

Was ist ein Freund? Eine einzige Seele, die in zwei Körpern wohnt.

Aristoteles; 384 – 322 v. Chr., griechischer Philosoph

Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

IV/2021

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|--|---|
| 1. Verzinsung von jährlich 6 % für Steuernachforderungen und -erstattungen ab 2014 verfassungswidrig | 12. Herkunftsnachweis bei Bar-Einzahlungen über 10.000 € |
| 2. Nachweis des Corona-Bonus | 13. Fehlverhalten eines Gesellschafter-Geschäftsführers |
| 3. Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung | 14. Liquidation einer GmbH – Eintragung in das Handelsregister |
| 4. Neue Pflichten durch das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz | 15. Freistellung des Arbeitnehmers nach ordentlicher Kündigung |
| 5. Neuer Mindestlohn ab 1.1.2022 | 16. Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung |
| 6. Zeitraumbezogene Zuzahlung des Arbeitnehmers zum Dienstwagen | 17. Keine Quarantäne-Erstattungen für Ungeimpfte seit November 2021 |
| 7. Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende | 18. Betriebsrisiko und Lockdown |
| 8. Neue Kundenrechte bei Telefon-, Handy- und Internetverträgen | 19. Tabellarische Darstellung erfüllt nicht die Form eines Arbeitszeugnisses |
| 9. Neue Möglichkeiten für Personengesellschaften | 20. Heimarbeit – auch bei hochqualifizierter Tätigkeit sozialversicherungspflichtig |
| 10. Zinsvereinbarung in Prämienparverträgen | 21. Vereinbarung über die Kosten des Verfahrens bei einer Scheidung |
| 11. Angabe der Zinssätze für Dispo-kredite müssen hervorgehoben werden | |
-
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
 - Verbraucherpreisindizes

1. Verzinsung von jährlich 6 % für Steuernachforderungen und -erstattungen ab 2014 verfassungswidrig

Die Verzinsung in Höhe von 0,5 % im Monat insbesondere für Steuernachforderungen wurde schon seit längerer Zeit von der Fachwelt als nicht mehr realistisch angesehen. Dem gerecht zu werden gab es dafür auch schon mehrere Anläufe bei verschiedenen Gerichten wie dem Bundesfinanzhof (BFH) und auch dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG).

In seinen Entscheidungen vom 25.4.2018 und 3.9.2018 zweifelte der BFH bereits an der Rechtmäßigkeit der aktuellen Vollverzinsung und gab im Rahmen der summarischen Prüfung im Aussetzungsverfahren den Steuerpflichtigen für Verzinsungszeiträume ab 1.4.2015 bzw. 1.11.2012 Recht. Das Bundesfinanzministerium ordnete mit Schreiben vom 2.5.2019 an, sämtliche Zinsbescheide, denen ein Zinssatz von 0,5 % pro Monat zugrunde liegt, vorläufig ergehen zu lassen.

Nunmehr hat das BVerfG mit Beschluss vom 8.7.2021 entschieden, dass die Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen verfassungswidrig ist. Dies gilt jedoch nur, soweit der Zinsberechnung für Verzinsungszeiträume ab dem 1.1.2014 ein Zinssatz von monatlich 0,5 % (jährlich 6 %) zugrunde gelegt wird. Nach seiner Auffassung stellt die Steuernachforderung mit dieser Verzinsung nach Ablauf einer zinsfreien Karenzzeit von grundsätzlich 15 Monaten eine Ungleichbehandlung von Steuerschuldern, deren Steuer erst nach Ablauf der Karenzzeit festgesetzt wird, gegenüber Steuerschuldern, deren Steuer bereits innerhalb der Karenzzeit endgültig festgesetzt wird, dar. Diese Ungleichbehandlung erweist sich für in die Jahre 2010 bis 2013 fallende Verzinsungszeiträume noch als verfassungsgemäß, für in das Jahr 2014 fallende Verzinsungszeiträume dagegen als verfassungswidrig. Eine Verzinsung mit einem niedrigeren Steuersatz würde nach Auffassung des BVerfG ein mindestens gleich geeignetes Mittel zur Förderung des Gesetzeszwecks darstellen.

Bitte beachten Sie! Die Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz umfasst ebenso die „Erstattungszinsen“ zugunsten der Steuerpflichtigen. Das BVerfG lässt das bisherige Recht für bis einschließlich in das Jahr 2018 fallende Verzinsungszeiträume anwenden. Für Verzinsungszeiträume ab 1.1.2019 ist der Gesetzgeber verpflichtet, bis zum 31.7.2022 eine verfassungsgemäße Neuregelung zu treffen.

Der Gesetzgeber muss also nur für Verzinsungszeiträume, die in das Jahr 2019 und später fallen, bis zum 31.7.2022 eine verfassungskonforme Neuregelung schaffen. Formell und materiell bestandskräftige Zinsbescheide – ohne Vorläufigkeitsvermerk – können nicht mehr geändert werden. Bereits ergangene und nicht bestandskräftige Bescheide für Verzinsungszeiträume ab 1.1.2019 sollten bei Zinsen für Steuernachforderungen mit Einspruch offengehalten werden, sofern sie nicht bereits mit einem Vorläufigkeitsvermerk versehen wurden.

