

ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



Ausgabe I/2019

Inhaltsverzeichnis

1. Schutz vor Datendiebstählen
2. Aufgepasst beim Online-Banking
3. DSGVO – Meldung von Datenpannen
4. Bundesrat billigt Brückenteilzeit
5. Qualifizierungschancengesetz trat zum 1.1.2019 in Kraft
6. Angabe von obligatorischen Trinkgeldern im Reisepreis
7. Keine Ausgleichszahlung bei Streik am Flughafen
8. Keine Mietminderung für Wärmebrücken in älteren Wohnungen
9. Eigenbedarfskündigung – Nutzung als Ferienwohnung bzw. Zweitwohnung
10. Rauchwarnmelder – Einbau und Wartung durch Wohnungseigentümergeinschaft
11. Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung
12. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit
13. Verwertung des Hauses vom Ehemann für Pflegekosten der Ehefrau
14. Personengesellschafter – Anspruch auf volles Elterngeld
15. „Honorärärzte“ in Klinik sozialversicherungspflichtig

1. Schutz vor Datendiebstählen

In der Praxis kommt es zzt. vermehrt zu Datendiebstählen. Umso wichtiger ist es Vorsichtsmaßnahmen zu treffen, um nicht in eine Diebstahlfalle zu tappen. Grundsätzlich sollten hier ein paar einfache Faktoren beachtet werden. Dazu gehören z. B.:

- » Vergabe individueller und „starker“ Passwörter für den Zugang zu Online-Accounts. Wenn möglich, Nutzung einer Zwei-Faktor-Authentisierung.
- » Sensibler Umgang mit E-Mails. Die Anhänge einer Mail nur öffnen, wenn der Absender, der Betreff und der Text plausibel sind.
- » Regelmäßiges Updaten der genutzten PCs und Mobilgeräte.

Nähere Empfehlungen zum Schutz vor Datendiebstählen werden auf der Webseite des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) – www.bsi.bund.de – zur Verfügung gestellt.

2. Aufgepasst beim Online-Banking

Online-Banking wird immer beliebter. Vom heimischen PC aus die Bankgeschäfte erledigen, spart so manchen Gang zur Bank. Dabei sollten die Nutzer aber auch wachsam – und misstrauisch – bleiben.

In einem vom Oberlandesgericht Oldenburg (OLG) entschiedenen Fall aus der Praxis hatte sich ein Bankkunde einen sog. Banking-Trojaner eingefangen.

Dieser forderte ihn – vermeintlich von der Onlinebanking-Seite der Bank aus – auf, zur Einführung eines neuen Verschlüsselungsalgorithmus eine Testüberweisung vorzunehmen und mit seiner TAN (Transaktionsnummer), die er per Mobiltelefon erhalten habe, zu bestätigen. In der Überweisungsmaske stand in den Feldern „Name“, „IBAN“ und „Betrag“ jeweils das Wort „Muster“. Der Kläger bestätigte diese vermeintliche Testüberweisung mit der ihm übersandten TAN. Tatsächlich erfolgte dann aber eine echte Überweisung in Höhe von 8.000 € auf ein polnisches Konto.

Der Bankkunde verlangte diesen Betrag von der Bank zurück – allerdings ohne Erfolg. Nach Auffassung der OLG-Richter hat der Kunde grob fahrlässig gegen die Geschäftsbedingungen der Bank verstoßen. Darin ist nämlich vorgesehen, dass er bei der Übermittlung seiner TAN die Überweisungsdaten, die in der SMS erneut mitgeteilt werden, noch einmal kontrollieren muss.

Dies hatte der Bankkunde nicht getan. Er hatte lediglich auf die TAN geachtet und diese in die Computermaske eingetippt. Anderenfalls, so die Richter, hätte es ihm auffallen müssen, dass er eine Überweisung zu einer polnischen IBAN freigabe.

Bankkunden müssen vor jeder TAN-Eingabe den auf dem Mobiltelefon angezeigten Überweisungsbetrag und die dort ebenfalls genannte Ziel-IBAN überprüfen. Dies nicht zu tun, ist grob fahrlässig.

