

ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



Ausgabe III/2020

Inhaltsverzeichnis

1. Rückkehr aus einem Corona-Virus-Risikogebiet
2. Kündigung während der Kurzarbeit nicht ausgeschlossen
3. Neuregelungen der EU-Entsenderichtlinie
4. Förderung von Ausbildungsplätzen durch das Corona-Konjunktur-Programm
5. Absichtliche Angabe falscher Überstundenzahl rechtfertigt fristlose Kündigung
6. Umkleidezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit
7. Verteilung der Maklerkosten beim Kauf von Wohnimmobilien
8. Klausel zur automatischen Verlängerung eines Makler-Alleinauftrags
9. Schönheitsreparaturen bei unrenoviert überlassener Wohnung
10. Mehr Schutz für Reisende bei Insolvenzen
11. Zustimmung des Elternteils bei Flugreise ins Ausland
12. Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz beim „Home-Office“
13. Radfahrer – Mindestabstand von 50 cm zu geparkten Fahrzeugen
14. Rückforderung einer Schenkung wegen Elternunterhalt
15. Rückforderung regelmäßiger Spargahlungen an Kinder bzw. Enkelkinder durch Sozialhilfeträger

1. Rückkehr aus einem Corona-Virus-Risikogebiet

Trotz der Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes aufgrund der Corona-Pandemie verbringen viele den Urlaub in ihrem Wunschland. Viele Unternehmen sehen es jedoch nicht gern, wenn die Mitarbeiter ihren Urlaub in einem sog. Risikoland buchen. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber jedoch keinen Einfluss auf die Urlaubsplanung des Reiselandes seiner Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet mitzuteilen, ob er sich in den letzten 14 Tagen in einem Corona-Risiko-Gebiet aufgehalten hat und ob er Kontakt zu jemandem hatte, der unter Infektionsverdacht steht oder bei dem eine Corona-Infektion nachgewiesen wurde.

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber verlangen, dass sich der Urlaubsrückkehrer – auch ohne Corona-Symptome – untersuchen lässt, bevor er an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.

Bitte beachten Sie! Abhängig von den Regelungen der einzelnen Bundesländer müssen Rückkehrer aus Risikogebieten zunächst 14

Tage in häusliche Quarantäne. Die genauen Regelungen finden sie in den Corona-Verordnungen der jeweiligen Bundesländer.

Für die betriebliche Praxis empfiehlt es sich, Regelungen für einen Rückkehr-Prozess festzulegen. Hier könnte z. B. der Arbeitnehmer in einem Rückkehr-Formular erklären, ob und in welchem Risikogebiet er sich während seines Urlaubs aufgehalten hat.

Einem Arbeitnehmer, der wissentlich in ein Land reist, für das eine Reisewarnung besteht, ist bekannt, dass er sich nach der Rückkehr in Quarantäne begeben muss. Für die Quarantänezeit sollte der Arbeitnehmer sicherstellen, dass er seine Arbeitsleistung auch erbringen kann, z. B. im Homeoffice. Ist das nicht der Fall und er fällt durch eine selbstverschuldete Quarantäne aus, kann er seinen Lohnfortzahlungsanspruch verlieren.

Anmerkung: Wird das Urlaubsland erst nach dem Reiseantritt wieder zum Risikogebiet erklärt, hat der Arbeitnehmer mit seiner Reise nicht schuldhaft gehandelt und hätte für einen vorübergehenden Zeitraum einen Lohnfortzahlungsanspruch.

2. Kündigung während der Kurzarbeit nicht ausgeschlossen

Wird in einem Unternehmen Kurzarbeit geleistet, so spricht dies dafür, dass die Betriebsparteien nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel und nicht von einem dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf ausgehen. Entfällt die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne von der Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer aufgrund später eingetretener Umstände oder veränderter wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Rahmenbedingungen auf Dauer, so kann trotz der Kurzarbeit ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung bestehen.