2. Nachweis des Corona-Bonus

Aufgrund der Corona-Situation wurden von Seiten des Gesetzgebers neue Möglichkeiten geschaffen die Unternehmer, aber auch die Angestellten finanziell zu unterstützen. **In dem Zeitraum vom 1.3.2020 bis zum 31.3.2022 haben Arbeitgeber die Option, jedem ihrer Arbeitnehmer einen einmaligen Zuschuss bzw. einen Sachbezug von bis zu 1.500 € zukommen zu lassen.**

Die Zahlung soll bei den Arbeitnehmern die Zusatzbelastung durch Corona mildern. Zudem muss erkennbar sein, dass der Zuschuss/Sachbezug zusätzlich zum ohnehin gesetzlich geschuldeten Lohn ausbezahlt wurde.

Das geltende Schreiben des Bundesfinanzministeriums wurde in dieser Hinsicht nochmals aktualisiert. Erforderlich für die Voraussetzungen sind entweder vertragliche Vereinbarungen oder erkennbare andere Vereinbarungen oder Erklärungen. Dazu gehören z. B. Tarifverträge, gesonderte Betriebsvereinbarungen, individuelle Lohnabrechnungen oder Überweisungsbelege mit entsprechendem Ausweis über die Zahlung. Arbeitgeber erhalten so neue Möglichkeiten den Corona-Bonus ordnungsgemäß nachzuweisen.

3. Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Ab dem 1.1.2022 gilt ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungen, und zwar für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, die vor dem 1.1.2019 abgeschlossen wurden. Für Vereinbarungen, die nach dem 1.1.2019 abgeschlossen wurden, ist der Zuschuss ab sofort zu gewähren. Mit dem Arbeitgeberzuschuss sollen Anreize geschaffen werden, Betriebsrenten für Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten.

Grundsätzlich haben alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Die Zuschusspflicht des Arbeitgebers wird fällig, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds erfolgt. Der Zuschuss gilt sowohl für steuerfreie als auch für pauschalbesteuerte Entgeltumwandlungen.

Der Arbeitgeber muss die Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer mit 15 % des umgewandelten Entgelts bezuschussen, soweit durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungersparnis realisiert wird. Wird durch die Entgeltumwandlung weniger als 15 % an Sozialversicherungsbeiträgen eingespart, kann der Zuschuss auf die tatsächliche Ersparnis begrenzt werden (sog. Spitz-Abrechnung).

Der Zuschuss kann auch unabhängig von der Höhe einer solchen Ersparnis pauschal mit 15 % gewährt werden, um etwa Mehraufwand für die Lohnbuchhaltung zu vermeiden. Sind anderslautende tarifvertragliche Regelungen getroffen worden, stehen diese hingegen der gesetzlichen Neuregelung voran, auch wenn sie nun einen Nachteil für den Arbeitnehmer bedeuten.

Bitte beachten Sie! Der Arbeitgeberzuschuss ist ab 1.1.2022 für alle Unternehmen verpflichtend. Wird er nicht fristgerecht oder vollständig gewährt, drohen Haftungsrisiken.

4. Neue Pflichten durch das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz

Seit dem 1.8.2021 ist das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz in Kraft. Das Gesetz wirkt sich erheblich auf Vereinigungen aus, die bisher aufgrund der seit 2017 gesetzlich verankerten sog. Mitteilungsfiktionen keine Meldungen zum Transparenzregister abgeben mussten. Bisher galt es als ausreichend, dass sich die notwendigen Angaben aus anderen Registern, nämlich dem Handels-, Partnerschafts-, Genossenschafts-, Vereins- oder Unternehmensregister, ergeben haben.

Diese Mitteilungsfiktionen sind nunmehr ersatzlos weggefallen, die Mitteilungspflichten erheblich ausgeweitet worden.

Mitteilungspflichtig sind juristische Personen des Privatrechts (z. B. GmbH, AG, eingetragene und konzessionierte Vereine, rechtsfähige Stiftungen) und eingetragene Personengesellschaften (KG, OHG, PartG), sowie nicht rechtsfähige Stiftungen (soweit der Stiftungszweck aus der Sicht des Stiftenden eigennützig ist), ferner Trusts und vergleichbare Rechtsgestaltungen mit dem Satzungssitz in Deutschland. Alle diese Vereinigungen müssen **ihre wirtschaftlich berechtigten Personen anmelden**. Von der Meldepflicht ausgenommen sind nicht eingetragene Vereine, Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR), Stille Gesellschaften sowie Erbengemeinschaften.

Das Transparenzregister wird geführt vom Bundesanzeiger Verlag und ist unter <https://www.transparenzregister.de> aufrufbar. Eintragungen in das Transparenzregister sind elektronisch vorzunehmen.

Übergangsfristen: Das Gesetz sieht für bisher nicht mitteilungspflichtige Vereinigungen folgende Übergangsfristen vor:

- **bis zum 31.3.2022:** sofern es sich um eine Aktiengesellschaft, SE (Europäische Gesellschaft) oder Kommanditgesellschaft auf Aktien handelt
- **bis zum 30.6.2022:** sofern es sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft oder Partnerschaft handelt
- **bis zum 31.12.2022:** in allen anderen Fällen.

Bitte beachten Sie! Verstöße gegen die oben genannten Transparenzpflichten sind Ordnungswidrigkeiten und können mit einer Geldbuße geahndet werden.

