

# ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



III/2022

## Inhaltsverzeichnis

1. Erhöhung des Mindestlohns zum 1.10.2022
2. Nachweisgesetz – Änderungen seit dem 1.8.2022
3. Verhaltensbedingte Kündigung bei Arbeitszeitbetrug
4. Corona-Sonderregelung – telefonische Krankschreibung
5. Keine Kürzung des Heimentgelts bei coronabedingten Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen
6. Rechte von Bauherren beim sog. Verbraucherbauvertrag
7. Kein Wettbewerbsverbot von Gesellschaftern einer GbR
8. Informationspflicht des Paketzustellers über abgestellte Sendung
9. Steigender Verbraucherpreisindex bei Indexmietvertrag
10. Keine gesetzliche Regelung zur Heizperiode
11. Keine vollständige Privatsphäre bei Getrenntleben
12. Teilnahme eines Elternteils an der Einschulungsfeier seines Kindes
13. Unterhaltspflicht bei mehrstufiger Ausbildung
14. Hälfte Haftung bei Unfall auf einem Parkplatz
15. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zum 1.1.2023

### 1. Erhöhung des Mindestlohns zum 1.10.2022

Zum 1.10.2022 steigt der Mindestlohn von 10,45 €/Stunde auf 12 €/Stunde. Diese Erhöhung wurde ausnahmsweise von der Bundesregierung bzw. dem Bundestag beschlossen. Alle zukünftigen Mindestlohnanpassungen erfolgen – wie bisher – auf Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission und damit erstmals wieder bis zum 30.6.2023 mit Wirkung zum 1.1.2024.

Ferner wird ebenfalls zum 1.10.2022 die Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 €/Monat angehoben. Deren Ausgestaltung ist dynamisch und ermöglicht künftig eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn.

### 2. Nachweisgesetz – Änderungen seit dem 1.8.2022

In Deutschland ist im sog. Nachweisgesetz geregelt, welchen Informations- und Dokumentationspflichten Arbeitgeber nachkommen müssen. Zum 1.8.2022 kamen einige Ergänzungen hinzu und die neue Fassung gilt ab diesem Zeitpunkt für alle Neueinstellungen. Zusätzlich sind nun folgende Punkte schriftlich zu dokumentieren:

- » jeweils getrennte Angaben zu den unterschiedlichen Bestandteilen des Arbeitsentgelts (Zusammensetzung und Höhe sowie Überstundenvergütungen, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen) und Art und Fälligkeit der Auszahlungen
- » das Enddatum oder bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Dauer



- » die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte bzw. vorgesehene Ruhepausen und Ruhezeiten
- » bei Schichtarbeit die Art des Schichtsystems, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- » falls vereinbart, die Möglichkeit zur Überstundenanordnung und deren Voraussetzungen
- » bei Vereinbarung einer Probezeit deren Dauer
- » ggf. freie Wahl des Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- » wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, wenn nicht der Versorgungsträger dazu verpflichtet ist, den Arbeitnehmer selbst zu informieren
- » ein etwaiger Anspruch auf Fortbildung, die durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird
- » das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Bereits am ersten Tag muss die Niederschrift mit den Namen und den Anschriften der Vertragsparteien, Informationen zum Arbeitsentgelt und seiner Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeiten vorliegen. Nur die restlichen Nachweise dürfen innerhalb der folgenden sieben Kalendertage noch nachgereicht werden. Bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis vor dem 1.8.2022 muss der Arbeitgeber ebenfalls schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren, sofern vom Arbeitnehmer gewünscht.

### **3. Verhaltensbedingte Kündigung bei Arbeitszeitbetrug**

Ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Mitarbeiter vortäuscht, für einen näher genannten Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall ist, stellt eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung dar und erfüllt an sich den Tatbestand des wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung. Dasselbe gilt für den Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber sonst kaum kontrollierbare Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren. Ebenso ist die Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen ist eine Abmahnung grundsätzlich entbehrlich, weil in diesen Fällen regelmäßig davon auszugehen ist, dass das pflichtwidrige Verhalten das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen auf Dauer zerstört hat. Bei bewusst falschen Angaben hinsichtlich der Arbeitszeit oder bei mehrfachen nicht unerheblichen Falschaufzeichnungen bedarf es in der Regel nicht noch einer vergeblichen Abmahnung.

### **4. Corona-Sonderregelung – telefonische Krankschreibung**

Angesichts der steigenden Infektionszahlen hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) die Corona-Sonderregelung für eine telefonische Krankschreibung wieder aktiviert.