Der Kunde hätte im Übrigen bereits aufgrund der völlig unüblichen Aufforderung zu einer Testüberweisung misstrauisch werden müssen. Hinzu kommt, dass die Bank auf ihrer Log-in-Seite vor derartigen Betrügereien gewarnt und darauf hingewiesen hatte, dass sie niemals zu „Testüberweisungen“ auffordert. Vor diesem Hintergrund war der Kunde selbst für den Verlust seines Geldes verantwortlich.

3. DSGVO – Meldung von Datenpannen

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wirft immer wieder Fragen auf, wie z. B. welche Datenpannen gemeldet werden müssen.

Bei einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten hat die Meldung spätestens 72 Stunden nach Bekanntwerden an die zuständige Aufsichtsbehörde durch die Verantwortlichen zu erfolgen. Ausnahme: Die Panne führt nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen.

Die Entscheidung darüber, ob eine Datenschutzverletzung meldepflichtig ist oder nicht, müssen die Verantwortlichen selbst treffen. Ob die von der Datenpanne Betroffenen auch informiert werden müssen, entscheiden ebenfalls die Verantwortlichen.

Fallbeispiele bzw. konkrete Situationen hat der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit in einer Entscheidungshilfe im Internet unter folgendem Link veröffentlicht: <https://datenschutz-hamburg.de/pages/hinweise-databreach>.

4. Bundesrat billigt Brückenteilzeit

Am 23.11.2018 hat der Bundesrat die Einführung der Brückenteilzeit gebilligt. Diese tritt zum 1.1.2019 in Kraft. Sie ermöglicht Arbeitnehmern in Betrieben, ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre zu reduzieren.

Besondere Gründe wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen müssen die Beschäftigten für die Brückenteilzeit nicht geltend machen. Voraussetzung ist allerdings, dass ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Nach Ablauf der Befristung haben die Betroffenen einen Anspruch, in ihren Vollzeitjob zurückzukehren.

Um Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten nicht zu überfordern, gilt der Anspruch dort nicht. Betriebe zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern soll eine Zumutbarkeitsgrenze entlasten. Sie müssen nur jedem 15. Beschäftigten die befristete Teilzeit gewähren.

5. Qualifizierungschancengesetz trat zum 1.1.2019 in Kraft

Beschäftigte erhalten künftig grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung auch unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind.

Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten werden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung erweitert. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße.

	Unternehmen < 10 Beschäftigte	Unternehmen < 250 Beschäftigte	Unternehmen > 250 Beschäftigte
Zuschuss zu den Weiterbildungskosten	bis zu 100 %	bis zu 50 %	bis zu 25 %
Zuschuss zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung	bis zu 75 %	bis zu 50 %	bis zu 25 %

Ferner sieht das Gesetz vor, dass künftig diejenigen einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen können, die innerhalb von 30 Monaten (bisher 24 Monate) auf Versicherungszeiten von 12 Mo-

naten kommen. Die Sonderregelung für überwiegend kurz befristete Beschäftigten wird ferner bis Ende des Jahres 2022 verlängert.

6. Angabe von obligatorischen Trinkgeldern im Reisepreis

Die Richter des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichts (OLG) entschieden in ihrem Urteil vom 13.12.2018, dass obligatorische Trinkgelder im beworbenen Reisepreis angegeben werden müssen.

In dem entschiedenen Fall vermittelte ein Reiseveranstalter Schiffsreisen und bewarb diese mit der Angabe eines Gesamtpreises. In diesem Gesamtpreis fehlte die Angabe eines Serviceentgelts von 10 € pro Tag. Nach den Vertragsbedingungen muss das Serviceentgelt von jedem Kreuzfahrtgast bezahlt werden.

In seiner Begründung führte das OLG aus, dass unter dem Begriff „Gesamtpreis“ der Preis zu verstehen ist, der einschließlich der Umsatzsteuer und sonstiger Preisbestandteile vom Verbraucher zu zahlen ist. Sonstige Preisbestandteile sind dabei alle unvermeidbaren und vorhersehbaren Bestandteile des Preises, die obligatorisch vom Verbraucher zu tragen sind. Dies zugrunde gelegt, stellt das vom Reiseveranstalter erhobene Serviceentgelt einen sonstigen Preisbestandteil dar, denn es handelt sich nicht um eine freiwillige Leistung des Gastes. Vielmehr wird dessen Bordkonto zwingend mit dem Trinkgeld belastet. Aus diesem Grunde ist das Serviceentgelt im Gesamtpreis zu berücksichtigen und auszuweisen.