An die Begründung einer betriebsbedingten Kündigung werden hier hohe Anforderungen gestellt. So kann ein dringendes betriebliches Kündigungserfordernis regelmäßig erst dann angenommen werden, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung voll ausgeschöpft hat und gleichwohl noch ein Beschäftigungsüberhang besteht.

Ein Rückgang des Arbeitskräftebedarfs kann sich aber auch daraus ergeben, dass sich eine im Betrieb tatsächlich umgesetzte unternehmerische Organisationsentscheidung auf die Anzahl der verbliebenen Arbeitsplätze auswirkt. Unternehmerische Entscheidungen sind von den Gerichten nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind. Nachzuprüfen ist aber, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist.

3. Neuregelungen der EU-Entsenderichtlinie

Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsendet werden, verdienen häufig weniger als ihre einheimischen Kollegen. Mit dem Inkrafttreten der Neuregelungen im EU-Entsendegesetz soll sich das ändern.

Das Gesetz zur Umsetzung der geänderten EU-Entsenderichtlinie soll dafür sorgen, dass es den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort gibt und dass ausländische Arbeitnehmer künftig stärker als bislang von den in Deutschland geltenden Arbeitsbedingungen profitieren. Hier die Neuregelungen im Überblick:

- » Entsandte Arbeitnehmer haben nicht mehr nur Anspruch auf den Mindestlohn, sondern auch auf den Tariflohn aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.
- » Arbeitnehmer aus dem Ausland erhalten künftig Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Schmutz- und Gefahrezulagen, sofern diese allgemein gezahlt werden.
- » Zahlt der Arbeitgeber seinen Beschäftigten eine Zulage für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, darf dieser Betrag nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.
- » Der Arbeitgeber zahlt die Reisekosten, wenn er entsandte Arbeitnehmer in Inland dienstlich auf Reisen schickt.
- » Künftig gelten für Beschäftigte aus dem Ausland nach zwölf Monaten grundsätzlich alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen. Eine Fristverlängerung um sechs Monate kann jedoch in begründeten Ausnahmefällen beantragt werden.
- » Der Straßenverkehrssektor ist von den Änderungen ausgenommen; die geplanten Regelungen gelten nicht für Fernfahrer.

Anmerkung: Die Neuregelung ist am 30.7.2020 in Kraft getreten.

4. Förderung von Ausbildungsplätzen durch das Corona-Konjunktur-Programm

Klein- und Mittelbetriebe (KMU), die ihr Ausbildungsplatzangebot 2020 im Vergleich zu den drei Vorjahren nicht verringern, können für jeden neu geschlossenen Ausbildungsvertrag eine einmalige Prämie in Höhe von 2.000 €, die nach Ende der Probezeit ausgezahlt wird, erhalten. Erhöhen sie ihr Angebot, erhalten sie für die zusätzlichen Ausbildungsverträge 3.000 €.

KMU, die ihre Ausbildungsaktivität trotz Corona-Belastungen fortsetzen und Ausbilder sowie Auszubildende nicht in Kurzarbeit schicken, können eine Förderung erhalten. KMU, die die Ausbildung im Betrieb nicht fortsetzen können, sollen die Möglichkeit einer vorübergehenden geförderten betrieblichen Verbund- oder Auftragsausbildung erhalten.

Die Details der Durchführung einer solchen Verbund- oder Auftragsausbildung werden im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung erörtert. Weiterführende Informationen finden Sie unter dem Link: <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de>. Betriebe, die zusätzlich Auszubildende übernehmen, die wegen Insolvenz ihres Ausbildungsbetriebs ihre Ausbildung nicht fortsetzen können, erhalten eine Übernahmeprämie.

