

ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



Ausgabe III/2017

Inhaltsverzeichnis

1. Bearbeitungsentgelt bei Unternehmerdarlehen
2. EuGH moniert pauschale Stornogebühren und intransparente Preise für Flugreisende
3. Beweislast für rechtzeitige Unterrichtung bei Flugannullierung
4. Vergabe von Wohnungsimmobiliendarlehen wird erleichtert
5. Reform der Betriebsrente
6. Werbeanrufe nach Vertragsende
7. „Sofortüberweisung“ als einzige kostenlose Zahlungsweise im Internet nicht zulässig
8. Weitergabe von Patientendaten rechtfertigt außerordentliche Kündigung
9. Grobe Beleidigung rechtfertigt fristlose Kündigung
10. Altersdiskriminierung bei Stellenausschreibung
11. Fristlose Kündigung wegen illoyalen Verhaltens
12. Verkennung eines akuten medizinischen Notfalls im Rahmen eines Hausnotrufvertrags
13. Kein höheres Elterngeld aufgrund der Einmalzahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld
14. Höhere Pfändungsfreigrenzen seit 1.7.2017

1. Bearbeitungsentgelt bei Unternehmerdarlehen

Vorformulierte Bestimmungen über ein laufzeitunabhängiges Bearbeitungsentgelt in Darlehensverträgen, die zwischen Kreditinstituten und Unternehmern geschlossen wurden, sind unwirksam. Dies entschied die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) in 2 Verfahren vom 4.7.2017.

Grundsätzlich sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Die Angemessenheit der Klauseln lässt sich nach Auffassung des BGH auch nicht mit Besonderheiten des kaufmännischen Geschäftsverkehrs rechtfertigen. Soweit hierzu eine geringere Schutzbedürftigkeit und eine stärkere Verhandlungsmacht von Unternehmern im Vergleich zu Verbrauchern angeführt werden, wird übersehen, dass der Schutzzweck der o. g. Regelung, die Inanspruchnahme einsei-

tiger Gestaltungsmacht zu begrenzen, auch zugunsten eines – informierten und erfahrenen – Unternehmers gilt.

2. EuGH moniert pauschale Stornogebühren und intransparente Preise für Flugreisende

In ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen nahm eine Fluggesellschaft eine Klausel auf, nach der einem Reiseteilnehmer 25 € Bearbeitungsgebühr von dem ihm zu erstattenden Betrag einbehalten werden, wenn er eine Buchung für einen Flug im Spartarif storniert oder den Flug nicht antritt.

Die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sehen das anders und entschieden dazu, dass Fluggesellschaften keine pauschalen Bearbeitungsgebühren für die Stornierung eines Fluges berechnen dürfen.

Ferner stellte der Bundesverband der Verbraucherzentralen bei einer Online-Probekaufbuchung im Jahr 2010 fest, dass die ausgewiesenen Steuern und Gebühren viel niedriger waren als die tatsächlich an die betreffenden Flughäfen abzuführenden.

Hierzu stellte der EuGH fest, dass dem Kunden immer die Höhe der Beträge mitzuteilen sind, die im zu zahlenden Endpreis auf den Flugpreis, die Steuern, die Flughafengebühren und die sonstigen Gebühren, Zuschläge und Entgelte als Bestandteile des Endpreises entfallen. Hätten die Luftfahrtunternehmen die Wahl, die entsprechenden Steuern, Gebühren, Zuschläge und Entgelte entweder in den Flugpreis einzubeziehen oder sie gesondert auszuweisen, würde das mit der Verordnung verfolgte Ziel der Information und Transparenz in Bezug auf die Preise nicht erreicht.

3. Beweislast für rechtzeitige Unterrichtung bei Flugannullierung

In einem vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschiedenen Fall buchte ein Fluggast über einen Online-Reisevermittler einen Hin- und Rückflug mit einer Surinamischen Luftfahrtgesellschaft. Der Hinflug war für den 14.11.2014 vorgesehen. Am 9.10.2014 unter-

richtete die Gesellschaft den Reisevermittler über die Annullierung dieses Flugs. Am 4.11.2014 wurde der Kunde mit einer E-Mail des Reisevermittlers darüber unterrichtet.

