

# ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



IV/2022

## Inhaltsverzeichnis

1. Bundesrat stimmt Covid-19-Schutzgesetz zu
2. Corona-Arbeitsschutzverordnung
3. eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend
4. Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren
5. Urlaubstage während Quarantäne
6. Keine Pflicht zur Beschäftigung von ungeimpfem Pflegepersonal im Seniorenheim
7. Sachbezüge – keine Anrechnung auf gesetzlichen Mindestlohn
8. Sozialversicherungspflicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers
9. Gesellschaftsrecht – Treuepflicht eines ausgeschiedenen Gesellschafters
10. Reflexionen einer Photovoltaikanlage
11. Sonderkündigungsrecht in einem Gewerberaummietvertrag
12. Kindeswohl entscheidend für Umgangsrecht der Großeltern
13. Keine Überlegungsfrist bei Bildung einer Rettungsgasse
14. Haftung bei Unfall beim Überholen einer Kolonne

### 1. Bundesrat stimmt Covid-19-Schutzgesetz zu

Am 16.9.2022 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung vor Covid-19 zugestimmt. Es enthält zahlreiche Neuregelungen im Infektionsschutzgesetz und anderen Gesetzen, die insbesondere den Corona-Schutz vulnerabler Gruppen im Herbst und Winter verbessern sollen.

- » Die Länder erhalten eine Ermächtigungsgrundlage, um auch in der **Pflege Regelungen zur Hygiene** und zum Infektionsschutz zu treffen.
- » Verpflichtende Erfassung aller **PCR-Testungen**, auch der negativen.
- » Bundesweit gilt **FFP2-Maskenpflicht** in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Dort ist außerdem ein Corona-Test verpflichtend. Ebenfalls bundesweite FFP2-Maskenpflicht in ambulanten medizinischen Einrichtungen wie Arztpraxen, Tageskliniken, Dialyseeinrichtungen oder bei Rettungsdiensten. Im Fernverkehr von Bus und Bahn muss ebenfalls eine FFP2-Maske getragen werden; in Flugzeugen nicht.
- » Das Gesetz verlängert den Schutzschirm für **pflegende Angehörige** und die zusätzlichen **Kinderkrankentage**, die auch im Jahr 2023 in Anspruch genommen werden können. **Kinder** müssen bei einem Infektionsverdacht nicht zum Arzt, sondern brauchen nur einen negativen Selbsttest, um wieder am Unterricht oder in der Kita

teilnehmen zu können. Die Länder können vom 1.10.2022 bis 7.4.2023, je nach Infektionslage, weitere Schutzvorkehrungen eigenständig anordnen.

Die im COVID-19-Schutzgesetz enthaltenen Rechtsgrundlagen für Schutzmaßnahmen gelten vom 1.10.2022 bis 7.4.2023.

**2. Corona-Arbeitsschutzverordnung** Die künftige SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gilt vom 1.10.2022 bis einschließlich 7.4.2023. Nach der Verordnung sind Arbeitgeber verpflichtet auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsschutzgesetzes in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Dabei sind insbesondere die folgenden Maßnahmen zu prüfen:

- » Umsetzung der AHA+L-Regel (Abstand, Hygiene, Alltagsmaske, Lüften) an den Arbeitsplätzen
- » Verminderung der betriebsbedingten Personenkontakte, z. B. durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen
- » Angebot von Homeoffice, sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen
- » Maskenpflicht überall dort, wo technische und organisatorische Maßnahmen zum Infektionsschutz allein nicht ausreichen
- » Testangebote an Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zu Hause arbeiten

Arbeitgeber müssen weiterhin über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung aufklären und über die Möglichkeiten einer Impfung informieren und diese auch während der Arbeitszeit ermöglichen.

**3. eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die AU länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der AU sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Daher informieren die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber unverzüglich über ihre AU und gehen u. U. zum Arzt.



Arbeitgeber sind ab dem 1.1.2023 verpflichtet die AU-Daten bei den Krankenkassen abzurufen. Eine Vorlage der AU-Bescheinigung durch den Arbeitnehmer muss ab 2023 also nicht mehr erfolgen. Er hat aber weiterhin die Pflicht seinem Arbeitgeber die AU zu melden und ggf. ärztlich feststellen zu lassen.