5. Absichtliche Angabe falscher Überstundenzahl rechtfertigt fristlose Kündigung

Dem Bundesarbeitsgericht lag zur Aufzeichnung und Angabe von Überstunden folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor: In einem Arbeitsvertrag war eine wöchentliche Arbeitszeit von 44,5 Std. vereinbart. Überstunden wurden vom Arbeitnehmer notiert und vom Arbeitgeber entsprechend vergütet. Ferner erhielt der Arbeitnehmer bis zur Ernennung zum Abteilungsleiter Erschwerniszuschläge.

Durch deren Wegfall fühlte er sich ungerecht behandelt und glich in den Folgejahren die fehlenden Zuschläge mit dem Einreichen nicht geleisteter Überstunden aus. Der Arbeitgeber bezahlte diese auch im guten Glauben. Eine Jahresabschlussprüfung deckte die ungerechtfertigten Zahlungen aufgrund nicht geleisteter Überstunden jedoch auf. Darauf kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

Nach Auffassung des BAG muss der Arbeitgeber einer korrekten Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und füllen diese die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar.

Dies gilt für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Damit war die fristlose Kündigung gerechtfertigt.

6. Umkleidezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit

Grundsätzlich sind Umkleidezeiten als Arbeitszeit zu bewerten und somit vergütungspflichtig. Diese Vergütungspflicht kann jedoch durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden.

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall beinhaltete ein Tarifvertrag u. a. folgende Regelung: „Ist infolge besonders starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich, so wird täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen ist und in welche Zeit sie zu legen ist, wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.“ Eine Betriebsvereinbarung, die den o. g. Ausgleich für die Umkleidezeiten usw. regelt, gab es nicht.

Die Richter des BAG kamen in diesem Fall zu der Entscheidung, dass die betroffenen Mitarbeiter keinen Anspruch auf Vergütung der Umkleidezeiten hatten.

7. Verteilung der Maklerkosten beim Kauf von Wohnimmobilien

In der Praxis geht die Initiative zur Einschaltung eines Maklers meist vom Verkäufer aus. Der Käufer hat häufig keine Möglichkeit, sich gegen eine Übernahme der anteiligen oder sogar vollständigen Maklerprovision zu wehren. In Zukunft gilt: Die Abwälzung der gesamten Maklerkosten auf den Käufer ist unzulässig. Wer einen Makler beauftragt, muss künftig mindestens die Hälfte der Maklerprovision selbst tragen. Außerdem muss der Käufer seinen Anteil erst zahlen, wenn der Verkäufer seine Provisionszahlung nachgewiesen hat.

Erhält der Makler von beiden Parteien einen Auftrag und soll sowohl die Interessen des Verkäufers als auch des Käufers wahrnehmen, darf er mit beiden Parteien nur eine Provision in gleicher Höhe vereinbaren. Im Ergebnis tragen also beide Seiten jeweils die Hälfte der gesamten Provision. Vereinbarungen über unterschiedliche Provisionshöhen können in diesem Fall nicht wirksam geschlossen werden.

Ferner wird ein Textformerfordernis für Maklerverträge über die Vermittlung von Kaufverträgen über Wohnungen und Einfamilienhäuser eingeführt. Ausreichend für den Abschluss eines Maklervertrags ist dann z. B. eine E-Mail.

8. Klausel zur automatischen Verlängerung eines Makler-Alleinauftrags

Der Bundesgerichtshof hat am 28.5.2020 entschieden, dass einem Immobilienmakler in Allgemeinen Geschäftsbedingungen grundsätzlich ein auf sechs Monate befristeter Makleralleinauftrag erteilt werden kann, der sich automatisch um jeweils drei weitere Monate verlängert, wenn er nicht innerhalb einer Frist von vier Wochen gekündigt wird.