Unter Berufung auf die Unionsverordnung über Ausgleichsleistungen für Fluggäste bei Annullierung von Flügen forderte er von der Gesellschaft die Zahlung des darin geregelten Pauschalbetrags von 600 €. Die Verordnung sieht u. a. vor, dass den Fluggästen ein Anspruch auf Ausgleichsleistungen eingeräumt wird, es sei denn, sie wurden über die Annullierung des Flugs mindestens 2 Wochen vor der Abflugzeit unterrichtet.

Dazu entschieden die EuGH-Richter, dass ein Luftfahrtunternehmen, welches nicht beweisen kann, dass ein Fluggast über die Annullierung seines Flugs mindestens 2 Wochen vor der planmäßigen Abflugzeit unterrichtet worden ist, diesem einen Ausgleich zu leisten hat. **Dies gilt nicht nur bei einem unmittelbar zwischen dem Fluggast und dem Luftfahrtunternehmen, sondern auch bei einem über einen Online-Reisevermittler geschlossenen Beförderungsvertrag.**

4. Vergabe von Wohnungsimmobilienkrediten wird erleichtert

Anfang 2016 hatte die Bundesregierung mit der Umsetzung der sog. Wohnimmobilienkreditrichtlinie eine strengere Prüfung der Kreditwürdigkeit bei der Immobilienkreditvergabe eingeführt. Die bestehenden Regelungen zur Vergabe von Darlehen für Wohnimmobilien wurden nun präzisiert.

- » **Vergabe von Darlehen für Wohnimmobilien:** Künftig kann eine Wertsteigerung durch Baumaßnahmen oder Renovierung einer Wohnimmobilie bei der Kreditwürdigkeitsprüfung berücksichtigt werden.
Ferner sind die gesetzlichen Vorgaben für Verbraucher-Darlehensverträge grundsätzlich nicht auf sog. „Immobilienverzehr-kredite“ anwendbar. Das sind Kredite, bei denen man das Eigenheim etwa an die Bank verkauft, die dafür eine lebenslange Rente zahlt und außerdem ein lebenslanges Wohnrecht gewährt.
- » **Verbot sog. Kopplungsgeschäfte:** Bei Immobilienkrediten gilt zudem ein weitgehendes Verbot sog. Kopplungsgeschäfte. Bei Geschäften dieser Art gibt es das Darlehen nur im Paket mit anderen Finanzprodukten oder -diensten; etwa mit Sparkonten, Pfandbriefen oder Versicherungen. Ausgenommen davon sind im Verbraucherinteresse liegende Produkte wie Bausparverträge oder Riester-Sparverträge.
- » **Kein ewiges Widerrufsrecht:** Um ein „ewiges Widerrufsrecht“ auszuschließen, erlischt dieses spätestens nach einem Jahr und 14 Tagen. Für sog. „Altverträge“, die zwischen dem 1.8.2002 und dem 10.6.2010 abgeschlossen wurden, gilt es nicht mehr wie bisher unbegrenzt. Drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes zum 21.3.2016 endete hier das Widerrufsrecht. Die Widerrufsbelehrung war in diesen Fällen häufig wegen eines Formfehlers und nicht wegen falschen Inhalts fehlerhaft.
- » **Stärkere Verbraucherrechte bei Null-Prozent-Krediten:** Verkäufer müssen auch hier die Kreditwürdigkeit ihrer Kunden genauer prüfen. Auch bei Null-Prozent-Finanzierungen gilt ein Widerrufsrecht. Das war bisher nicht der Fall.
- » **Sachkundenachweis für Immobilien-Darlehensvermittler:** Immobilien-Darlehensvermittler müssen einen Sachkundenachweis führen. Und sie müssen sich registrieren lassen sowie eine Berufshaftpflichtversicherung abschließen.
Die Bundesregierung führt auch für Immobilienkredite den unabhängigen Honorarberater ein. Er muss seiner Beratung einen ausreichenden Marktüberblick zugrunde legen. Seine Vergütung erhält er nur von dem Kunden, der ihn beauftragt hat.