Diese gilt vorerst befristet bis 30.11.2022. Aufgrund dieser Sonderregelung können Versicherte, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, telefonisch bis zu 7 Tage krankgeschrieben werden. Dabei müssen sich die Ärzte durch eine eingehende telefonische Befragung persönlich vom Zustand des Patienten überzeugen. Ebenso kann eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden.

### **5. Keine Kürzung des Heimentgelts bei coronabedingten Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen**

Der Bundesgerichtshof hat am 28.4.2022 über die Frage entschieden, ob Bewohner einer stationären Pflegeeinrichtung wegen Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen, die im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie hoheitlich angeordnet wurden, zu einer Kürzung des Heimentgelts berechtigt sind.

Nach dem Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz in Verbindung mit dem Pflegevertrag war die Einrichtung verpflichtet, dem Vertragspartner (Heimbewohner) ein bestimmtes Zimmer als Wohnraum zu überlassen sowie die vertraglich vereinbarten Pflege- und Betreuungsleistungen nach dem allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse zu erbringen. Diese den Schwerpunkt des Pflegevertrags bildenden Kernleistungen konnten trotz pandemiebedingt hoheitlich angeordneter Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen weiterhin in vollem Umfang erbracht werden. Eine Entgeltkürzung wegen Nicht- oder Schlechtleistung scheidet daher von vornherein aus. Es kommt aber auch keine Herabsetzung des Heimentgelts wegen Störung der Geschäftsgrundlage in Betracht, da sich durch die Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen die Geschäftsgrundlage für den bestehenden Pflegevertrag nicht schwerwiegend geändert hatte.

## 6. Rechte von Bauherren beim sog. Verbraucherbaupertrag

Verbraucherbauperträge sind Verträge, durch die der Unternehmer von einem Verbraucher zum Bau eines neuen Gebäudes oder zu erheblichen Umbaumaßnahmen an einem bestehenden Gebäude verpflichtet wird. Ein Verbraucherbaupertrag im Sinne dieser Regelung liegt auch dann vor, wenn Bauherren beim Neubau eines Wohnhauses die Gewerke an einzelne Handwerksunternehmen vergeben.

In einem vom Oberlandesgericht Zweibrücken (OLG) entschiedenen Fall gab es zwischen einem Handwerksunternehmen und einem Bauherren-Ehepaar Streit über die Qualität der erbrachten Handwerksleistungen und die Eheleute verweigerten die Zahlung des Restbetrags in Höhe von ca. 8.000 €. Auch der Forderung des Handwerkers nach einer Sicherheitsleistung für diese ausstehende Summe, z. B. durch eine Bankbürgschaft, wollten sie nicht nachkommen. Die hiergegen gerichtete Berufung der Eheleute hatte Erfolg. Nach der Entscheidung des OLG besteht der Anspruch des Handwerksunternehmens bereits deshalb nicht, weil es sich hier um einen Verbraucherbaupertrag handelt. In dieser Situation greift ein gesetzlicher Ausschlussstatbestand zu Gunsten der Verbraucher.

Die Richter führten in ihrer Begründung aus, dass es in der Rechtsprechung bislang keine Einigkeit darüber gibt, ob der Anfang 2018 eingeführte Verbraucherbaupertrag auch die gewerkeweise Vergabe von Aufträgen an verschiedene Bauunternehmer umfasst. Aus Gründen des Verbraucherschutzes kann es jedoch keinen Unterschied machen, ob ein Unternehmer alle Leistungen aus einer Hand erbringt oder die Bauherren die Leistungen einzeln vergeben würden. Zudem könnten Bauträger oder Generalübernehmer die Verbraucherschutzvorschriften ansonsten durch Herausnahme einzelner Leistungen umgehen. Dies ist vom Gesetzgeber nicht gewollt, so die Richter. Die Revision zum Bundesgerichtshof wurde zugelassen und auch schon eingelegt.



## 7. Kein Wettbewerbsverbot von Gesellschaftern einer GbR

Grundsätzlich unterliegen Gesellschafter von Personenhandelsgesellschaften (GmbH & Co. KG, oHG, KG) sowie Partner einer Partnerschaftsgesellschaft einem gesetzlichen Wettbewerbsverbot. Es bedarf dazu keiner weiteren vertraglichen Vereinbarung. Dieses allgemeine Verbot für Gesellschafter einer OHG, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten, gilt allerdings nicht für die Gesellschafter einer GbR, entschieden die Richter des Oberlandesgerichts München (OLG).