5. Neuer Mindestlohn ab 1.1.2022

Die Mindestlohnkommission empfahl am 1.7.2020 eine gesetzliche Anpassung des Mindestlohns in mehreren Stufen. Daraufhin wurde dieser ab dem 1.1.2021 von 9,35 € brutto auf 9,50 € angehoben. Zum 1.7.2021 erfolgte eine weitere Erhöhung auf 9,60 €. **Die nächsten Anpassungen erfolgen dann zum 1.1.2022 auf 9,82 € und ab dem 1.7.2022 auf 10,45 €.**

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Ausgenommen vom Erhalt des Mindestlohns sind z. B. Auszubildende, ehrenamtlich Tätige oder Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung.

Bitte beachten Sie! Bei Verträgen mit Minijobbern muss überprüft werden, ob durch den Mindestlohn die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € pro Monat überschritten wird.

6. Zeitraumbezogene Zuzahlung des Arbeitnehmers zum Dienstwagen

Bei der Besteuerung von Pkws gibt es im Steuerrecht einige Besonderheiten zu beachten. So müssen Arbeitnehmer, die einen Firmenwagen zur Verfügung gestellt bekommen und diesen auch privat nutzen dürfen, einen sog. geldwerten Vorteil versteuern. Je nach Vereinbarung muss der Arbeitnehmer u. U. für die Nutzung noch Zuzahlungen leisten. Wie diese zeitlich steuerlich zu berücksichtigen sind, hatte der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 16.12.2021 zu entscheiden.

In dem Fall aus der Praxis arbeitete ein Rentner als geringfügig Beschäftigter und bekam von seinem Arbeitgeber einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen durfte. Wie vertraglich vereinbart, zahlte der Rentner bei Anschaffung direkt eine Zuzahlung – im entschiedenen Fall in Höhe von 20.000 € für einen festgelegten Nutzungszeitraum von 96 Monaten. Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung berechnete das Finanzamt den geldwerten Vorteil, die zeitraumbezogene Zuzahlung wurde jedoch nicht berücksichtigt.

Der BFH entschied hingegen, dass die Zuzahlung, die für einen abgegrenzten Zeitraum geleistet wurde, gleichmäßig zu verteilen sind und monatlich für den Arbeitnehmer steuermindernd berücksichtigt werden müssen.

7. Handlungsempfehlungen und Gestaltungshinweise zum Jahresende

a) **TERMINSACHE: Sonderabschreibungen beim Mietwohnungsneubau**

Mit dem Gesetz zur Förderung des Mietwohnungsneubaus wurde eine Sonderabschreibung in Höhe von jährlich 5 % eingeführt. So können – unter weiteren Voraussetzungen (z. B. dürfen die abschreibungsfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten nicht mehr als 3.000 € je m² Wohnfläche betragen) – im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in den folgenden 3 Jahren neben der regulären Abschreibung in Anspruch genommen werden. **Somit werden innerhalb des Abschreibungszeitraums insge-**

samt bis zu 28 % der förderfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich berücksichtigt.

Bitte beachten Sie! Die Regelung wird auf Herstellungs- oder Anschaffungsvorgänge beschränkt, **für die der Bauantrag oder die Bauanzeige nach dem 31.8.2018 und vor dem 1.1.2022 gestellt wird.** Die Sonderabschreibungen können auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Fertigstellung nach dem 31.12.2021 erfolgt; längstens bis 2026! Ob die (neue) Bundesregierung eine Verlängerung anstrebt, ist zzt. nicht bekannt.

b) Verträge überprüfen

Grundsätzlich sollten Verträge einmal jährlich auf Anpassungsbedarf kontrolliert werden; egal ob es sich dabei um Miet-, Anstellungs-, Versicherungs- oder Verträge mit Geschäftsführern handelt. Insbesondere bei Verträgen zwischen beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern und der GmbH sind getroffene Vereinbarungen auf ihre Fremdüblichkeit und Angemessenheit und auf die Gefahr einer verdeckten Gewinnausschüttung hin zu überprüfen.

Müssen entsprechende Vereinbarungen angepasst werden, sind sie im Vorhinein zu treffen, damit sie auch steuerrechtlich anerkannt werden. Sie sind stets schriftlich zu fixieren und wie vereinbart durchzuführen, um keine Zweifel am Willen der Beteiligten zuzulassen.

c) Änderung bei der Sonderabschreibung für kleine und mittlere Unternehmen

Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von der Sonderabschreibung von bis zu 20 %. Werden bewegliche Wirtschaftsgüter wie z. B. Maschinen angeschafft oder hergestellt, können – unter weiteren Voraussetzungen – im Jahr der Anschaffung oder Herstellung sowie in den folgenden 4 Wirtschaftsjahren neben der normalen Abschreibung zusätzlich Sonderabschreibungen in Höhe von insgesamt bis zu 20 % in Anspruch genommen werden.

Der Unternehmer kann entscheiden, in welchem Jahr er wie viel Prozent der Sonderabschreibung beanspruchen will und damit die Höhe des Gewinns steuern.

Bis 31.12.2019 betrug die für die Inanspruchnahme der Vergünstigung relevanten Betriebsvermögensgrenzen bei Bilanzierenden 235.000 € bzw. der Wirtschaftswert bei Betrieben der Land- und Forstwirtschaft 125.000 €; die Gewinngrenze bei Einnahme-Überschuss-Rechnern beträgt 100.000 €.