- » **Mehr Schutz bei hohen Dispozinsen:** Bei dauerhafter oder erheblicher Überziehung von Konten müssen Institute eine Beratung über kostengünstigere Alternativen anbieten, wenn der Kunde den eingeräumten Überziehungsrahmen über 6 Monate hinweg ununterbrochen zu durchschnittlich 75 % ausschöpft oder er sein Konto bei geduldeter Überziehung über 3 Monate hinweg durchschnittlich um mehr als 50 % des monatlichen Geldeingangs überzieht.

Die Beratung hat in einem persönlichen Gespräch zu erfolgen – möglich auch per Telefon. Ort und Zeitpunkt des Gesprächs sind zu dokumentieren. Das Angebot ist zu wiederholen, sobald die genannten Voraussetzungen erneut vorliegen. Darüber hinaus müssen die Institute klar und eindeutig über die Höhe der Zinsen für den Dispokredit informieren. Er muss auch auf ihrer Webseite gut sichtbar sein.

5. Reform der Betriebsrente

Mit dem nun auch vom Bundestag beschlossenen Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) erfolgt eine Reform der Betriebsrente, die sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen sowie Beschäftigte mit geringem Einkommen richtet. Hier die wichtigsten Regelungen:

Sozialpartnermodell: Im Betriebsrentengesetz wird den Sozialpartnern ermöglicht, künftig auf der Grundlage von Tarifverträgen sog. reine Beitragszusagen einzuführen und damit die Arbeitgeber von bisherigen Haftungsrisiken für Betriebsrenten zu entlasten. Entsprechend werden auch keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Versorgungseinrichtungen mehr vorgesehen. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge für sie gelten sollen. Überwacht wird die Betriebsrente von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Steuerliche Förderung: Ein neues spezifisches Steuer-Fördermodell für zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers in eine betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers wird für Geringverdiener eingeführt. Dafür erhalten Arbeitgeber einen direkten Steuerzuschuss von 30 %, wenn sie Beschäftigten mit weniger als 2.200 € brutto/Monat eine Betriebsrente anbieten. Dazu müssen sie Beiträge zwischen 240 € bis 480 € jährlich zahlen.

Zudem erhöht sich der Rahmen für steuerfreie Zahlungen in betriebliche Versorgungseinrichtungen auf bis zu 8 % der Rentenbeitragsbemessungsgrenze (RV-BBG).

Die 20 % Pauschalbesteuerungsmöglichkeit wird beibehalten. Die tatsächlich pauschalbesteuerten Beträge im Kalenderjahr werden auf den neuen steuerfreien Dotierungsrahmen von 8 % der RV-BBG angerechnet.

Mehr Riester-Grundzulage: Die Grundzulage bei der Riester-Rente wird von derzeit 154 € auf 175 € jährlich erhöht.

Zusatzrenten bei Grundsicherung teilweise anrechnungsfrei: Für Personen, die neben einer kleinen Rente auch Grundsicherung beziehen, bleiben freiwillige Zusatzrenten künftig bis 202 € anrechnungsfrei. Das gilt für die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung sowie bei der ergänzenden Hilfe zum Lebensunterhalt in der Kriegsoffiziersversorgung.

6. Werbeanrufe nach Vertragsende

In einem vom Oberlandesgericht Köln (OLG) entschiedenen Fall konnten Verbraucher auf der Webseite der Telekom Deutschland GmbH beim Abschluss eines Telefonvertrags per Klick in die Nutzung

ihrer Vertragsdaten zur „individuellen Kundenberatung“ bis zum Ende des auf die Kündigung folgenden Kalenderjahres einwilligen. Das Unternehmen wollte seine ehemaligen Kunden über neue Angebote und Services per E-Mail, Telefon, SMS oder MMS informieren und beraten. Ein späterer Widerruf war jederzeit möglich.