7. Keine Ausgleichszahlung bei Streik am Flughafen

Nach der EU-Fluggastrechteverordnung haben Flugreisende u. a. bei Annullierung oder Verspätung ab drei Stunden einen finanziellen Entschädigungsanspruch. Dieser beträgt pro Fluggast, je nach Distanz der Flugstrecke, 250 bis 600 €. Was passiert jedoch bei einem Flugausfall aufgrund eines Streiks z. B. des Sicherheitspersonals?

Hier handelt es sich um außergewöhnliche Umstände, bei denen dem Reisenden in der Regel kein Anspruch auf Entschädigung zusteht. Begründet die Fluggesellschaft die Versagung der Entschädigung allerdings mit einem Streik, der schon Tage zurückliegt, kann dennoch ein Anspruch bestehen. Ein Abweisen kann aber infrage kommen, wenn die Fluggesellschaft glaubhaft macht, dass für die Wiederherstellung des normalen Flugbetriebs zwischenzeitlich keine Maßnahmen ergriffen werden konnten.

In einem vom Bundesgerichtshof am 15.1.2019 entschiedenen Fall wurde Reisenden sogar eine Entschädigung versagt, weil an einem Flughafen die Computersysteme ausgefallen waren und das für die Instandsetzung zuständige Unternehmen bestreikt wurde. Der Systemausfall konnte erst nach 13 Stunden behoben werden, wodurch es zu erheblichen Verspätungen der Flüge kam.

8. Keine Mietminderung für Wärmebrücken in älteren Wohnungen

In zwei vom Bundesgerichtshof (BGH) am 5.12.2018 entschiedenen Fällen machten die Mieter unter Berufung auf Mängel der Wohnungen jeweils Gewährleistungsansprüche geltend und begehrten dabei unter anderem wegen der „Gefahr von Schimmelpilzbildung“ in den gemieteten Räumen die Feststellung einer näher bezifferten Minderung der von ihnen geschuldeten Monatsmiete sowie die Zahlung eines Kostenvorschusses für die Mängelbeseitigung. Die ange-

mieteten Wohnungen wurden in den Jahren 1968 bzw. 1971 unter Beachtung der damals geltenden Bauvorschriften und technischen Normen errichtet.

Der BGH entschied dazu, dass Wärmebrücken in den Außenwänden nicht als Sachmangel einer Mietwohnung anzusehen sind, wenn dieser Zustand mit den zum Zeitpunkt der Errichtung des Gebäudes geltenden Bauvorschriften und technischen Normen in Einklang steht. Somit hatten die Mieter keinen Anspruch auf Mietminderung.

Die BGH-Richter führten dazu aus, dass ein Mangel, der die Tauglichkeit der Mietsache zum vertragsgemäßen Gebrauch aufhebt oder mindert und deshalb dem Mieter (unter anderem) ein Recht zur Mietminderung sowie einen Anspruch auf Mangelbeseitigung gewährt, eine für den Mieter nachteilige Abweichung des tatsächlichen Zustandes der Mietsache vom vertraglich vorausgesetzten Zustand voraussetzt.

Ohne besondere Vereinbarung der Mietvertragsparteien kann der Mieter dabei nach der Verkehrsauffassung erwarten, dass die von ihm angemieteten Räume einen Wohnstandard aufweisen, der bei vergleichbaren Wohnungen üblich ist. Gibt es zu bestimmten Anforderungen technische Normen, ist jedenfalls deren Einhaltung geschuldet.

Dabei ist nach der Rechtsprechung grundsätzlich der bei Errichtung des Gebäudes geltende Maßstab anzulegen. Diesem Maßstab entsprechen die Wohnungen der Mieter jedoch, sodass ein Sachmangel nicht vorliegt. Denn in den Jahren 1968 bzw. 1971 bestand noch keine Verpflichtung, Gebäude mit einer Wärmedämmung auszustatten. Demgemäß war das Vorhandensein von Wärmebrücken allgemein üblicher Bauzustand.

