

Pforzheim, 08.07.2025

Mandanteninformation I/2025

Sommerhitze am Arbeitsplatz

GmbH-Geschäftsführer - Beurteilung der Sozialversicherungspflicht

Personenbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Direktionsrecht des Arbeitgebers bei Widerruf einer Homeoffice-Erlaubnis

Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Vergleichbarkeit - Gleichbehandlungsgrundsatz bei freiwilliger Lohnerhöhung

Bindungsdauer eines Arbeitnehmers bei Finanzierung einer Fortbildung durch den Arbeitgeber

Ex-Geschäftsführer genießt wieder Kündigungsschutz

Plan: Sonderabschreibungen für Unternehmen ab 1.7.2025 - sodann KSt-Senkung

Ordentliche Kündigung trotz Ausgleich von Mietrückstand

Erbschaftsausschlagung - Irrtum zum Nachlasswert

Wirksamkeit eines durchgestrichenen handschriftlichen Testaments

Gemeinschaftliches Testament - Testierunfähigkeit

Basiszins / Verzugszins

Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Sommerhitze am Arbeitsplatz

Mit den steigenden Temperaturen im Sommer wird der Schutz von Beschäftigten vor Hitze am Arbeitsplatz immer wichtiger. Hohe Temperaturen können die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen und gesundheitliche Risiken mit sich bringen. Arbeitgeber sind daher verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen.

Die Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5 „Raumtemperatur“ legt dabei folgende Grenzwerte und Maßnahmen fest:

- 26 °C - diese Temperatur sollte in Arbeitsräumen nicht überschritten werden. Ist dies aufgrund hoher Außentemperaturen unvermeidbar, müssen Sonnenschutzmaßnahmen vorhanden sein.
- 30 °C - ab dieser Temperatur sind Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung erforderlich, wie z. B. Bereitstellung von Getränken, Lockerung der Kleiderordnung oder Anpassung der Arbeitszeiten.
- 35 °C - Räume mit Temperaturen über 35 °C sind ohne zusätzliche Schutzmaßnahmen wie Luftduschen oder Hitzepausen nicht mehr als Arbeitsräume geeignet.

Mögliche Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten:

- Bereitstellung geeigneter Getränke bei Temperaturen über 26 °C; ab 30 °C ist dies verpflichtend.
- Installation von Jalousien, Markisen oder Sonnensegeln, um direkte Sonneneinstrahlung zu vermeiden.
- Verlagerung der Arbeitszeiten in die kühleren Morgen- oder Abendstunden.
- Zusätzliche Wärmequellen, wie z. B. Drucker, sollten möglichst aus den Räumen entfernt werden.
- Anpassung evtl. Kleidungsvorschriften, um leichtere und atmungsaktive Kleidung zu ermöglichen.
- Zur Kühlung der Arbeitsräume sollten technische Maßnahmen ergriffen werden (z. B. Einsatz von Ventilatoren, Klimaanlage).

Bei Arbeiten im Freien muss der Arbeitgeber besonders auf den Hitzeschutz achten. Bei direkter Sonneneinstrahlung und hohen Temperaturen sind Schattenplätze bereitzustellen, körperlich anstrengende Tätigkeiten möglichst in die kühleren Stunden zu verlegen und ausreichend Trinkwasser bereitzustellen. Beschäftigte müssen durch geeignete Kleidung, Kopfbedeckung und Sonnenschutzmittel vor UV-Strahlung geschützt werden. Ab etwa 35 °C darf nur weitergearbeitet werden, wenn wirksame Schutzmaßnahmen, wie zusätzliche Pausen oder Schattenspender vorhanden sind.

GmbH-Geschäftsführer - Beurteilung der Sozialversicherungspflicht

Grundsätzlich unterliegen Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine abhängige Beschäftigung liegt vor, wenn persönliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber besteht, etwa durch Weisungsgebundenheit und Eingliederung in dessen Betriebsabläufe. Diese Merkmale grenzen die abhängige Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit ab, die durch unternehmerisches Risiko und Entscheidungsfreiheit geprägt ist.

Auch bei GmbH-Geschäftsführern gelten diese Maßstäbe. Entscheidend ist, ob sie maßgeblichen Einfluss auf die Gesellschafterversammlung und damit auf die Geschicke der Gesellschaft ausüben können.