Künftig gilt für alle Einkunftsarten eine einheitliche Gewinngrenze i. H. v. 200.000 € für die Sonderabschreibung. Diese Änderung gilt gleichermaßen auch für die Inanspruchnahme des Investitionsabzugsbetrags (siehe nachfolgend). Die Neuregelungen zu der Sonderabschreibung und dem Investitionsabzugsbetrag gelten in den nach dem 31.12.2019 endenden Wirtschaftsjahren.

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 fallen auch vermietete Wirtschaftsgüter in den Anwendungsbereich in diesem Zeitraum.

d) Gewinnplanung mit geändertem Investitionsabzugsbetrag

Steuerpflichtige können für neue oder gebrauchte bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens, die sie anschaffen oder herstellen wollen – unter weiteren Voraussetzungen wie z. B. der betrieblichen Nutzung zu mindestens 90 % –, bis zu 40 % der voraussichtlichen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich gewinnmindernd abziehen.

Das Jahressteuergesetz 2020 erhöht den Abzugsbetrag von 40 % auf 50 % für Investitionen ab dem 1.1.2020. Auch hier spielen die Betriebsgrößenmerkmale keine Rolle mehr; es gilt die einheit-

liche Gewinngrenze von 200.000 €. Der Abzugsbetrag darf im Jahr der Inanspruchnahme und den 3 Vorjahren 200.000 € je Betrieb nicht übersteigen.

Beispiel (bis 31.12.2019): Ein Unternehmer will in den nächsten 3 Jahren für seinen Betrieb eine Maschine im Wert von netto 50.000 € anschaffen. Hierfür kann er bereits für 2019 einen Investitionsabzugsbetrag in Höhe von 40 % (= 20.000 €) der Anschaffungskosten in Anspruch nehmen, der sich in diesem Jahr auch gewinnmindernd auswirkt.

Schafft der Unternehmer nunmehr diese Maschine, für die er den Investitionsabzugsbetrag in Anspruch genommen hat, innerhalb der nächsten drei Jahre an, kann er die Bemessungsgrundlage für die weiteren Abschreibungen und Sonderabschreibungen auf 30.000 € im Anschaffungsjahr vermindern, um die erforderliche steuerliche Hinzurechnung auszugleichen. Zusätzlich kann er eine Sonderabschreibung in Höhe von 20 % (= 6.000 €) gewinnmindernd ansetzen.

Beispiel (ab 1.1.2020 – nach dem JStG 2020): Ein Unternehmer will in den nächsten 3 Jahren für seinen Betrieb eine Maschine im Wert von netto 50.000 € anschaffen. Hierfür kann er bereits für 2020 einen Investitionsabzugsbetrag in Höhe von 50 % (= 25.000 €) der Anschaffungskosten in Anspruch nehmen, der sich in diesem Jahr auch gewinnmindernd auswirkt.

Schafft der Unternehmer diese Maschine, für die er den Investitionsabzugsbetrag in Anspruch genommen hat, an, kann er die Bemessungsgrundlage für die weiteren Abschreibungen und Sonderabschreibungen auf 25.000 € im Anschaffungsjahr vermindern, um die erforderliche steuerliche Hinzurechnung auszugleichen. Zusätzlich kann er eine Sonderabschreibung i. H. v. 20 % (= 5.000 €) gewinnmindernd ansetzen.

Der Investitionsabzugsbetrag kann auch in Anspruch genommen werden, ohne dass dafür ein „bestimmtes“ Wirtschaftsgut angeschafft werden muss. Voraussetzung ist jedoch, dass der Steuerpflichtige die Summen der Abzugsbeträge und der hinzuzurechnenden oder rückgängig zu machenden Beträge nach amtlich vorgeschriebenen Datensätzen durch Datenfernübertragung übermittelt. Dies erfolgt bei bilanzierenden Unternehmen über die E-Bilanz und bei der Gewinnermittlung durch Einnahmen-Überschuss-Rechnung über die elektronische Übermittlung der Anlage EÜR.

Nach wie vor gilt: Die Berücksichtigung des Investitionsabzugsbetrags ist in dem Wirtschaftsjahr rückgängig zu machen, in dem der Abzug erfolgt ist, wenn die geplanten Investitionen unterbleiben. Dafür werden bestandskräftige Bescheide korrigiert und es entstehen Zinsaufwendungen!

Investitionsabzugsbetrag auch für einen betrieblichen Pkw: Die Gewährung eines Investitionsabzugsbetrags setzt u. a. voraus, dass der Steuerpflichtige beabsichtigt, das begünstigte Wirtschaftsgut in einer inländischen Betriebsstätte des Betriebs ausschließlich oder fast ausschließlich betrieblich zu nutzen. Unter diesen Voraussetzungen kann der Investitionsabzugsbetrag auch für einen Pkw in Anspruch genommen werden. Der Nachweis der betrieblichen Nutzung ist über ein Fahrtenbuch zu führen.

Anmerkung: Wird der Pkw ausschließlich seinen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt – dazu zählen auch angestellte GmbH-Geschäftsführer –, handelt es sich um eine 100%ige betriebliche Nutzung.

e) Längere Frist beim Investitionsabzugsbetrag

Der Investitionsabzugsbetrag (IAB) sorgt dafür, dass für bestimmte künftige Anschaffungen oder Herstellungen vorab eine Gewinnminderung vorgenommen wird. Dies eröffnet ein Zeitfenster von grundsätzlich 3 Jahren, um die Investition durchzuführen. Die Steuerlast wird so in ein späteres Jahr verlagert. Lässt der Steuerpflichtige die 3-Jahres-Frist verstreichen, ohne eine Investition vorzunehmen, muss er die vorgenommene Gewinnminderung rückgängig machen und im Regelfall eine Steuernachzahlung plus Zinsen leisten.