Das OLG ist der Auffassung, dass einer GbR Unterlassungsansprüche gegen ihre Wettbewerb treibenden Gesellschafter unter dem Gesichtspunkt der Geschäftschancenlehre zustehen können. Eine schlichte Konkurrenzfähigkeit eines Gesellschafters genügt nicht zur Begründung eines Unterlassungsanspruchs. Ein zur Geschäftsführung befugter Gesellschafter darf aber nicht Geschäftschancen aus dem Geschäftsbereich der Gesellschaft an sich ziehen, die der Gesellschaft aufgrund bestimmter Umstände bereits zugeordnet sind, etwa wenn der Gesellschafter auf Seiten der Gesellschaft bereits Vertragsverhandlungen geführt hat.

## 8. Informationspflicht des Paketzustellers über abgestellte Sendung

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 7.4.2022 entschiedenen Fall verwendete ein Paketdienstleister in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen u. a. folgende Klausel: „Hat der Empfänger eine Abstellgenehmigung

erteilt, gilt das Paket als zugestellt, wenn es an der in der Genehmigung bezeichneten Stelle abgestellt worden ist.“

Der BGH entschied, dass diese Bedingung Verbraucher unangemessen benachteiligt, da sie den Dienstleister nicht verpflichtet, den Empfänger über die erfolgte Abstellung zu informieren und damit in die Lage versetzt, die Sendung bald an sich zu nehmen.



Die BGH-Richter führten aus, dass die Zulassung dieser Form der Zustellung grundsätzlich den Interessen aller Beteiligten entspricht, weil sie die Zustellung beschleunigt und vereinfacht. Sie birgt jedoch auch die Gefahr, dass Sendungen nach dem Abstellen von Unbefugten an sich genommen werden. Es liegt in der Natur der Sache, dass der Empfänger eine Abstellgenehmigung nur für solche Orte erteilen kann, die für den Zusteller – und damit auch für Dritte – frei zugänglich sind. Dadurch entsteht das Risiko, dass die Sendung nach der Abstellung entwendet wird.

Dieses Risiko ist besonders groß, wenn die Abstellgenehmigung nicht nur für eine konkrete Sendung, sondern im Voraus generell für eine Vielzahl von Sendungen erteilt wird. Gerade in solchen Fällen ist nicht gewährleistet, dass der Empfänger von einer bestimmten Sendung erfährt und davon in Kenntnis gesetzt wird, dass er sie durch das Aufsuchen der in der Genehmigung bezeichneten Stelle in Besitz nehmen und dem Zugriff Unbefugter entziehen kann.

Diesem Risiko kann nur dadurch begegnet werden, dass der Empfänger vom Zusteller über die erfolgte Abstellung informiert wird, um dann die Sendung bald an sich zu nehmen, bevor es hierzu nicht berechnigte Dritte tun.

## 9. Steigender Verbraucherpreisindex bei Indexmietvertrag

In einem Mietvertrag können die Vertragsparteien schriftlich vereinbaren, dass die Miete durch den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland bestimmt wird (Indexmiete). Die derzeitige Entwicklung der Inflationsrate wirkt sich deutlich auf Indexmietverträge aus und Mieterhöhungen sind die Folge.

Die Mieterhöhung aufgrund des steigenden Preisindex muss in Textform (z. B. per E-Mail) erfolgen. Dabei sind die eingetretenen Preisindexänderungen und die jeweilige Miete oder die Erhöhung in einem Geldbetrag anzugeben. Ferner setzt eine derartige Mieterhöhung voraus, dass die bisherige Miete mindestens ein Jahr unverändert geblieben ist. Zu zahlen ist die geänderte Miete mit Beginn des übernächsten Monats nach dem Zugang der Erklärung.

Die Höhe der Miete kann grundsätzlich frei vereinbart werden. Sofern für das Gebiet, in dem die Wohnung liegt, jedoch eine Mietpreisbremsenverordnung gilt, sind deren Vorgaben nur auf die Ausgangsmiete (die erste zu zahlende Miete) anzuwenden. Die nachfolgenden Mieterhöhungen unterliegen jedoch nicht mehr den Begrenzungen durch die Mietpreisbremse. Ferner gibt es auch keine Grenze für die Indexmieterhöhung.

In erster Linie ist ein Indexmietvertrag Grundlage für Mieterhöhungen. Es kann allerdings auch bei einer entsprechenden Preisentwicklung eine Mietsenkung möglich sein. In einem solchen Fall muss der Mieter diese in Textform (z. B. E-Mail) geltend machen.