Gesellschafter-Geschäftsführer gelten nur dann als selbstständig, wenn sie mindestens 50 % der Gesellschaftsanteile halten oder über eine echte, umfassende Sperrminorität verfügen. Eine bloße Minderheitsbeteiligung reicht nicht aus, es sei denn, der Gesellschaftsvertrag sichert eine Mitbestimmung bei allen Gesellschafterentscheidungen. Fremdgeschäftsführer (ohne Kapitalbeteiligung) gelten grundsätzlich als abhängig beschäftigt.

Zu dieser Problematik lag dem Bundessozialgericht (BSG) folgender Sachverhalt vor: Ein Geschäftsführer war bei einer GmbH tätig, deren Gesellschafter eine Holding-GmbH (50 %) und zwei natürliche Personen (je 25 %) waren. Der Geschäftsführer war Gesellschafter-Geschäftsführer der Holding-GmbH, die wiederum gemeinsam mit seiner Ehefrau geführt wurde. Beide hielten jeweils 50 % der Anteile und waren alleinvertretungsberechtigte Geschäftsführer der Holding-GmbH. Die Deutsche Rentenversicherung stellte im Rahmen einer Betriebsprüfung fest, dass der Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sei, da er nicht über eine ausreichende Rechtsmacht verfüge, um seine Tätigkeit unabhängig zu gestalten. Ohne ausreichende Rechtsmacht ist der Geschäftsführer in die Gesellschaft eingegliedert und daher sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das BSG bestätigte die Auffassung der Deutschen Rentenversicherung.

Personenbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Mehrfache Kurzerkrankungen eines Arbeitnehmers pro Jahr können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn auch weiterhin mit häufigen Erkrankungen zu rechnen ist (negative Gesundheitsprognose). Zusätzlich muss die Arbeitsunfähigkeit zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen führen und eine Interessenabwägung ergeben, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Traten während der letzten Jahre jährlich mehrere (Kurz-)Erkrankungen auf, spricht dies für eine entsprechende künftige Entwicklung des Krankheitsbildes, es sei denn, die Krankheiten sind ausgeheilt.

Einer negativen Prognose steht nicht entgegen, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten auf unterschiedlichen Erkrankungen beruhen. Selbst wenn die Krankheitsursachen verschieden sind, können sie doch auf eine allgemeine Krankheitsanfälligkeit hindeuten, die prognostisch andauert. Das gilt auch dann, wenn einzelne Erkrankungen - etwa Erkältungen - ausgeheilt sind.

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer in den Jahren 2018 - 2022 mit Ausnahme des geringfügig abweichenden Jahres 2020 stets 40 - 44 Arbeitstage arbeitsunfähig. Selbst im Jahr 2020 beliefen sich die Fehlzeiten auf mehr als sechs Wochen (33 Arbeitstage).

Diese Fehlzeiten rechtfertigen die Prognose, dass der Arbeitnehmer auch künftig jährlich etwa 40 Arbeitstage ausfallen würde. Die LAG-Richter führten in ihrer Entscheidung aus, dass hier die Abwägung der wechselseitigen Interessen nicht dazu führt, dass der Arbeitgeber die mit Fehlzeiten von rund 40 Arbeitstagen je Kalenderjahr verbundenen Beeinträchtigungen hinzunehmen hat.

Direktionsrecht des Arbeitgebers bei Widerruf einer Homeoffice-Erlaubnis

Wie eine einmal gegebene Erlaubnis, die Arbeitsleistung vom Homeoffice aus zu erledigen, ist auch deren Widerruf eine Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts und muss daher fair und unter Berücksichtigung der Interessen beider Seiten erfolgen.

Das Landesarbeitsgericht Köln hatte bezüglich des Direktionsrechts zu folgendem Sachverhalt zu entscheiden: Ein Arbeitnehmer war seit 2017 bei einem Autozulieferer beschäftigt. Mit Erlaubnis seines Arbeitgebers arbeitete er zu 80 % im Homeoffice. Im März 2023 beschloss die Gruppe, den für den Arbeitnehmer bisherigen Standort zu schließen und wies ihn an, ab dem 1.5.2023 seine Tätigkeit an einem 500 km entfernten Standort in Präsenz auszuüben.

Die LAG-Richter entschieden zugunsten des Arbeitnehmers. Wird der Betriebsstandort, dem der im Homeoffice arbeitende Arbeitnehmer bisher zugeordnet war, geschlossen und ihm ein neuer Standort zugewiesen, ohne dass sich seine eigentliche Tätigkeit ändert, stellt dies allein keinen ausreichenden sachlichen Grund dar, um die Anordnung, künftig 500 km entfernt zu arbeiten, als fair und zumutbar erscheinen zu lassen.

Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Verpflichtung kann er grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf die Abrechnung seines Entgelts ist eine sog. Holschuld. Der Arbeitgeber erfüllt also seine Pflicht, indem er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Für deren tatsächlichen Abruf durch den Arbeitnehmer ist er nicht verantwortlich.

Allerdings muss er dabei sicherstellen, dass auch diejenigen Beschäftigten, die privat keinen Online-Zugriff haben (z.B. weil sie keinen Computer oder Internetanschluss besitzen), ihre Abrechnung dennoch einsehen und ggf. drucken können. Dies lässt sich z.B. durch die Bereitstellung der erforderlichen Ausstattung im Betrieb sicherstellen.

Vergleichbarkeit - Gleichbehandlungsgrundsatz bei freiwilliger Lohnerhöhung

In einem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall bot ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neue, mit Ausnahme des Entgelts gleichlautende, Arbeitsverträge an, die u.a. Regelungen zu einem Arbeitszeitkonto und zur Anordnung von Kurzarbeit, die Zahlung eines Zuschlags für ausgezahlte Plus-/Überstunden und einen um 4 % höheren Grundlohn vorsahen.

Mit Wirkung ab Januar 2023 zahlte das Unternehmen den Arbeitnehmern, die die neuen Arbeitsverträge unterzeichnet hatten, eine weitere Grundlohnerhöhung von 5 %. Eine Arbeitnehmerin argumentierte, dass es gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn ihr die vom Unternehmen ab Januar 2023 gewährte Grundlohnerhöhung von 5 % vorenthalten wird, nur weil sie das neue Arbeitsvertragsformular nicht unterschrieben hatte. Ihrer Meinung nach stellt dies eine unzulässige Benachteiligung dar, die allein auf der Nichtunterzeichnung des neuen Vertrags beruht.

Die Richter des LAG entschieden, dass hier keine unzulässige Ungleichbehandlung vorliegt. Die Arbeitnehmerin mit ihrem alten Arbeitsvertrag und die Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag befinden sich nicht in einer vergleichbaren Lage. So ist für die Annahme einer vergleichbaren Lage nicht in jedem Falle bereits das gemeinsame Band eines Arbeitsverhältnisses zum selben Arbeitgeber ausreichend, denn hier waren die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag vollkommen unterschiedlich und damit nicht vergleichbar.

Vergleichbarkeit ist jedoch Bedingung für die Geltendmachung eines Anspruchs nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmerin dieselbe Tätigkeit wie andere Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag verrichtet, begründet, angesichts dieser zahlreichen Unterschiede, keine Vergleichbarkeit.

Bindungsdauer eines Arbeitnehmers bei Finanzierung einer Fortbildung durch den Arbeitgeber

Eine Freistellung eines Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung in Höhe von 50 Tagen im Zusammenhang mit einer Fortbildungsmaßnahme rechtfertigt nicht die Vereinbarung einer Bindungsdauer von 5 Jahren. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme zusätzlich Studiengebühren in nicht unerheblicher Höhe trägt (hier ca. 14.000 €).

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen führten in ihrem Urteil aus, dass die vollzeitig beschäftigte Angestellte für Fortbildungsmaßnahmen unstreitig an insgesamt 50 Tagen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung bezahlt freigestellt wurde. Dies rechtfertigt nach der gefestigten Rechtsprechung eine Bindungsdauer von 1 Jahr.

Unter Berücksichtigung der Umstände in diesem Fall, insbesondere der vom Arbeitgeber zusätzlich übernommenen Studiengebühren sowie das Erreichen der Masterqualifikation als Vorteil für die Angestellte, ist aus Sicht des Gerichts hier eine Bindungsdauer von 2 Jahren angemessen.

Eine Aufrechterhaltung der Klausel mit dem abgeänderten Inhalt einer noch zulässigen Dauer ist jedoch nicht möglich, da aus den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches ein Verbot der geltungserhaltenden Reduktion herzuleiten ist.

Ex-Geschäftsführer genießt wieder Kündigungsschutz

Nach dem Kündigungsschutzgesetz sind leitende Angestellte vom Kündigungsschutz ausgenommen. Ein ehemaliger Geschäftsführer kann sich jedoch nach seiner Abberufung wieder auf den allgemeinen Kündigungsschutz berufen. Das hat das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) in einem aktuellen Urteil entschieden.