Um für kleine und mittlere Unternehmen mehr Flexibilität und eine Planungssicherheit während der Corona-Krise zu schaffen, hat der Gesetzgeber eine Ausdehnung der Investitionsfrist für in 2017 und 2018 gebildete IAB vorgesehen. Danach haben Steuerpflichtige **für in 2017 gebildete IAB 5 Jahre** Zeit, um die geplante Investition durchzuführen. **Für in 2018 gebildete IAB sind 4 Jahre** für die geplante Anschaffung oder Herstellung vorgesehen. Die Verlängerung der Investitionszeit bis zum 31.12.2022 ist Teil des Gesetzes zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts.

f) Gehaltsbestandteile steuerlich optimieren

Grundsätzlich sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darüber Gedanken machen, die verschiedenen steuerfreien und -begünstigten Lohnbestandteile optimal auszuschöpfen.

So können z. B. Sachbezüge unter Ausnutzung der monatlichen Freigrenze von 44 € (ab 2022 = 50 €) oder der Rabattfreibetrag von 1.080 € (jährlich) für vom Betrieb angebotene Waren oder Zuschüsse und Sachbezüge zu den Aufwendungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel gewährt werden.

8. Neue Kundenrechte bei Telefon-, Handy- und Internetverträgen

Zum 1.12.2021 tritt die Novelle des Telekommunikationsgesetzes (TKG) in Kraft und soll die Kundenrechte bei Telefon-, Internet- und Handyverträgen stärken. Hier einmal die wichtigsten Regelungen kurz zusammengefasst:

- Anbieter müssen eine **Vertragszusammenfassung in Textform** geben, bevor der Telefonvertrag (für Festnetz, Internet und/oder Mobilfunkanschluss) abgeschlossen wird. Sie muss folgende Informationen enthalten:
 - die Kontaktdaten des Anbieters
 - wesentliche Merkmale der einzelnen zu erbringenden Dienste
 - Aktivierungsgebühren
 - die Laufzeit sowie
 - die Bedingungen für eine Verlängerung bzw. eine Kündigung.
- Neue **Verträge** dürfen für bis zu 24 Monate abgeschlossen werden. Neu ist, dass es keine **automatischen Verlängerungen** mehr gibt, die erst nach weiteren 12 Monaten gekündigt werden können. Ein automatisch verlängerter Vertrag kann mit einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.
- Wird **nicht die versprochene Bandbreite** zur Verfügung gestellt und ist der Internetanschluss regelmäßig bzw. besonders deutlich zu langsam, sieht das Gesetz Möglichkeiten für Kündigung und Minderung vor. Diese Einschränkung muss der Nutzer nachweisen. Für den Nachweis kann aktuell die Breitbandmessung der Bundesnetzagentur (<https://breitbandmessung.de>) genutzt werden.
- Kann beim **Umzug an einen neuen Wohnort** der bisherige Anbieter die Leistung dort nicht anbieten, kann der Vertrag mit einmonatiger Frist gekündigt werden. Das kann auch schon vorab erfolgen, sodass diese schon zum Zeitpunkt des Auszugs wirkt.
- Bei einer **Störung** besteht das **Recht auf eine schnelle Beseitigung**. Sollte diese länger als einen Kalendertag in Anspruch nehmen, muss der Anbieter darüber informieren. Nach dem Eingang der Störungsmeldung steht dem Kunden ab dem 3. Kalendertag bei einem Komplettausfall des Telefon- und Internetanschlusses eine Entschädigung zu.

9. Zinsvereinbarung in Prämienparverträgen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte in einem Musterfeststellungsverfahren mit der Wirksamkeit von Zinsänderungsklauseln in Prämienparverträgen zu entscheiden. Im entschiedenen Fall schloss eine

Sparkasse seit dem Jahr 1994 mit Verbrauchern sog. Prämiensparverträge ab, die eine variable Verzinsung der Spareinlage und ab dem dritten Sparjahr eine der Höhe nach – bis zu 50 % der jährlichen Spareinlage ab dem 15. Sparjahr – gestaffelte verzinsliche Prämie vorsahen. In den Vertragsformularen heißt es u.a.: „Die Spareinlage wird variabel, zzt. mit .. % p.a. verzinst.“ In den „Bedingungen für den Sparverkehr“ heißt es weiter: „Soweit nichts anderes vereinbart ist, vergütet die Sparkasse dem Kunden den von ihr jeweils durch Aushang im Kassenraum bekannt gegebenen Zinssatz. Für bestehende Spareinlagen tritt eine Änderung des Zinssatzes, unabhängig von einer Kündigungsfrist, mit der Änderung des Aushangs in Kraft, sofern nichts anderes vereinbart ist.“

Die BGH-Richter entschieden dazu, dass die Klausel in Bezug auf die Ausgestaltung der Variabilität der Verzinsung von Spareinlagen unwirksam ist. Sie weisen nicht das erforderliche Mindestmaß an Kalkulierbarkeit möglicher Zinsänderungen auf. Die Zinsanpassungen sind monatlich und unter Beibehaltung des anfänglichen relativen Abstands des Vertragszinssatzes zum Referenzzinssatz (Verhältnismethode) vorzunehmen.