## 10. Keine gesetzliche Regelung zur Heizperiode

Gerade jetzt bei den steigenden Energiekosten stellt sich die Frage: Gibt es eine gesetzliche Regelung zur Heizperiode? Die Antwort lautet nein. Der Zeitraum vom 1.10. bis zum 30.4. hat sich jedoch auch in der Rechtsprechung als Heizperiode durchgesetzt. Während dieser Zeit ist die einwandfreie Funktion der Heizungsanlage sicherzustellen. Abweichungen sind allerdings je nach Region und Witterung möglich.

Bezüglich einzuhaltender Mindesttemperaturen sind innerhalb des oben genannten Zeitraums 20 bis 22 °C zu gewährleisten. Nachts (zwischen 24 Uhr und 6 Uhr) kann diese Temperatur auf mindestens 16 °C abgesenkt werden. Mieter sind nicht verpflichtet die Wohnung bzw. das Haus zu heizen, solange sie dafür sorgen, dass keine Kälteschäden entstehen.

In der übrigen Zeit, also vom 1.5. bis 30.9. gelten andere Richtwerte und der Vermieter ist verpflichtet, die Heizungsanlage anzustellen, wenn abzusehen ist, dass die Außentemperaturen unter 16 °C fallen. Auch hier muss der Mieter dafür sorgen, dass die Temperaturen in den Räumen keine Schäden durch Auskühlen verursachen.

- 11. Keine vollständige Privatsphäre bei Getrenntleben** In einem von den Richtern des Oberlandesgerichts Bamberg am 1.4.2022 entschiedenen Fall lebte ein Ehepaar getrennt in der Ehwohnung (200 m<sup>2</sup> Wohnfläche und 1.800 m<sup>2</sup> Grundstück).

Die Frau beantragte nach drei Monaten die Zuweisung der Wohnung zur alleinigen Nutzung, da sie das Zusammenleben mit ihrem Mann innerhalb eines Hauses für unzumutbar hielt. Sie verlangte eine umfassende Privatsphäre und wollte ferner wissen, wann sich ihr Ehemann im gemeinsamen Haus aufhalten wird.

Leben die Ehegatten voneinander getrennt oder will einer von ihnen getrennt leben, so kann ein Ehegatte verlangen, dass ihm der andere die Ehwohnung oder einen Teil zur alleinigen Benutzung überlässt, soweit dies auch unter Berücksichtigung der Belange des anderen Ehegatten notwendig ist, um eine unbillige Härte zu vermeiden.

Ein Anspruch auf vollumfängliche Privatsphäre in der gesamten Ehwohnung sowie auf Kenntnis der Anwesenheitszeiten des anderen Ehegatten besteht während des Getrenntlebens innerhalb der Ehwohnung nicht. Das würde den anderen Ehepartner unzumutbar in seinem freien Nutzungsrecht einschränken. Die Frau hatte somit vor Gericht keinen Erfolg.

- 12. Teilnahme eines Elternteils an der Einschulungsfeier seines Kindes** In dem entschiedenen Fall waren die beteiligten Kindeseltern getrenntlebende Eheleute und der Trennungskonflikt schon Gegenstand mehrerer familiengerichtlicher Verfahren. Zuletzt wurde die elterliche Sorge für beide Kinder auf die Kindesmutter übertragen und dem Kindesvater ein Umgangsrecht im Umfang von zwei Stunden wöchentlich unter Begleitung des Kinderschutzbundes zugesprochen. Sowohl im Sorgerechts- als auch im Umgangsverfahren hat der Kindesvater Beschwerden eingelegt. Diese sind aber noch nicht abgeschlossen.



Während dieser Beschwerdeverfahren ist der Kindesvater mit dem Wunsch an die Kindesmutter herangetreten, an der Einschulungsfeier eines der Kinder teilnehmen zu dürfen, und stellte einen entsprechenden Antrag bei Gericht. Die Kindesmutter lehnte dieses Ansinnen unter Androhung eines Polizeieinsatzes ab.

Grundsätzlich hat ein Kind das Recht auf Umgang mit jedem Elternteil und jeder Elternteil ist zum Umgang mit dem Kind verpflichtet und berechtigt. Dieses Umgangsrecht beinhaltet zwar regelmäßig auch das Recht zur Teilnahme an besonderen Ereignissen wie z. B. einer Einschulungsfeier. Dies setzt aber voraus, dass beide Eltern spannungsfrei an dieser Veranstaltung teilnehmen können und nicht die Gefahr besteht, dass die familiäre Belastung in die Veranstaltung hineingetragen wird. Somit lehnten die Richter des Oberlandesgerichts Zweibrücken den Antrag des Vaters ab.