Das OLG untersagte eine Einwilligungserklärung über die Nutzung von Vertragsdaten für Werbenachrichten oder -anrufe zur „individuellen Kundenberatung“ nach Vertragsende.

Nach Auffassung des OLG verstößt die Werbebefugnis gegen das Verbot belästigender Werbung. Sie erlaubt dem Unternehmen, Vertragsdaten eines Verbrauchers in erheblichem Umfang zur „individuellen Kundenberatung“ am Telefon zu verwenden. Im ungünstigsten Falle sei der betroffene Verbraucher bereits seit fast 2 Jahren kein Kunde mehr und zudem nach Vertragsende wahrscheinlich längst Kunde eines Wettbewerbers.

7. „Sofortüberweisung“ als einzige kostenlose Zahlungsweise im Internet nicht zulässig

In einem vom Bundesgerichtshof (BFH) entschiedenen Fall bot eine Reiseplattform im Internet das Bezahlen mit Kreditkarte nur gegen ein zusätzliches Entgelt an. Bei einem Reisepreis von ca. 120 € fielen Kosten in Höhe von 12,90 € an. Kostenlos konnte nur per „Sofortüberweisung“ gezahlt werden. Hierbei öffnete sich ein Dialogfenster. Eingegeben werden sollten die Kontodaten inklusive PIN und TAN. Damit prüfte der Anbieter dann unter anderem den Kontostand, den Disporahmen und ermittelte, ob der Kunde andere Konten hatte.

Die Richter des BGH entschieden dazu in ihrem Urteil vom 18.7.2017, dass „Sofortüberweisung“ nicht als einzige kostenlose Zahlungsweise zumutbar ist. So darf, nach Auffassung der Bundesrichter, die einzige kostenlose Zahlungsart Verbraucher nicht dazu zwingen, mit einem nicht beteiligten Dritten in vertragliche Beziehungen zu treten und diesem hochsensible Finanzdaten zu übermitteln. Grundsätzlich kann das Geschäftsmodell „Sofortüberweisung“ betrieben werden. Den Kunden müssten jedoch weitere kostenlose Zahlungsmöglichkeiten angeboten werden.

8. Weitergabe von Patientendaten rechtfertigt außerordentliche Kündigung

In einem vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) entschiedenen Fall hatte eine Arzthelferin ein Terminblatt (Name und Geburtsdatum waren ersichtlich) vom Bildschirm mit einem Smartphone ab fotografiert und an ihre Tochter weitergeleitet. Diese wiederum hatte das Foto bei einem Sporttraining weitergezeigt. Der Arbeitgeber erfuhr davon und sprach der Arzthelferin die außerordentliche Kündigung aus.

Dazu entschieden die Richter des LAG, dass das Verhalten der Angestellten an sich – losgelöst von den besonderen Umständen und den beiderseitigen Interessen – geeignet war, eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen. Es stellt einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses dar, wenn die medizinische Fachangestellte einer Arztpraxis Patientendaten unbefugt nach außen gibt.

Die Gewährleistung der ärztlichen Schweigepflicht, auch durch das nichtärztliche Personal, ist grundlegend für das erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient. Die Betreiber medizinischer Einrichtungen haben daher ein gewichtiges Interesse daran, dieses Vertrauen bei Störungen durch Preisgabe von Patientendaten möglichst schnell wiederherzustellen.

Hinweis: Neben der arbeitsrechtlichen Beurteilung gibt es noch die strafrechtliche Seite. Wer unbefugt ein Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm z. B. als Arzt, Zahnarzt, Tierarzt oder Apotheker anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, macht sich strafbar. Angestellte dieser Berufsträger stehen diesen gleich.

9. Grobe Beleidigung rechtfertigt fristlose Kündigung

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. **Grobe Beleidigungen können eine fristlose Kündigung rechtfertigen.** Die strafrechtliche Beurteilung ist kündigungsrechtlich nicht ausschlaggebend.