9. Eigenbedarfskündigung – Nutzung als Ferienwohnung bzw. Zweitwohnung

Der Vermieter kann nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Ein solches Interesse des Vermieters liegt u. a. vor, wenn er die Räume als Wohnung für sich, seine Familienangehörigen oder Angehörige seines Haushalts benötigt.

Die Richter des Bundesgerichtshofs hatten nunmehr in einen Fall aus der Praxis zu entscheiden, ob eine Eigenbedarfskündigung auch dann berechtigt ist, wenn die Wohnung als Ferienwohnung bzw. als Zweitwohnung genutzt werden soll. Sie kamen dabei in ihrem Beschluss vom 21.8.2018 zu der Überzeugung, dass auch eine vom Vermieter beabsichtigte Nutzung als Zweitwohnung bzw. Ferienwohnung grundsätzlich eine Eigenbedarfskündigung rechtfertigen kann.

Dass die Räume „als Wohnung“ benötigt werden müssen, setzt nicht voraus, dass der Vermieter oder die im Gesetz privilegierten Personen in der Wohnung den Lebensmittelpunkt begründen wollen oder die Wohnung über eine konkrete Mindestdauer bewohnt werden muss.

10. Rauchwarnmelder – Einbau und Wartung durch Wohnungseigentümergeinschaft

Mit Urteil vom 7.12.2018 entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs, dass Wohnungseigentümer bei Bestehen einer entsprechenden landesrechtlichen Pflicht den zwingenden Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern durch die Gemeinschaft in allen Wohnungen auch dann wirksam beschließen können, wenn dadurch Wohnungen einbezogen werden, in denen Eigentümer bereits Rauchwarnmelder angebracht haben.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde: Im Jahr 2015 beschlossen die Wohnungseigentümer die Installation sowie die Wartung und Kontrolle von Rauchwarnmeldern für sämtliche Wohnungen durch eine Fachfirma. Eigentümer, die ihre Wohnungen bereits mit eigenen Rauchwarnmeldern ausgestattet hatten, wollten von der getroffenen Regelung ausgenommen werden.

Die Wohnungseigentümer können den Einbau von Rauchwarnmeldern in allen Wohnungen beschließen. Indem der Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern für das gesamte Gebäude „in eine Hand“ gelegt werden, wird ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet. Durch die einheitliche Anschaffung und die einheitliche Regelung der Wartung und Kontrolle kann die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer sicherstellen, dass die Rauchwarnmelder den einschlägigen DIN-Normen entsprechen und durch qualifiziertes Fachpersonal installiert und gewartet werden. Eine solche Regelung „aus einer Hand“ minimiert zudem versicherungsrechtliche Risiken. Die finanzielle Mehrbelastung eines Wohnungseigentümers, der seine Wohnung bereits mit Rauchwarnmeldern ausgestattet hat, ist dagegen gering.

11. Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits einige Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann aber insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelte es sich in einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.1.2019 allerdings nicht, da das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lange zurücklag.

In einem Urteil aus 2011 hatte das BAG noch entschieden, dass das TzBfG Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht berücksichtigt. Diese Auffassung wurde nun aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 6.6.2018 aufgegeben und vom BAG gleichlautend entschieden.

12. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.12.2018 haben Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über ihre

individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung ist mit den o. g. Regelungen im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vereinbar. Zu vergleichen sind die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

13. Verwertung des Hauses vom Ehemann für Pflegekosten der Ehefrau

Für die Betreuung einer Bewohnerin eines stationären Pflegeheims besteht kein Anspruch auf Pflegegeld, wenn deren Ehemann Alleineigentümer eines Hauses ist, aus dessen Verwertung die Investitionskosten gedeckt werden könnten. Dies gilt auch, wenn die Heimbewohnerin zur Verfügung über das Haus nicht berechtigt ist und ihr Ehemann sich weigert, den Wert des Hauses zur Deckung der Kosten ihrer Pflege einzusetzen. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen (OVG) am 9.12.2018.