Die Erst- und Folgebescheinigungen einer AU können nur für den jeweiligen Arbeitnehmer individuell angefordert werden. Ein regelmäßiger oder pauschaler Abruf von eAU-Daten durch Arbeitgeber ist unzulässig.

Eine ärztliche Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel bleibt – vorerst – erhalten.

**4. Keine automatische Verjährung von Urlaubstagen nach drei Jahren** Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fälle zur Vorabentscheidung vorgelegt, bei denen es u. a. um die Verjährung von Urlaubstagen ging. Die EuGH-Richter stärkten mit ihren Urteilen die Rechte von Arbeitnehmern, da Urlaubsansprüche erst dann verjähren bzw. verfallen können, nachdem der Arbeitgeber seine Beschäftigten tatsächlich in die Lage versetzt hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

In einem Fall stand die deutsche Regelung auf dem Prüfstand, nach der Urlaubsansprüche automatisch nach drei Jahren verjähren und die Verjährungsfrist am Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist. Der EuGH kam zu der Entscheidung,



dass die Verjährungsfrist zwar konform mit dem Unionsrecht geht, aber nicht zu laufen beginnen darf, bevor der Arbeitgeber auf die bestehenden Ansprüche auf Resturlaub und den drohenden Verfall des Urlaubs hingewiesen hat.

In einem anderen Fall war eine Arbeitnehmerin seit ihrer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig. Von ihrem Urlaub für das Jahr 2017 nahm sie einen Teil nicht in Anspruch. Der Arbeitgeber hatte sie weder zur Urlaubnahme aufgefordert, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen kann. Die Arbeitnehmerin vertrat die Auffassung, dass ihr der Urlaub weiterhin zusteht, da es unterlassen wurde, sie rechtzeitig auf den drohenden Verfall hinzuweisen. Der Arbeitgeber meinte dagegen, dass der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2017 spätestens mit Ablauf des 31.3.2019 erloschen war.

Nach dem Bundesurlaubsgeldgesetz muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Damit verfällt ein Urlaubsanspruch bei Krankheit grundsätzlich 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahrs.

Die Richter des EuGH teilten diese Auffassung, räumten allerdings ein, dass dies nur gelten kann, wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber vorher über den Urlaubsanspruch informiert wurde, damit dieser noch rechtzeitig die Möglichkeit hat, den Urlaub auch zu nehmen.

**5. Urlaubstage während Quarantäne** Bisher war nicht klar, ob es auf den Jahresurlaub angerechnet wird, wenn Mitarbeiter im Urlaub in Quarantäne müssen. Nun hat der Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 und der damit verbundenen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes für Klärung gesorgt. Muss ein Beschäftigter während seines Urlaubs in Quarantäne, so werden diese Tage der Quarantäne nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

Arbeitgeber müssen also Urlaubstage wieder gutschreiben, wenn Arbeitnehmer in ihrem Urlaub in Quarantäne mussten. Die Vorschrift gilt nicht rückwirkend, sodass diese Regelung nur für den Zeitraum seit dem 17.9.2022 gilt. Für Urlaubstage während einer Quarantäne vor diesem Datum entscheiden Arbeitgeber bis auf weiteres selbst, ob sie die Urlaubstage wieder gutschreiben.

**6. Keine Pflicht zur Beschäftigung von ungeimpftem Pflegepersonal im Seniorenheim** Seit 15.3.2022 müssen nach dem Infektionsschutzgesetz Personen, die in Einrichtungen zur Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen arbeiten, über einen Impfnachweis oder z. B. einen Genesenennachweis verfügen.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte in zwei Fällen entschieden, in denen ein Seniorenheim zwei Pflegekräfte seit dem 16.3.2022 von der Arbeit freistellte, weil diese nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft waren.

Das LAG entschied, dass die Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf hätten, in ihrem Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Der erforderliche Impfnachweis wirkt wie eine berufliche Tätigkeitsvoraussetzung. Bei der Abwägung der Interessen hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer freistellen dürfen. Das schützenswerte Interesse der Bewohner des Seniorenheims, vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit und ihres Lebens bewahrt zu werden, überwiegt das Interesse der Pflegekräfte, ihre Tätigkeit ausüben zu können.