Ein Makleralleinauftrag, mit dem sich der Makler zum Tätigwerden verpflichtet und durch den der Maklerkunde auf sein Recht verzichtet, einen weiteren Makler mit der Suche nach geeigneten Vertragspartnern zu beauftragen, kann grundsätzlich wirksam unter Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen geschlossen werden. Bei einem solchen Makleralleinauftrag kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch eine an dem Zeitbedarf für eine erfolgversprechende Tätigkeit orientierte Mindestlaufzeit vereinbart werden. Für den einem Immobilienmakler erteilten Alleinauftrag ist eine Bindungsfrist von sechs Monaten regelmäßig angemessen. **Auch eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgesehene automatische Verlängerung der zunächst auf sechs Monate vereinbarten Vertragslaufzeit eines Makleralleinauftrags um jeweils drei Monate bei unterbliebener Kündigung ist grundsätzlich unbedenklich.**

So wird ein Maklerkunde bei Vereinbarung einer ersten Vertragslaufzeit von sechs Monaten und von automatischen Verlängerungen um jeweils drei Monate durch eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgesehene vierwöchige Frist zur Kündigung des einfachen Makleralleinauftrags nicht unangemessen benachteiligt.

9. Schönheitsreparaturen bei unrenoviert überlassener Wohnung

Ein Mieter, dem eine unrenovierte Wohnung als vertragsgemäß überlassen wurde und auf den die Schönheitsreparaturen nicht wirksam abgewälzt wurden, kann vom Vermieter die Durchführung derselben dennoch verlangen, wenn eine wesentliche Verschlechterung des Dekorationszustands des Objektes eingetreten ist. Allerdings ist die Wiederherstellung des *Anfangszustands* wirtschaftlich nicht sinnvoll und liegt auch nicht im Interesse der Mietvertragsparteien.

Ausgangspunkt der den Vermieter treffenden Erhaltungspflicht ist grundsätzlich der *unrenovierte Zustand*, in dem sich die Wohnung bei Besichtigung und Anmietung befunden hat. Ihn trifft dann eine Instandhaltungspflicht, wenn sich der anfängliche Dekorationszustand wesentlich verschlechtert hat. Davon ist nach zwei vom Bundesgerichtshof am 7.8. und 8.8.2020 entschiedenen Fällen auszugehen, wenn Renovierungen lange Zeit, hier: 14 bzw. 25 Jahre, zurückliegen.

Nach diesen Entscheidungen hat sich der Mieter allerdings nach Treu und Glauben an den hierfür anfallenden Kosten (regelmäßig

zur Hälfte) zu beteiligen, weil die Ausführung der Schönheitsreparaturen zu einer Verbesserung des vertragsgemäßen (unrenovierten) Dekorationszustands der Wohnung bei Mietbeginn führt.

10. Mehr Schutz für Reisende bei Insolvenzen

Müssen Reiseveranstalter Insolvenz anmelden, sollen nach dem Willen der Bundesregierung Reisende künftig umfassend abgesichert sein. Diese vollumfängliche Absicherung soll aus drei Elementen bestehen:

- » Die Kundengelder, die eventuell notwendige Rückbeförderung der Reisenden sowie alle weiteren Kosten, die im Zusammenhang mit der Insolvenz entstehen, sollen über einen Pflichtfonds abgesichert sein. Er finanziert sich aus den Beiträgen der Reiseveranstalter.
- » Absicherung über eine Leistung des Reiseveranstalters (z. B. Versicherung oder Bankbürgschaft).
- » Schäden, die der Fonds nicht abdeckt, werden aus einer (ebenefalls aus Beiträgen finanzierten) Rückdeckungsversicherung und/oder durch Kreditzusagen abgesichert.

Im Insolvenzfall soll dann zunächst die jeweilige vom Reiseveranstalter geleistete Sicherheit verwertet werden, erst danach kann auf das Fondskapital zurückgegriffen werden. Letzte Sicherheit sollen dann die Rückdeckungsversicherung und/oder die Kreditzusagen bieten.

Nur durch Einzahlungen in den neuen Pflichtfonds sind sämtliche Risiken bei Insolvenz des Reiseveranstalters abgedeckt. Reiseveranstalter, die nicht über den Fonds abgesichert sind, sollen keine Pauschalreisen anbieten können.