- 13. Unterhaltspflicht bei mehrstufiger Ausbildung** Kinder haben grundsätzlich nur Anspruch auf eine Ausbildung, nicht auf mehrere. Haben Eltern die ihnen obliegende Pflicht, ihrem Kind eine angemessene Ausbildung zu gewähren, erfüllt und hat es den üblichen Abschluss seiner Ausbildung erlangt, sind sie ihrer Unterhaltspflicht in ausreichender Weise nachgekommen. Sie sind unter diesen Umständen grundsätzlich nicht verpflichtet, noch eine weitere zweite Ausbildung zu finanzieren.

Ein Anspruch auf Ausbildungsunterhalt kann aber ausnahmsweise auch dann in Betracht kommen, wenn die weitere Ausbildung als eine bloße Weiterbildung anzusehen ist und diese von vornherein angestrebt war. Dann haben die Eltern ihre Verpflichtung erst erfüllt, wenn die geplante Ausbildung insgesamt beendet ist. Im Falle von Ausbildung und anschließendem Studium erfordert dieser Anspruch einen engen sachlichen Zusammenhang.

Dazu entschieden die Richter des Hanseatischen Oberlandesgerichts Bremen, dass eine Ausbildung zum Bauzeichner mit anschließendem Architekturstudium in engem sachlichen Zusammenhang steht und unterhaltsrechtlich als eine (mehrstufige) Ausbildung im vorgenannten Sinne anzusehen ist und somit Unterhaltspflicht besteht.

**14. Hälftige Haftung bei Unfall auf einem Parkplatz** Auf Fahrgassen eines Parkplatzes, die vorrangig der Parkplatzsuche dienen und nicht dem fließenden Verkehr, gilt nicht die Vorfahrtsregel „rechts vor links“. Die Fahrer sind vielmehr verpflichtet, defensiv zu fahren und die Verständigung mit dem anderen Fahrer zu suchen. Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat mit seiner Entscheidung vom 22.6.2022 eine hälftige Haftungsquote für die Unfallfolgen auf einem Parkplatz eines Baumarktes ausgesprochen.

Etwas Anderes gilt nur, wenn die angelegten Fahrspuren eindeutig und unmissverständlich Straßencharakter hätten und sich bereits aus ihrer baulichen Anlage ergibt, dass sie nicht der Suche von freien Parkplätzen dienen, sondern der Zu- und Abfahrt der Fahrzeuge.

**15. Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz zum 1.1.2023** Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz tritt zum 1.1.2023 in Kraft und gilt für in Deutschland ansässige Unternehmen ab einer Größe von 3.000 Mitarbeitern (ab 1.1.2024: 1.000 Mitarbeiter). Diese werden dazu verpflichtet, ihrer menschenrechtlichen Verantwortung und Sorgfaltspflicht in ihren Lieferketten besser nachzukommen. Zu den Sorgfaltspflichten der Unternehmen zählen:



- » Einrichtung eines Risikomanagements und Durchführung einer Risikoanalyse
- » Verabschiedung einer Grundsatzerklärung der unternehmerischen Menschenrechtsstrategie
- » Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und gegenüber unmittelbaren Zulieferern
- » sofortige Ergreifung von Abhilfemaßnahmen bei festgestellten Rechtsverstößen
- » Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens im Falle von Rechtsverstößen
- » Dokumentations- und Berichtspflicht für die Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Die Verantwortung der Unternehmen erstreckt sich auf die gesamte Lieferkette, wobei die Unternehmensverantwortung nach dem Grad der Einflussmöglichkeit abgestuft ist.

Die Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt gelten zunächst für die Unternehmen selbst sowie für unmittelbare Zulieferer. Menschenrechtsrisiken bei mittelbaren Zulieferern, d. h. in den tieferen Gliedern der Lieferkette, müssen analysiert und adressiert werden, wenn Unternehmen darüber substantiiert Kenntnis erlangen. Auch wenn kleine und mittlere Unternehmen nicht direkt unter das Gesetz fallen, sind sie doch ggf. als Zulieferer für größere Abnehmer ihrer Produkte und Dienstleistungen in die Thematik involviert.

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](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:  
2015 = 100

2022: Juli = 118,4; Juni = 117,4; Mai = 117,3; April = 116,2; März = 115,3; Februar = 112,5;  
Januar = 111,5  
2021: Dezember = 111,1; November = 110,5; Oktober = 110,7; September = 110,1; August = 110,1  
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.