Ferner stellte der BGH klar, dass die Ansprüche auf weitere Zinsbeträge aus den Sparverträgen frühestens ab dem Zeitpunkt der Vertragsbeendigung fällig werden. Die Verjährung beginnt also erst ab diesem Zeitpunkt.

Bezüglich des Referenzzinssatzes hat der BGH die Sache an das Oberlandesgericht Dresden zurückverwiesen. Dieses muss nun einen geeigneten Referenzzinssatz festsetzen.

10. Angabe der Zinssätze für Dispokredite müssen hervorgehoben werden

In 2 Urteilen hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 29.6.2021 klargestellt, dass Banken ihre Zinssätze für Dispokredite in der Werbung und im Preisverzeichnis deutlich hervorheben müssen. Gelten differenzierte Zinssätze für verschiedene Kundengruppen darf die Angabe nicht mit „Aktuell bis zu 10,90 % p.a. Zinsen“ erfolgen. Nach den gesetzlichen Regelungen ist der Sollzinssatz, der für die Überziehungsmöglichkeit berechnet wird, klar, eindeutig und in auffällender Weise anzugeben.

So hoben sich in beiden Fällen die Angaben zu den Dispozinssätzen nicht von den übrigen Angaben im Preisverzeichnis und im Preisaushang ab. In einen Fall gab die Bank auf ihrer Internetseite den Zinssatz für Dispokredite für Nutzer eines AktivKontos mit „bis zu 10,90 % p.a.“ an und führte in Klammern gesetzt auf, dass sich der Zinssatz nach Dauer und Umfang der Kundenbeziehung richtet. Damit war die Höhe des Zinssatzes bei Kontoüberziehung für den Bankkunden nicht klar erkennbar. Aus dem online abrufbaren Preisaushang ging eine Zinsspanne von 7,90 bis 10,90 Prozent hervor. Die Angabe erfolgte allerdings nicht in auffällender Weise.

Dispozinssätze müssen deutlich gegenüber den anderen Angaben zum Girokonto hervorgehoben sein, betonten die BGH-Richter. Nur dann werden Kunden in auffällender Weise über die Kosten der Kontoüberziehung informiert, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist.

11. Neue Möglichkeiten für Personen-gesellschaften

Mit dem neuen Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts werden sich u. a. Grundlagen für neu zu gründende und bereits bestehende Personengesellschaften ändern. Der Deutsche Bundestag hat am 24.6.2021 einem entsprechenden Gesetzesentwurf zugestimmt, der zur Gänze zum 1.1.2024 in Kraft tritt.

Vor allem sieht das Gesetz eine Erneuerung der Rechte von Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) vor. So wird mit der Einführung eines sog. Gesellschaftsregisters die Transparenz erhöht und insbesondere die Vertretung einer GbR ersichtlicher. Das neue Register soll dazu Angaben zum Gesellschafterbestand und zu den Vertragsverhältnissen beinhalten. Allerdings ist eine Eintragung generell nicht verpflichtend.

Sie ist nur dann erforderlich, wenn die GbR als Berechtigte z. B. in das Grundbuch, die Gesellschafterliste oder das Aktienregister eingetragen werden soll. Freiberuflern bietet das neue Gesetz zukünftig die Möglichkeit, sich in den Rechtsformen der Personengesellschaften, insbesondere der GmbH & Co. KG, zu etablieren.

Das neue Gesetz eröffnet außerdem die Beschlussanfechtung für Personenhandelsgesellschaften, wie sie etwa bei Aktiengesellschaften üblich ist. Beschlüsse, die mit schwerwiegenden Mängeln behaftet sind, können damit als nichtig gelten. Ferner können Beschlüsse, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, durch erfolgreich erhobene Anfechtungsklagen beseitigt werden. Kommanditisten von Personengesellschaften erhalten mit der Gesetzesreform ein Auskunftsrecht über Gesellschaftsangelegenheiten, wenn diese der Wahrnehmung der Mitgliedschaftsrechte der Kommanditisten dienen. Zudem können in einer Gesellschaftsversammlung die Rechte einer GmbH & Co. KG, die in Form einer Einheitsgesellschaft geführt wird, von den Kommanditisten wahrgenommen werden. Bei Interessenkonflikten, sollen die Stimmverbote zur Anwendung kommen, die vom Gesetzgeber und von der Rechtsprechung etabliert sind.

Anmerkung: Nachdem die Änderungen den Rahmen dieses Informationsschreibens sprengen würden, empfehlen wir, sich im Bedarfsfall gezielt beraten zu lassen.

12. Herkunftsnachweis bei Bar-Einzahlungen über 10.000 €

Bei Bar-Einzahlungen von mehr als 10.000 € bei der Hausbank muss ein Nachweis über die Herkunft der Summe möglich sein. Bei einer anderen Bank als der Hausbank gilt die Regelung schon ab 2.500 €. Das gilt auch, wenn die Einzahlung gestückelt vorgenommen und dabei der Betrag von 10.000 € bzw. 2.500 € insgesamt überschritten wird. Darunter fallen beispielsweise auch der Kauf von Edelmetallen wie Gold oder der Währungsumtausch. Bei regelmäßigen Einzahlungen geht die Bank nicht von einer gestückelten Einzahlung aus und verzichtet auf den Herkunftsnachweis. Allerdings wird technisch geprüft, ob sog. „Smurfing“ vorliegt. Dabei sollen Beträge, indem sie gestückelt eingezahlt werden, kleiner wirken als sie sind. Kann kein Herkunftsnachweis erbracht werden, muss die Bank das Geschäft unter Umständen ablehnen.