11. Zustimmung des Elternteils bei Flugreise ins Ausland

Grundsätzlich kann der jeweils betreuende Elternteil über Auslandsreisen allein entscheiden, wenn die Reise nicht mit Nachteilen bzw. Gefahren für das Kind verbunden ist. Daher boten bislang Flugreisen in das europäische Ausland wenig Anlass für Streitigkeiten.

In einem vom Oberlandesgericht Braunschweig (OLG) am 30.7.2020 entschiedenen Fall hatte die Mutter in den Sommerferien eine Flugreise nach Mallorca mit den beiden gemeinsamen Kindern gebucht. Der Vater war damit nicht einverstanden.

Die Richter des OLG kamen zu dem Urteil, dass die Flugreise eines getrenntlebenden Elternteils mit den gemeinsamen Kindern in der Zeit der Corona-Pandemie keine Angelegenheit des täglichen Lebens mehr ist und daher der Zustimmung des anderen mitsorgeberechtigten Elternteils bedarf.

12. Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz beim „Home-Office“

Eine Beschäftigung im „Home-Office“ liegt vor, wenn die in der Wohnung des Arbeitnehmers gelegenen Arbeitsräume aufgrund arbeitsvertraglicher (Individual-)Vereinbarungen dauerhaft eingerichtet sind und er dort im Rahmen seiner Arbeit regelmäßig tätig ist. Beschäftigte sind zuhause gesetzlich unfallversichert, wenn sie in Ausübung ihrer versicherten Tätigkeit Betriebswege zurücklegen, um ihre häusliche Arbeitsstätte („Home-Office“) zu erreichen. Dazu wurden zwei unterschiedliche Urteile gefällt, die nachfolgend aufgezeigt werden sollen:

- » In einem vom Bundessozialgericht (BSG) entschiedenen Fall befanden sich die Räumlichkeiten im Keller des Wohnhauses. Der Arbeitnehmer hatte im Auftrag seines Arbeitgebers eine Messe besucht, war zurückgekehrt um einen Kunden anzurufen und stürzte beim Aufsuchen der „Home-Office-Räumlichkeiten“ auf der Kellertreppe und verletzte sich. Die Richter des BSG kamen hier zu der Auffassung, dass es sich um einen versicherten Unfall handelt, da sich dieser auf dem versicherten Weg zur Arbeit ereignete. Die Grenze „Außentür des Gebäudes“, wo normalerweise der Arbeitsweg endet, greift nicht, soweit sich Arbeitsstätte und Wohnung des Versicherten in einem Haus befinden.
- » Gesetzlich unfallversichert sind Eltern, die ihre Kinder auf dem Weg zur Arbeit in den Kindergarten bringen. Arbeitet der Arbeitnehmer jedoch im Home-Office, fällt der Weg zum Kindergarten bzw. zurück zum Home-Office nicht in den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Nach einem Urteil des LSG Niedersachsen-Bremen vom 26.9.2018 kann eine gesetzliche Krankenkasse vom Träger der Unfallversicherung nicht die Erstattung der Behandlungskosten verlangen, die ihr durch den Sturz ihrer Versicherten auf dem Rückweg vom Kindergarten, in den sie ihr Kind gebracht hat, zurück zum Home-Office entstanden sind.

13. Radfahrer – Mindestabstand von 50 cm zu geparkten Fahrzeugen

Wenn die Kollision eines Fahrradfahrers mit der geöffneten Fahrertür im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Öffnen der Fahrertür erfolgte, spricht dies dafür, dass der Pkw-Fahrer den Unfall verursacht hat.

Ein die Alleinhaftung des Pkw-Fahrers ausschließendes Mitverschulden des Radfahrers kann in einem zu geringen seitlichen Abstand des Fahrradfahrers zum geparkten Pkw liegen. Je nach den örtlichen Verhältnissen sollte dieser mindestens 50 cm betragen.