In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) am 24.1.2017 entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer fristlos gekündigt, weil er behauptet hatte, dass sich der Vater des Geschäftsführers ihm gegenüber „wie ein A...“ verhalten hätte und dass der Geschäftsführer auf dem besten Wege sei, seinem Vater den Rang abzulaufen.

Die Richter des LAG gaben dem Arbeitgeber recht und beurteilten die Kündigung als zulässig. In ihrer Begründung führten sie aus, dass selbst unter Berücksichtigung der mehr als 23-jährigen Betriebszugehörigkeit und der aktuellen Rentennähe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist dem Arbeitgeber nicht zumutbar war.

10. Altersdiskriminierung bei Stellenausschreibung

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden.

Demnach dürfen auch Beschäftigte nicht wegen eines der o. g. Gründe benachteiligt werden. Auch eine Arbeitsplatzausschreibung muss dieses berücksichtigen. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

Eine Stellenausschreibung mit der Formulierung „erste Berufserfahrung“ und „Berufsanfänger“ kann mittelbar mit dem im Gesetz genannten Grund „Alter“ verknüpft und daher diskriminierend sein. Dies ist insbesondere anzunehmen, wenn damit signalisiert wird, lediglich Interesse an der Gewinnung jüngerer Mitarbeiter zu haben. Personen mit längerer Berufserfahrung weisen typischerweise ein höheres Lebensalter auf.

Eine Stellenausschreibung zielt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 26.1.2017 jedoch nicht auf eine Personengruppe bestimmten Alters, wenn dieser entnommen werden kann, dass vom Bewerber beispielsweise eine „einschlägige Berufserfahrung“ erwartet wird bzw. als Berufseinsteiger seine Interessensschwerpunkte „in den genannten Rechtsgebieten“ (wurden aufgeführt) liegen.

Anmerkung: Immer häufiger haben sich die Arbeitsgerichte mit klagenden Bewerbern zu befassen, die über „Scheinbewerbungen“ und der erwarteten Ablehnung derselben Schadensersatz wegen Diskriminierung fordern. Um solchen „Scheinbewerbungen“ den Wind aus den Segeln zu nehmen, sollten Sie sich zu den einzelnen Stellenausschreibungen fachlich beraten lassen.

11. Fristlose Kündigung wegen illoyalen Verhaltens

Betreibt die Geschäftsführerin eines Vereins auf intrigante Weise zielgerichtet die Abwahl des Vereinsvorsitzenden, kann dies die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Durch ein solch illoyales Verhalten wird die für eine weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensbasis zerstört und der Betriebsfriede erheblich gestört.

12. Verkennung eines akuten medizinischen Notfalls im Rahmen eines Hausnotrufvertrags

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 11.5.2017 entschiedenen Fall schloss ein Mann mit einem Unternehmen einen „Dienstleistungsvertrag zur Teilnahme am Hausnotruf“ ab. Der Vertrag lautet u. a. wie folgt: „Das Hausnotrufgerät wird an eine ständig besetzte Zentrale angeschlossen. Von dieser Zentrale wird im Fall eines Notrufs unverzüglich eine angemessene Hilfeleistung vermittelt (z. B. durch vereinbarte Schlüsseladressen, Rettungsdienst, Hausarzt, Schlüsseldienst).“

Der Notfall trat ein, der Mann betätigte die Hausnotruftaste. Der den Anruf entgegennehmende Mitarbeiter vernahm minutenlang lediglich ein Stöhnen. Das Unternehmen veranlasste daraufhin, dass ein Mitarbeiter eines Sicherheitsdienstes sich zu der Wohnung des Notleidenden begab. Der Mitarbeiter fand den Mann am Boden liegend vor, veranlasste allerdings keine weiteren Maßnahmen. Zwei Tage später fanden die Angehörigen den Mann in der Wohnung liegend; er wurde in eine Klinik eingeliefert. Dort diagnostizierte man einen ein bis drei Tage zurückliegenden Schlaganfall.