Zum Nachweis der Herkunft dienen laut der Finanzdienstleistungsaufsicht Bafin z. B.:

- aktueller Kontoauszug bzgl. eines Kontos des Kunden bei einer anderen Bank oder Sparkasse, aus dem die Barauszahlung hervorgeht
- Quittungen von Barauszahlungen einer anderen Bank oder Sparkasse
- Sparbuch des Kunden, aus dem die Barauszahlung hervorgeht
- Verkaufs- und Rechnungsbelege (z. B. Belege zum Auto- oder Edelmetallverkauf)
- Quittungen über Sortengeschäfte
- letztwillige Verfügung, Testament, Erbschein oder ähnliche Erbnachweise
- Schenkungsverträge oder Schenkungsanzeigen

Geschäftskunden sind i. d. R. nicht zur Erbringung eines Herkunftsnachweises verpflichtet, da sie häufiger größere Geldbeträge in bar bei der Bank einzahlen. Ein Nachweis kann nur nötig werden, wenn die Bartransaktion wesentlich vom übrigen Einzahlungsverhalten abweicht.

13. Fehlverhalten eines Gesellschafter-Geschäftsführers

Ein Fehlverhalten als Gesellschafter-Geschäftsführer kann auch die Einziehung des Geschäftsanteils rechtfertigen. Dies gilt aber nur dann, wenn aufgrund der Pflichtverletzung als Geschäftsführer auch ein Verbleiben desselben als Gesellschafter den übrigen Gesellschaftern unzumutbar wird, etwa weil durch das Fehlverhalten das Vertrauensverhältnis der Gesellschafter so nachhaltig zerrüttet wird, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit auch auf dieser Ebene ausgeschlossen erscheint, oder weil Treuepflichten schwerwiegend verletzt wurden.

Das Oberlandesgericht München (OLG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem ein Geschäftsführer eine große Anzahl geheimhaltungsbedürftiger Firmendaten auf einen Laptop und ein weiteres Speichermedium heruntergeladen hatte. Daraufhin kündigte die Gesellschaft den Geschäftsführeranstellungsvertrag fristlos und rief ihn als Geschäftsführer ab.

Der Geschäftsführer verschaffte sich, nach Auffassung des OLG, Daten, auf die er ohnehin Zugriff hatte bzw. wesentliche Daten aus seiner Geschäftsführertätigkeit, die er auch ohne Download kannte. In der Gesamtschau reichte dies nicht, um (auch) die Einziehung der Geschäftsanteile zu begründen.

14. Liquidation einer GmbH – Eintragung in das Handelsregister

Nach dem Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung haben die Liquidatoren den Schluss der Liquidation zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden, **wenn die Liquidation beendet und die Schlussrechnung gelegt ist.**

Erst nach Anmeldung des Abschlusses der Liquidation kann die Firma endgültig wegen Vermögenslosigkeit gelöscht werden. Um festzustellen, ob eine Gesellschaft tatsächlich vermögenslos und die Liquidation beendet ist, und welche Anforderungen an diesbezügliche Nachprüfungen durch das Registergericht zu stellen sind, genügt im Allgemeinen die Versicherung des Liquidators.

Nur wenn begründete Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der einzutragenden Tatsache bestehen, hat das Registergericht das Recht und die Pflicht zu weiterer Prüfung, und es muss, wenn seine Bedenken nicht ausgeräumt werden, die Anmeldung zurückweisen.

Anmerkung: Geeignet, berechtigte Zweifel in diesem Sinne zu begründen, ist insbesondere die Mitteilung der Finanzverwaltung, dass eine Steuererklärung noch aussteht. Dann ist nämlich noch unklar, ob sich daraus eine Nachforderung oder ein Erstattungsanspruch der Gesellschaft ergibt. Sofern Aussicht auf Steuerrückerstattungen bestehen, ist der Lösungsantrag nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum noch nicht vollzugsreif – die GmbH kann also noch nicht liquidiert werden.

15. Freistellung des Arbeitnehmers nach ordentlicher Kündigung

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur dazu, die vereinbarte Vergütung zu zahlen, sondern auch dazu, das ideelle Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers durch tatsächliche Beschäftigung zu befriedigen.

Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht zulässig. Der Beschäftigungsanspruch muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Das kann etwa der Fall sein beim Wegfall der Vertrauensgrundlage, bei Auftragsmangel oder bei einem demnächst zur Konkurrenz abwandernden Arbeitnehmer aus Gründen der Wahrung von Berufsgeheimnissen.

Andererseits kann sich auf Seiten des Arbeitnehmers das allgemeine ideelle Beschäftigungsinteresse im Einzelfall noch durch besondere Interessen ideeller und materieller Art, etwa Geltung in der Berufswelt, Ausbildung, Erhaltung von Fachkenntnissen usw., verstärken. Somit kann ein Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres nach einer ordentlichen Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt werden.

16. Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-

Bescheinigung) insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit (AU) passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8.9.2021 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Eine Arbeitnehmerin kündigte am 8.2.2019 zum 22.2.2019 und legte ihrem Arbeitgeber eine auf den 8.2.2019 datierte AU-Bescheinigung vor. Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, dass der Beweiswert der Bescheinigung erschüttert sei, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Arbeitnehmerin abdecke. Diese hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burnout gestanden.

Eine AU-Bescheinigung ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der AU geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 8.2. zum 22.2.2019 und der am 8.2. bis zum 22.2.2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten AU.

17. Keine Quarantäne-Erstattungen für Ungeimpfte seit November 2021

Für Arbeitnehmer besteht normalerweise ein Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sie unter einer behördlich angeordneten Quarantäne stehen und deswegen nicht arbeiten dürfen. Für die Dauer der Quarantäne zahlt der Arbeitgeber normalerweise das Gehalt zunächst weiter und holt es sich anschließend auf Antrag von der zuständigen Behörde zurück.

Am 22.9.2021 beschlossen die Gesundheitsminister der Länder zusammen mit dem Bundesgesundheitsminister, dass Beschäftigte, die eine Quarantäne durch eine Impfung vermeiden könnten und dies nicht nutzen, seit November 2021 keinen Anspruch mehr auf eine „Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz“ haben.

Die neue Regelung umfasst allerdings 2 Ausnahmen. So bekommen Arbeitnehmer, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen und dies über ein entsprechendes Attest nachweisen können, sowie Arbeitnehmer, die zu einem Personenkreis gehören, für den es bis zu 8 Wochen vor der Quarantäne keine öffentliche Impfempfehlung gab, weiterhin eine Lohnfortzahlung.

Bitte beachten Sie! Von dieser Regelung ist die „Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“ nicht betroffen. Erkrankt ein ungeimpfter Arbeitnehmer an Covid-19, hat er weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld.

18. Betriebsrisiko und Lockdown

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 13.10.2021 entschiedenen Fall durfte ein Geschäft aufgrund der „Allgemeinverfügung über das Verbot von Veranstaltungen, Zusammenkünften und der Öffnung bestimmter Betriebe zur Eindämmung des Corona-Virus“ der Freien Hansestadt Bremen nicht öffnen.

Eine als Minijobberin beschäftigte Arbeitnehmerin konnte daher nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung. Sie war der Auffassung, dass die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung ein Fall des vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos ist und sie daher einen Lohnanspruch hat.

Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen.

Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Es ist Sache des Staates, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der den Beschäftigten durch den hoheitlichen Eingriff entstehenden finanziellen Nachteile zu sorgen.

19. Tabellarische Darstellung erfüllt nicht die Form eines Arbeitszeugnisses

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Diesen Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers erfüllt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ein Arbeitgeber nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen.

20. Heimarbeit – auch bei hochqualifizierter Tätigkeit sozialversicherungspflichtig

Heimarbeiter sind Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten. Sie sind gemäß der sozialgesetzlichen Regelung „Beschäftigte“ und als solche auch sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die eine höherwertige Qualifikation erfordern.

Dieser Entscheidung des Hessischen Landessozialgerichts vom 18.6.2020 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Ein Bauingenieur und Programmierer – also höherwertig qualifiziert – war in den Jahren 1989 bis 1992 bei einem Baustatik-Softwarehaus angestellt und für die Pflege und Weiterentwicklung der vertriebenen Software zuständig. Wegen seines Umzugs kündigte er und arbeitete anschließend bis 2013 als „freier Mitarbeiter“ im Homeoffice für die Firma. Als diese aufgelöst werden sollte, wurden dem Programmierer keine weiteren Aufträge mehr erteilt. Er war jedoch der Auffassung, dass er sozialversicherungsrechtlich als „Arbeitnehmer“, jedenfalls aber als Heimarbeiter anzusehen ist.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass zwischen der Firma und dem Programmierer zwar kein Arbeitsverhältnis, aber ein Heimarbeitsverhältnis bestanden hatte. Bereits Ende 2013 hatte der Programmierer zudem bei der Deutschen Rentenversicherung die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status beantragt. Die Rentenversicherung stellte fest, dass er bei der Firma abhängig beschäftigt war und der Sozialversicherungspflicht unterlag. Dagegen klagte die Firma vor dem Sozialgericht. Diese hatte keinen Erfolg.

21. Vereinbarung über die Kosten des Verfahrens bei einer Scheidung

Haben die Beteiligten in einer Scheidungs- oder Folgesache eine Vereinbarung über die Kosten des Verfahrens getroffen, so hat das Familiengericht diese Vereinbarung in seiner Kostenentscheidung im Regelfall zugrunde zu legen und darf hiervon nur abweichen, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen,

die es rechtfertigen, die Kosten gegen den Willen der Beteiligten auf andere Weise als vereinbart zu verteilen.

Die maßgeblichen Gründe sind durch das Familiengericht in der Begründung der Kostenentscheidung darzulegen.

Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich für die
Berechnung von Verzugszinsen

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/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex
(2010 = 100)

2021: Oktober = 110,7; September = 110,1; August = 110,1; Juli =
110,1; Juni = 109,1; Mai = 108,7; April = 108,2;
März 107,5; Februar = 107,0; Januar = 106,3
2020: Dezember = 105,5; November = 105,0

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Konjunkturindikatoren>

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.
Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.