Die Darlegungs- und Beweislast für eine ein Mitverschulden begründende Unterschreitung des Seitenabstandes eines Fahrradfahrers zu einem geparkten Pkw obliegt dem Pkw-Fahrer.

14. Rückforderung einer Schenkung wegen Elternunterhalt

Soweit der Schenker nach der Vollziehung der Schenkung außerstande ist u. a. seinen angemessenen Unterhalt zu bestreiten, kann er von dem Beschenkten die Herausgabe des Geschenkes fordern.

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall zahlte ein Sozialhilfeträger Sozialhilfeleistungen für eine pflegebedürftige

Frau, die vollstationär in einem Seniorenheim untergebracht war. Nach dem Tod der Frau verlangte der Sozialhilfeträger vom Sohn die Rückzahlung der gezahlten Leistungen.

Der Sohn bewohnte eine Eigentumswohnung, die er schenkweise an seine Tochter übergab. Er behielt sich allerdings ein lebenslanges Nießbrauchsrecht vor. Zwischen dem Sozialhilfeträger und dem Sohn war nun vor allem strittig, ob für die Rückzahlung der Sozialhilfeleistungen verlangt werden kann, dass die Schenkung der Wohnung an die Tochter aufgrund der oben aufgeführten Regelung zurückgefordert wird.

Die BGH-Richter entschieden, dass der Sohn die verschenkte Eigentumswohnung nicht zurückverlangen muss. Ein unterhaltspflichtiges Kind, welches seine selbst bewohnte Immobilie unter Vorbehalt eines Nießbrauchsrechts verschenkt, benötigt die Immobilie in gleicher Weise, wie wenn es noch Eigentümer geblieben wäre.

15. Rückforderung regelmäßiger Sparzahlungen an Kinder bzw. Enkelkinder durch Sozialhilfeträger

Das Oberlandesgericht Celle hat am 13.2.2020 entschieden, dass über mehrere Jahre monatlich geleistete Zahlungen an Familienangehörige zum Kapitalaufbau keine „privilegierten Schenkungen“ darstellen und der Sozialhilfeträger diese deshalb von den beschenkten Familienangehörigen zurückfordern kann, wenn der Schenker selbst bedürftig wird und deshalb Leistungen von einem Sozialhilfeträger bezieht.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt hatte eine Großmutter für ihre beiden Enkel nach deren Geburt jeweils ein für 25 Jahre angelegtes Sparkonto eröffnet und darauf über einen Zeitraum von ca. elf bzw. neun Jahren jeweils monatlich 50 € eingezahlt, um für die Enkel Kapital anzusparen.

Die Großmutter bezog eine Rente von etwa 1.250 €. Als sie vollstationär in einer Pflegeeinrichtung untergebracht werden musste, hatte sie die Zahlungen an ihre Enkel zwar bereits eingestellt, die für die Heimunterbringung von ihr anteilig zu tragenden Kosten konnte sie aber nicht aus eigenen Mitteln aufbringen. Deshalb kam der Sozialhilfeträger für diese Kosten auf und verlangte von den Enkeln die Rückzahlung der Beträge, die die Großmutter in den letzten zehn Jahren auf die Sparkonten der Enkel eingezahlt hatte.

Die OLG-Richter gaben dem Sozialhilfeträger recht. Weiterhin führten sie aus, dass es für den geltend gemachten Rückforderungsanspruch nicht darauf ankommt, ob es bei Beginn der Zahlungen für die Großmutter absehbar war, dass sie später einmal pflegebedürftig werden würde.

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_zinssatze.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: 2015 = 100

2020: Juli = 106,1; Juni = 106,6; Mai = 106,0; April = 106,1; März = 105,7; Februar = 105,6;
Januar = 105,2; 2019: Dezember = 105,8; November = 105,3; Oktober = 106,1;
September = 106,0; August = 106,0; Juli = 106,2

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.