Auch das Oberverwaltungsgericht NRW hat in seinem Beschl. v. 16.9.2022 entschieden, dass das Gesundheitsamt der Stadt Gelsenkirchen einer nicht gegen das Coronavirus geimpften Sekretärin untersagen durfte, das Krankenhaus, in dem sie arbeitete, zu betreten oder dort tätig zu werden.

## 7. Sachbezüge – keine Anrechnung auf gesetzlichen Mindestlohn

Sachbezüge sind bei der Berechnung des Mindestlohnes nicht zu berücksichtigen. Das Mindestlohngesetz bestimmt, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns hat.

Den Formulierungen dieser Vorschrift „gezahlt“ und „je Zeitstunde“ ist zu entnehmen, dass der Mindestlohnanspruch auf die Zahlung einer Geldleistung gerichtet ist. Dementsprechend hatte bereits das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil aus 2016 entschieden, dass der gesetzliche Mindestlohn nach der Entgeltleistung in Form von Geld berechnet werden muss.

Ein Arbeitgeber erfüllt den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn durch die im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen nur, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleiben. Da es sich bei dem gesetzlichen Mindestlohn um eine Bruttoentgeltschuld handelt, haben Sachleistungen keine Erfüllungswirkung.

## 8. Sozialversicherungspflicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers

Bei der Beurteilung, ob bei einem GmbH-Geschäftsführer Sozialversicherungspflicht vorliegt, wird nicht allein auf die Bestimmungen im Geschäftsführervertrag abgestellt. Ist ein GmbH-Geschäftsführer zugleich als Gesellschafter am Kapital der Gesellschaft beteiligt, sind der Umfang der Kapitalbeteiligung und das Ausmaß des sich daraus für ihn ergebenden Einflusses auf die Gesellschaft ein wesentliches Merkmal bei der Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit.

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist nicht per se kraft seiner Kapitalbeteiligung selbstständig tätig, sondern muss über seine Gesellschafterstellung hinaus die Rechtsmacht besitzen, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft bestimmen zu können. Eine solche Rechtsmacht ist bei einem Gesellschafter gegeben, der mehr als 50 v.H. der Anteile am Stammkapital hält. Ein Geschäftsführer, der nicht über diese Kapitalbeteiligung verfügt und damit als Mehrheitsgesellschafter ausscheidet, ist dagegen grundsätzlich abhängig beschäftigt.

Hält ein Gesellschafter nicht mehr als 50 % der Gesellschaftsanteile, kann er nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs einem beherrschenden Gesellschafter gleichgestellt werden, wenn er mit anderen gleichgerichtete materielle, dh finanzielle Interessen verfolgenden Gesellschaftern zusammenwirkt, um eine ihren Gesellschafterinteressen entsprechende Willensbildung der Kapitalgesellschaft herbeizuführen.

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat dazu entschieden, dass darauf jedoch im Sozialversicherungsrecht gerade nicht abgestellt werden kann. Selbst schuldrechtliche Stimmverbindungsverträge sind für die Beurteilung der Versicherungspflicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers unbeachtlich.

## 9. Gesellschaftsrecht – Treuepflicht eines ausgeschiedenen Gesellschafters

Im Gesellschaftsrecht ist eine mitgliedschaftliche Treuepflicht als eine Hauptverpflichtung eines Gesellschafters gegenüber der Gesellschaft allgemein anerkannt. Diese Treuepflicht knüpft dogmatisch daran an, dass ein Gesellschafter während seiner Mitgliedschaft in der Gesellschaft auch ohne ausdrückliche gesellschaftsvertragliche Regelung deren Belangen Vorrang einzuräumen hat.

Die Treuepflicht dauert zwar grundsätzlich nur bis zum Ausscheiden des Gesellschafters, jedoch kommen darüber hinaus auch noch nachwirkende Treue-, vor allem Unterlassungs- und Loyalitätspflichten in Betracht. Insbesondere darf der Gesellschafter nicht konkrete Geschäftschancen der GmbH auf sich selbst oder auf Dritte, an denen er beteiligt ist, umleiten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Naumburg entschieden in ihrem Urteil v. 24.3.2022: „Ein aus einer Zwei-Personen-GmbH ausgeschiedener Mitgesellschafter verstößt gegen seine nachwirkende mitgliedschaftliche Treuepflicht, wenn er die Projektleitung für eine Softwareentwicklung in agiler Arbeitsweise, welche er für eine Kundin der GmbH innehatte, in seinem neuen beruflichen Wirkungskreis ohne Zustimmung der Gesellschaft fortsetzt.“



**Anmerkung:** Die Treuepflicht im Bereich der konkreten Geschäftschancen ist von einem Wettbewerbsverbot abzugrenzen. Es handelt sich um zwei eigenständige Ausprägungen der Treuepflicht.