Zur Begründung führte das OVG aus, dass Pflegegeld nur gewährt wird, wenn das Einkommen und das Vermögen des Heimbewohners und seines nicht getrennt lebenden Ehepartners zur Finanzierung der Investitionskosten ganz oder teilweise nicht ausreicht. Die Heimbewohnerin lebte zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht von ihrem Ehemann getrennt, sodass dessen Vermögen zu berücksichtigen war. Das Haus des Ehemannes stellt verwertbares Vermögen dar, das der Bewilligung von Pflegegeld entgegensteht.

Dass das Haus im Alleineigentum ihres Ehemannes gestanden hat und die Heimbewohnerin darüber nicht verfügen konnte, ändert daran nichts. Das Haus ist auch nicht deshalb unverwertbares Vermögen, weil der Ehegatte sich weigerte, es zur Deckung der Kosten der Pflege seiner Ehefrau einzusetzen. Die Berücksichtigung des Hauses als verwertbares Vermögen stellt auch keine unzumutbare Härte dar.

14. Personengesellschafter – Anspruch auf volles Elterngeld

Der im Steuerbescheid ausgewiesene Jahresgewinn ist bei einem Personengesellschafter nicht mehr anteilig im Elterngeldbezugszeitraum als Einkommen anzurechnen, wenn der Gesellschafter für diese Zeit auf seinen Gewinn verzichtet hat. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Bundessozialgerichts mit ihrem Urteil vom 13.12.2018.

Dieser Entscheidung lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Die elterngeldbeantragende Frau führte mit ihrem Bruder eine Steuerkanzlei als GbR. In einem Nachtrag zum Gesellschaftsvertrag war geregelt, dass ein wegen Elternzeit nicht beruflich tätiger Sozium keinen Gewinnanteil erhält. Die Schwester gebar am 6.11.2014 eine Tochter. Nach den gesonderten Gewinnermittlungen der GbR betrug ihr Gewinnanteil in der anschließenden Elternzeit jeweils 0 %. Während dieser Zeit tätigte sie auch keine Entnahmen von ihrem Gesellschafterkonto.

Das zuständige Bundesland berücksichtigte auf der Grundlage des Steuerbescheids für das Jahr 2013 einen anteiligen Gewinn im Bezugszeitraum und bewilligte deshalb lediglich Mindestelterngeld (in Höhe von 300 €/mtl.). Wie bereits die Vorinstanzen entschieden hatten, hat das Bundesland Elterngeld ohne Anrechnung von Einkommen im Bezugszeitraum zu gewähren (Höchstbetrag in Höhe von 1.800 € pro Monat). Einen Rückgriff auf den Steuerbescheid und eine Zurechnung von fiktiven Einkünften sieht das Gesetz nicht vor.

15. „Honorarärzte“ in Klinik sozialversicherungspflichtig

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat am 16.5.2018 in zwei Parallel-Entscheidungen die Sozialversicherungspflicht von sog. „Honorarärzten“ festgestellt.

Es ging dabei jeweils um Betriebsprüfungsbescheide von Rentenversicherungsträgern, in denen diese die wiederholt mehrwöchige Tätigkeit von Ärzten in Krankenhäusern auf Honorarbasis als abhängige Beschäftigung eingestuft hatten.

Im ersten Fall handelte es sich um einen Facharzt für Allgemeinmedizin, der als Stationsarzt in einer internistischen Abteilung arbeitete, im zweiten Fall um ein Krankenhaus, das einen Facharzt für Urologie sowie physikalische und rehabilitative Medizin als Stationsarzt in der neurologischen Abteilung einsetzte.

Das LSG stellte fest, dass die Ärzte auf der Grundlage der Honorarverträge im Sinne einer funktionsgerecht dienenden Teilnahme am Arbeitsprozess einem arbeitnehmertypischen umfassenden Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit und erst recht hinsichtlich der Art und Weise der Arbeit unterlagen.

Aus der Übernahme der Aufgaben eines Assistenz- bzw. Stationsarztes verbunden mit der Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit den Chef- und Oberärzten folgt deren einseitiges Bestimmungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Strukturierung der Abläufe im Laufe eines Arbeitstages.

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:
index: 2010 = 100

2018: Dezember = 112,5; November = 112,4; Oktober = 112,3; September = 112,1;
August = 111,7; Juli = 111,6; Juni = 111,3; Mai = 111,2; April = 110,7; März = 110,7;
Februar = 110,3; Januar = 109,8

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.