Dieser Entscheidung lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Ein Ex-Geschäftsführer war seit April 2021 als „Vice President für A“ bei einer Gesellschaft angestellt. Auf Grundlage eines einheitlichen Arbeitsvertrags war er zugleich zum Geschäftsführer bestellt worden. Im November 2022 kündigte die Gesellschaft seine Abberufung an, die Anfang Dezember durch die Benennung eines Nachfolgers und die Austragung im Handelsregister vollzogen wurde. Der Ex-Geschäftsführer wurde anschließend als „Special Project Manager“ geführt, nahm aber faktisch keine Tätigkeit mehr wahr. Kurz nach der Abberufung wurde ihm die Kündigung ausgesprochen.

Das Landesarbeitsgericht Hessen entschied in der Berufung zugunsten des ehemaligen Geschäftsführers. Die Kündigung ist unwirksam, da der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihres Zugangs nicht mehr Geschäftsführer war. Maßgeblich ist die tatsächliche Stellung im Zeitpunkt der Kündigung, nicht die ursprüngliche Vertragsform oder der frühere Organstatus.

Plan: Sonderabschreibungen für Unternehmen ab 1.7.2025 - sodann KSt-Senkung

Die neue Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, über den nach deren Willen schnellstmöglich in Bundestag und Bundesrat entschieden werden soll. Gegenstand des beabsichtigten „Gesetz für ein steuerliches Investitionsprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“ sind u. a. die Investitionsförderung für Unternehmen bereits ab dem 1.7.2025 befristet bis zum 31.12.2027. Sodann soll die Körperschaftsteuer (KSt) von 15 % auf 10 % sinken, und zwar ab dem 1.1.2028 jährlich um 1 % befristet bis zum 31.12.2032. Die Gesamtsteuerbelastung für Unternehmen soll von derzeit etwa 30 % bis zum Jahr 2032 auf knapp 25 % sinken. Thesaurierte Gewinne, also solche, die im Unternehmen verbleiben, sollen mit einem reduzierten Steuersatz gezielt Reinvestitionen ermöglichen und Planungssicherheit für die Unternehmen gewährleisten.

Die Bundesregierung will kurzfristig Impulse für Investitionen setzen sowie Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördern. Dabei sollen Unternehmen bewegliche Wirtschaftsgüter, wie z. B. Maschinen, diese in den Jahren 2025 bis 2027 direkt mit maximal 30 % jährlich abschreiben können. Die Neuregelung soll nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung bereits ab dem 1.7.2025 gelten und für alle Anschaffungen vor dem 1.1.2028.

Für neu angeschaffte, betrieblich genutzte reine Elektrofahrzeuge sollen 75 % der Anschaffungskosten im Jahr der Anschaffung abgesetzt werden können sowie in den 5 Folgejahren jeweils 10 %, 5 %, 5 %, 3 % und 2 %. Für Hybridfahrzeuge gilt diese Förderung nicht. Sie gilt für Anschaffungen zwischen dem 1.7.2025 und vor dem 1.1.2028.

Weiterhin soll die steuerliche Forschungs- und Entwicklungszulage ausgeweitet werden. Von 2026 bis 2030 soll die Obergrenze der Bemessungsgrundlage bei der steuerlichen Forschungszulage von 10 Mio. € auf 12 Mio. € angehoben werden. Betriebs- und Gemeinkosten werden hierbei künftig mit einem pauschalen Abschlag von 20 % berücksichtigt.

Bis 2029 sind bis zu 46 Milliarden € weniger Steuereinnahmen aus diesen Maßnahmen für den Staatshaushalt zu erwarten.

Wie kurzfristig die Bundesregierung den Gesetzentwurf sowohl im Bundestag als auch im Bundesrat verabschieden lassen kann, bleibt abzuwarten. Der Zeitpunkt war zum Redaktionsschluss noch unklar. Zumindest die Zustimmung des Bundesrates wird voraussichtlich erst nach der Sommerpause eingeholt werden können.

Unternehmen, die alsbald die Anschaffung von betrieblich genutzten Fahrzeugen planen, sollten die Verabschiedung des Gesetzes abwarten, wenn eine zügige und hohe Abschreibung seitens des Unternehmens gewünscht ist.