**10. Reflexionen einer Photovoltaikanlage** In einem vom Oberlandesgericht Braunschweig entschiedenen Fall waren auf einem Hausdach in Richtung des Wohnhauses des Nachbarn Paneele einer Photovoltaikanlage montiert. Der Nachbar gab an, dass er durch die Reflexion der Sonneneinstrahlung auf die Paneele in Teilen seines Hauses in unzumutbarer Weise geblendet würde. Damit wären die technischen Normen und Regelwerke, die vorgeben würden, wie Lichtemissionen/-immissionen zu bewerten sind, überschritten.



Die Richter kamen zu der Entscheidung, dass das Eigentum durch die Reflexionen grundsätzlich beeinträchtigt ist, diese Beeinträchtigung aber nicht wesentlich ist. Maßstab für die Frage, ob eine Beeinträchtigung noch unwesentlich oder bereits wesentlich ist, ist das Empfinden eines „verständigen Durchschnittsmenschen“, d. h. in diesem konkreten Fall, des „Durchschnittsbenutzers“ des beeinträchtigten Grundstücks. Ferner führten die Richter aus, dass für Reflexionen durch Sonneneinstrahlung keine durch Gesetze oder Richtlinien festgelegten Richtwerte existieren. Auch der Hinweis der Bund-/Länder-Arbeitsgemeinschaft für Immissionsschutz, dass eine erhebliche Belästigung vorliegen kann, wenn die Lichteinwirkung mindestens 30 Minuten am Tag oder 30 Stunden pro Kalenderjahr beträgt, betrifft andere Konstellationen und ist überdies nicht verbindlich, kann aber als Entscheidungshilfe herangezogen werden. Aber auch danach war nicht von einer wesentlichen Beeinträchtigung auszugehen. Nach den Feststellungen des Sachverständigen waren in dem Wohnraum insgesamt nur an 60 Tagen im Jahr und insgesamt unter 20 Stunden pro Jahr Reflexionen verursacht durch die Paneele wahrnehmbar.

**11. Sonderkündigungsrecht in einem Gewerberaummietvertrag** Räumt der Vermieter dem Mieter in einem gewerblichen Mietvertrag ein Sonderkündigungsrecht bei Nichterreichen eines bestimmten Umsatzes in einem bestimmten Mietjahr ein, ohne dass insoweit Einschränkungen hinsichtlich des Grundes des Nichterreichens des Umsatzes verabredet sind, berechtigt dies den Mieter auch dann zur Kündigung, wenn er den Umsatz lediglich pandemiebedingt verfehlt, in den Vorjahren hingegen erzielt hat.

Dem Vermieter steht dann hinsichtlich des Kündigungsrechts auch kein Recht auf Vertragsanpassung nach den Grundsätzen über die Störung der Geschäftsgrundlage zu, da er das Risiko einer pandemiebedingten Schließung des Mietlokals übernommen hat.

Die Richter des Oberlandesgerichts Hamm legten in einem am 15.7.2022 entschiedenen Fall einen Mietvertrag so aus, dass es den Mietparteien gerade um den tatsächlich erzielten bzw. erwarteten und nicht um einen hypothetischen oder anhand in bestimmten Monaten erzielter Umsätze hochzurechnenden Umsatz ging. Darauf, aus welchen Gründen dieser tatsächlich erwirtschaftete Jahresumsatz der im Vertrag vereinbarten Marge nicht entsprechen sollte, sollte es hingegen nicht ankommen. Dies folgte schon daraus, dass selbst Gründe, die grundsätzlich in die Verantwortungssphäre und den Risikobereich des gewerbetreibenden Mieters fallen, von dem dann bestehenden Sonderkündigungsrecht nicht ausgenommen waren.