Bei einem Hausnotrufvertrag handelt es sich um einen Dienstvertrag. Das dienstleistende Unternehmen schuldet keinen Erfolg etwaiger Rettungsmaßnahmen, ist allerdings verpflichtet, unverzüglich eine angemessene Hilfeleistung zu vermitteln.

In dem o. g. Fall entschied der BGH, dass das Unternehmen die ihm nach dem Hausnotrufvertrag obliegenden Schutz- und Organisationspflichten grob vernachlässigt hat und deshalb eine Beweislastumkehr zugunsten des geschädigten Vertragspartners eingreift,

soweit es um die Frage geht, ob die schwerwiegenden Folgen des Schlaganfalls auch bei rechtzeitiger Hinzuziehung eines Rettungsdienstes eingetreten wären.

13. Kein höheres Elterngeld aufgrund der Einmalzahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld

Jährlich einmal gezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhöhen nicht das Elterngeld. Diese Gelder bleiben bei der Bemessung des Elterngeldes als sonstige Bezüge außer Betracht. Dies hat das Bundessozialgericht am 29.6.2017 entschieden.

Das Elterngeld bemisst sich für Arbeitnehmer nach dem Durchschnitt des laufenden, in der Regel monatlich zufließenden Lohns im Bemessungszeitraum. Üblicherweise sind damit die laufenden Löhne in den 12 Kalendermonaten vor dem Geburtsmonat des Kindes Grundlage der Berechnung. Nicht zu diesem laufenden Arbeitseinkommen gehören Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, welches im Bemessungszeitraum jeweils nur einmal gewährt wird. Sie zählen zu den für die Bemessung des Elterngeldes unmaßgeblichen, lohnsteuerlich als sonstige Bezüge behandelten Einnahmen.

Eine Zuordnung zum laufenden Lohn folgt nicht daraus, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld als Teile des Gesamtjahreslohns zu berechnen sind. Auch dass sie in gleicher Höhe wie regelmäßiger Monatslohn gezahlt werden, begründet keine wiederholten beziehungsweise laufenden Zahlungen. Die Zahlung erfolgte vielmehr anlassbezogen einmal vor der Urlaubszeit und einmal vor Weihnachten.

14. Höhere Pfändungsfreigrenzen seit 1.7.2017

Seit 1.7.2017 gilt die neue Pfändungstabelle nach der Zivilprozessordnung. Der unpfändbare Grundbetrag ist auf 1.133,80 Euro/Monat (vorher: 1.073,88 €/Monat) gestiegen.

Ist der Schuldner bzw. die Schuldnerin zu Unterhaltszahlungen verpflichtet, erhöht sich der unpfändbare Betrag entsprechend der Unterhaltsberechtigten. Bei einer Unterhaltspflicht für eine Person darf ein zusätzlicher Betrag von 426,71 €/Monat (bis 30.6.2017: 404,16 €/Monat) nicht gepfändet werden, für die zweite bis fünfte Person jeweils zusätzlich 237,73 €/Monat (bis 30.6.2017: 225,17 €/Monat).

Ermittelt werden kann die Höhe des unpfändbaren Arbeitseinkommens z. B. mit dem Pfändungsfreibetragsrechner auf dem Justizportal NRW (www.justiz.nrw.de – Bürgerservice – Broschüren und Hilfen – Berechnung des Pfändungsfreibetrags).

Basiszinssatz:
(§ 247 Abs. 1 BGB)

Seit 1.7.2016 = -0,88 %; 1.1.2015 – 30.6.2016 = -0,83 %; 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %.
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php

Verzugszinssatz:
(§ 288 BGB; seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9%-Punkte
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex:
(2010 = 100)

2017: Juni 109,0; Mai = 108,8; April = 109,0; März = 109,0; Februar = 108,8; Januar = 108,1;
2016: Dezember = 108,8; November = 108,0; Oktober = 107,9; September = 107,7
Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Konjunkturindikatoren – Verbraucherpreisindex

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.