Ordentliche Kündigung trotz Ausgleich von Mietrückstand

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) kann jede Vertragspartei das Mietverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos kündigen. Ein wichtiger Grund liegt u.a. vor, wenn der Mieter über mehr als 2 Mietzahlungstermine hinweg mit einem Betrag in Verzug ist, der mindestens 2 Monatsmieten entspricht. Der rückständige Betrag kann sich sowohl aus der Grundmiete als auch aus geschuldeten Nebenkostenvorauszahlungen zusammensetzen. Eine sog. Schonfristregelung im BGB räumt einem zahlungsrückständigen Mieter jedoch die Gelegenheit ein, eine außerordentliche Kündigung unwirksam zu machen, indem er den vollständigen Mietrückstand innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung der Räumungsklage begleicht.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatten die Mieter für die Monate Oktober 2019, Januar 2020 und Mai 2021 keine Miete gezahlt. Nachdem die Vermieterin sie mehrmals schriftlich angemahnt hatte, erklärte sie mit Schreiben vom 8.6.2021 die fristlose und hilfsweise die ordentliche Kündigung des Mietverhältnisses wegen Zahlungsverzugs. Am 30.6.2021 glichen die Mieter die Mietrückstände vollständig aus. Die BGH-Richter hatten nun zu entscheiden, ob die Schonfristregelung auch für die ordentliche Kündigung gilt.

Sie entschieden gegen die Mieter. Ein Ausgleich des Mietrückstands innerhalb der Schonfrist verhindert nur die fristlose Kündigung, nicht jedoch eine ordentliche Kündigung, die auf denselben Mietrückstand gestützt ist.

Erbschaftsausschlagung - Irrtum zum Nachlasswert

Die Ausschlagung einer Erbschaft ist ein rechtliches Mittel, mit dem ein Erbe die Annahme des Nachlasses verweigern kann. Dies kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn der Nachlass überschuldet ist oder wenn der Erbe aus persönlichen oder finanziellen Gründen die Verantwortung für das Erbe nicht übernehmen möchte. In der Praxis kommt es jedoch auch zu Anfechtungen von Erbausschlagungen.

- Anfechtung einer Erbschaftsausschlagung bei fälschlich angenommener Überschuldung: Auch wenn ein Erbe nicht alle zumutbaren und möglichen Erkenntnisquellen über die Zusammensetzung eines Nachlasses genutzt hat und sein Erbe wegen - fälschlich - angenommener Überschuldung ausschlägt, kann er diese Ausschlagung später anfechten.

Ein Erbe ist grundsätzlich nicht verpflichtet, sich vor einer Ausschlagung über die Zusammensetzung des Nachlasses zu informieren. Trifft er allerdings seine Entscheidung allein auf der Basis von Spekulationen, kann er bei einer Fehlvorstellung die Ausschlagung mangels Irrtums über Tatsachen nicht anfechten.

In diesem vom Oberlandesgericht Frankfurt a.M. entschiedenen Fall hatte sich die Tochter über die konkrete Zusammensetzung des Nachlasses und damit über verkehrswesentliche Eigenschaften geirrt, insbesondere über das Vorhandensein der Konto-Guthaben. Dieser Irrtum war kausal für ihre Ausschlagung gewesen und die Tochter konnte die Ausschlagung wirksam anfechten.

- Kein Irrtum bei einer Erbausschlagung: Ein rechtlich beachtlicher Irrtum über die Überschuldung des Nachlasses liegt nur vor, wenn sich der Anfechtende in einem Irrtum über die Zusammensetzung des Nachlasses befunden

hat, dagegen nicht, wenn lediglich falsche Vorstellungen von dem Wert der einzelnen Nachlassgegenstände vorgelegen haben.

Dieser Entscheidung des Oberlandesgerichts Zweibrücken lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Erblasserin verstarb ohne Testament. Sie hatte über mehrere Jahre in einem Seniorenheim gelebt, wobei die Heim- und Pflegekosten von einer Kriegsopferfürsorgestelle übernommen wurden. Diese Leistungen wurden als Darlehen gewährt und durch eine Grundschuld an einem Haus der Erblasserin abgesichert.