**12. Kindeswohl entscheidend für Umgangsrecht der Großeltern** Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) haben Großeltern und Geschwister ein Recht auf Umgang mit dem Kind, wenn dieser dem Wohl des Kindes dient. Die im BGB erfolgte Erweiterung des Kreises der Umgangsberechtigten steht unter dem Vorbehalt des positiven Nachweises, dass der Umgang mit den Verwandten dem Kindeswohl förderlich ist. Dies ist allein aus dem Blickwinkel des Kindes zu beurteilen.

In einem vom Oberlandesgericht Brandenburg am 22.7.2022 entschiedenen Fall aus der Praxis lebte eine Mutter mit ihren beiden Töchtern und ihren Eltern zusammen auf einem landwirtschaftlichen Anwesen. Die Mutter zertritt sich jedoch mit ihren Eltern

und kündigte ihnen die Wohnung. Mit dem Auszug der Großeltern unterbrach die Mutter auch deren persönlichen Kontakt zu den Mädchen. Nachdem über das Jugendamt nicht einmal ein gemeinsames Gespräch zwischen Mutter und Großeltern erreicht werden konnte, wollten die Großeltern eine gerichtliche Umgangsregelung für beide Kinder erwirken. Die Kinder selbst hatten sich ablehnend geäußert.

Die Richter des OLG versagten den Großeltern ein Umgangsrecht. Sie führten aus, dass davon auszugehen ist, dass ein Kind in einer solchen Situation bei einem Umgang in einen Loyalitätskonflikt geraten würde.

### 13. Keine Überlegungsfrist bei Bildung einer Rettungsgasse

Wenn auf der Autobahn der Verkehr zum Stillstand kommt, muss man eine Rettungsgasse bilden (linke Spur nach links, alle anderen nach rechts). Eine Rettungsgasse muss nach der Straßenverkehrsordnung gebildet werden, sobald Fahrzeuge mit Schrittgeschwindigkeit fahren oder zum Stillstand kommen. Schrittgeschwindigkeit oder Stillstand müssen nicht erst über eine gewisse Zeit andauern. Die Rettungsgasse muss vielmehr sofort gebildet werden. Einem Autofahrer steht auch keine Überlegungsfrist zu.

Ein Autofahrer war auf einer Autobahn unterwegs. Der Verkehr auf der dreispurigen Autobahn war ins Stocken geraten und teilweise zum Erliegen gekommen. Viele Fahrzeuge hatten bereits eine Rettungsgasse gebildet. Der Mann befuhr dagegen die mittlere Spur eher linksseitig, während die anderen Fahrzeuge sich möglichst rechts auf der Mittelspur hielten. Der Mann muss jetzt die Geldbuße zahlen und die Verfahrenskosten tragen. Von der Verhängung eines Fahrverbots wurde abgesehen, weil es zu keiner konkreten Behinderung eines Rettungsfahrzeugs gekommen war.

### 14. Haftung bei Unfall beim Überholen einer Kolonne

Das Oberlandesgericht Celle (OLG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem ein Motorradfahrer eine Fahrzeugkolonne von 9-10 Fahrzeugen überholte, an deren Spitze ein Lkw fuhr. Dabei kam es zu einem Zusammenstoß mit einem aus der Kolonne nach links abbiegenden Pkws. Der Motorradfahrer erlitt erhebliche Verletzungen und dauerhafte Gesundheitsschäden.

Besten Dank für das  
uns im Jahr 2022  
entgegengebrachte  
Vertrauen,  
frohe Weihnachten  
und ein gesundes  
und erfolgreiches  
neues Jahr!

Die Richter des OLG entschieden, dass das Überholen einer großen Kolonne von 9-10 Fahrzeugen, ohne dass eine unklare Verkehrslage vorliegt, grundsätzlich erlaubt ist. Wer ordnungsgemäß zum Überholen einer Kolonne angesetzt hat, hat gegenüber ausscheidenden Fahrzeugen aus der Kolonne Vorrang, auch wenn im weiteren Verlauf die Absicht, links abzubiegen, erkennbar wird. Verletzt der aus einer Kolonne Abbiegende seine Pflicht das Abbiegen rechtzeitig und deutlich anzukündigen und kommt es deshalb zu einem Zusammenstoß mit einem die Kolonne ordnungsgemäß Überholenden, trifft den Abbiegenden die überwiegende Haftung. Im entschiedenen Fall waren es 75 %.

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: Oktober = 122,2; September = 121,1; August = 118,8; 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

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.