Die gesetzlichen Erben waren die Enkel und Urenkel der Erblasserin. Nach ihrem Tod schlug unter anderem eine zur Erbin berufene Enkelin das Erbe aus, da sie annahm, dass der Nachlass überschuldet sei. Zwei Urenkel der Erblasserin nahmen das Erbe hingegen an. Nach dem Verkauf des Hauses der Erblasserin an Dritte focht die Enkelin ihre Erbausschlagung wegen Irrtums an. Sie begründete dies damit, dass sie sich geirrt habe, weil der Verkaufserlös des Hauses die Verbindlichkeiten aus dem grundschuldgesicherten Darlehen für die Heim- und Pflegekosten überstieg. Dieser Irrtum berechnete jedoch nicht zur Anfechtung der Ausschlagung. Er beruhte lediglich auf einer unzutreffenden Vorstellung über den Wert des Nachlasses, nicht aber auf einem Irrtum über dessen Zusammensetzung.

Wirksamkeit eines durchgestrichenen handschriftlichen Testaments

Wer aus einem Testament Rechte beanspruchen möchte, muss die Gültigkeit desselben beweisen. Wer behauptet, dass der Erblasser die Absicht hatte sein Testament zu widerrufen, muss dies auch beweisen.

Die Richter des Oberlandesgerichts (OLG) hatten in einem Fall zu entscheiden, ob ein Testament als widerrufen anzusehen ist, wenn ein Erblasser in seinem Testament großflächige Streichungen vorgenommen hat.

Sofern ein Erblasser sein Testament vernichtet oder wesentlich ändert, gilt dies als Hinweis darauf, dass er die Aufhebung des Testaments beabsichtigt hat, entschieden die OLG-Richter. Wenn das Dokument bis zum Schluss im Besitz des Erblassers war und keine klaren Hinweise existieren, dass Dritte Änderungen vorgenommen haben, sind die Beweisanforderungen, dass der Erblasser selbst die Änderungen vornahm, relativ niedrig.

Gemeinschaftliches Testament - Testierunfähigkeit

Der Erblasser kann ein Testament durch eine eigenhändig geschriebene und unterschriebene Erklärung errichten. Zur Errichtung eines gemeinschaftlichen Testaments genügt es, wenn einer der Ehepartner das Testament in der dort vorgeschriebenen Form errichtet und der andere die gemeinschaftliche Erklärung eigenhändig mitunterzeichnet. Diese bloße Beitrittserklärung bzw. Mitunterzeichnung kann aber nicht als eigenes Testament angesehen werden.

Ferner gilt noch bei gemeinschaftlichen Testamenten: sofern jeder der Beteiligten seine Verfügungen selbst geschrieben und unterschrieben hat (die Testamente können dabei durchaus auch auf einem einheitlichen Bogen Papier stehen), sind beide Erklärungen formwirksam.

So kamen die Richter des Oberlandesgerichts Celle (OLG) zu der Entscheidung, dass ein gemeinschaftliches Testament unwirksam ist, wenn ein Ehegatte bei Testamentserrichtung testierunfähig war. Eine Umdeutung eines aufgrund Testierunfähigkeit (z.B. wegen Demenz) eines Ehegatten unwirksamen gemeinschaftlichen Testaments in ein Einzeltestament des testierfähigen Ehegatten kommt nicht in Betracht, wenn nur der testierunfähige Ehegatte den Wortlaut der letztwilligen Verfügungen eigenhändig geschrieben hat.

In dem vom OLG entschiedenen Fall hatte die Ehefrau das gemeinsame Testament handschriftlich geschrieben und es wurde von beiden Eheleuten eigenhändig unterschrieben. Das Gericht stellte fest, dass die Frau zum Zeitpunkt der Testamentserstellung testierunfähig und damit das Testament unwirksam war. Es lag auch kein wirksames Einzeltestament des testierfähigen Ehegatten vor, da es von ihm nur unterschrieben worden war.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz seit 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9-%-Punkte

zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGBmaßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen:

seit 01.07.2025 = 1,27 %

01.01.2025 - 30.06.2025 = 2,27 %

01.07.2024 - 31.12.2024 = 3,37 %

01.01.2024 - 30.06.2024 = 3,62 %

01.07.2023 - 31.12.2023 = 3,12 %

10.01.2023 - 30.06.2023 = 1,62 %

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

| 2025 | 2024 |
|---------------|-----------------|
| 121,8 Mai | 120,5 Dezember |
| 121,7 April | 119,9 November |
| 121,2 März | 120,2 Oktober |
| 120,8 Februar | 119,7 September |
| 120,3 Januar | 119,7 August |
| | 119,8 Juli |
| | 119,4 Juni |

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie unter: <https://www.destatis.de>

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.