

Entscheidende Informationen aus wichtigen Rechtsgebieten

Ausgabe III/2016

Humor ist Sonnenschein des Geistes.

First Baron Earl Edward George Bulwer-Lytton; 1803 – 1873, englischer Schriftsteller und Staatsmann

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|---|---|
| 1. Neuerungen bei Leiharbeit und Werkverträgen | 9. Verjährung von Mängelansprüchen bei Auf-Dach-Photovoltaikanlagen |
| 2. Sonderzahlungen und gesetzlicher Mindestlohn | 10. Anforderungen an Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung |
| 3. Geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 € | 11. Anfechtung des privaten Versicherungsvertrags – keine Rückkehr in die GKV |
| 4. Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Alter muss substantiiert dargelegt werden | 12. Unfallversicherungsschutz auch bei der Weihnachtsfeier einer Betriebsabteilung |
| 5. Höhere Sicherheitsanforderung bei der Datenerhebung im E-Commerce | 13. Auskunftsanspruch des Erben über lebzeitige Zuwendungen an Pflichtteilsberechtigten |
| 6. Anforderungen an die Fristsetzung zur Nacherfüllung im Kaufrecht | |
| 7. Kündigung eines Bausparvertrages zur Zinssparnis? | |
| 8. „Bestellerprinzip“ bei Maklerprovisionen für Wohnraummietverträge verfassungsgemäß | |

1. Neuerungen bei Leiharbeit und Werkverträgen

Das Bundeskabinett hat am 1.6.2016 den Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs bei Leiharbeit und Werkverträgen beschlossen.

Eine Neuerung ist die gesetzliche Regelung zu Equal Pay nach 9 Monaten. Equal Pay bedeutet, dass Leiharbeitnehmer den gleichen Lohn erhalten wie vergleichbare Stammarbeitnehmer. Bestehende Branchenzuschlagstarifverträge können fortgeführt und weiterentwickelt werden. Diese Tarifverträge müssen jedoch soziale Voraussetzungen erfüllen: Erstens müssen die Zuschläge spätestens nach 6 Wochen einsetzen, und zweitens muss nach spätestens 15 Monaten ein Lohn erreicht werden, der von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Lohn der Einsatzbranche festgelegt wird.

Ferner soll eine Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten eingeführt werden. Damit müssen Leiharbeitnehmer nach 18 Monaten, wenn sie weiterhin im gleichen Entleihbetrieb arbeiten sollen, von diesem übernommen werden. Soll dies nicht geschehen, so müssen sie vom Verleiher aus diesem Entleihbetrieb abgezogen werden.

Tarifpartner in den einzelnen Einsatzbranchen können sich durch einen Tarifvertrag auf eine längere Überlassung einigen. Auch nicht tarifgebundene Entleiher erhalten die Möglichkeit, im Rahmen der in ihrer Branche geltenden tariflichen Vorgaben die Überlassungshöchstdauer zu verlängern. Sie können dazu entweder einen Tarifvertrag mit einer festgelegten Überlassungshöchstdauer 1:1 mittels Betriebsvereinbarung nachzeichnen oder eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag für Betriebsvereinbarungen nutzen.

Legt der Tarifvertrag für eine solche betriebliche Öffnungsklausel selbst keine konkrete Überlassungshöchstdauer fest, können tarifungebundene Entleiher bei Nutzung der Öffnungsklausel nur eine Überlassungshöchstdauer von maximal 24 Monaten vereinbaren. Legt der Tarifvertrag eine konkrete Überlassungshöchstdauer für die Öffnungsklausel fest (z. B. „48 Monate“), können auch tarifungebundene Entleiher die Öffnungsklausel in vollem Umfang nutzen, wenn sie eine Betriebsvereinbarung abschließen.

Mit dem neuen Gesetz soll auch den teilweise missbräuchlich genutzten Werkverträgen entgegengewirkt werden. Das Gesetz definiert, wer Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ist, indem es hierzu die Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung gesetzlich fest schreibt. Damit sollen missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch Beschäftigung in vermeintlich selbstständigen Dienst- oder Werkverträgen verhindert werden. Das Gesetz soll zum 1.1.2017 in Kraft treten.

Anmerkung: In seiner Stellungnahme am 8.7.2016 äußert der Bundesrat keine grundsätzlichen Bedenken gegen die Regierungspläne.

2. Sonderzahlungen und gesetzlicher Mindestlohn

In seinem Urteil vom 25.5.2016 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die für die Praxis sehr relevante Frage zu entscheiden, ob neben dem vereinbarten Stundenlohn geleistete Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde erhöhen oder hierauf anzurechnen sind. Dabei kam es zu dem Entschluss, dass solche Zahlungen, die auf das ganze Jahr jeweils 1/12 monatlich vorbehaltlos verteilt werden, auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen sind.

Im entschiedenen Fall sah der Arbeitsvertrag neben einem Monatsgehalt besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor. Das Unternehmen schloss mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen. Danach zahlte es den Beschäftigten allmonatlich neben dem Bruttogehalt jeweils 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgelds in der Summe brutto aus.

Eine Arbeitnehmerin machte geltend, ihr Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen müssten ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns i. H. v. 8,50 € brutto/Stunde geleistet werden. Das BAG sah dies anders.

Anmerkung: Die Bundesländer Brandenburg, Hamburg, Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Bremen setzen sich mit einem Entschließungsantrag dafür ein, dass Arbeitgeber Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien nicht auf den Mindestlohn anrechnen dürfen. Dieser solle nur das reine Grundentgelt pro Stunde enthalten. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Erschwernis-, Überstunden-, Nacht- und Wochenendzuschläge dürften ebenso wenig berücksichtigt werden wie Familienzuschläge, vermögenswirksame Leistungen und sonstige Prämien. Die 5 Länder haben die Bundesregierung aufgefordert, das Mindestlohngesetz um eine entsprechende Klarstellung zu ergänzen. Damit sollen alle Betroffenen Rechtssicherheit erhalten.

Die jüngste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anrechenbarkeit von Zuschlägen habe zu Verunsicherung geführt. Es bestehe die Gefahr, dass Arbeitgeber den Zweck des Mindestlohns umgehen könnten. Die geforderte gesetzliche Klarstellung soll künftig Manipulationen bei der Berechnung des Mindestlohns verhindern.

3. Geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 €

Die Mindestlohn-Kommission hat einstimmig beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn ab dem 1.1.2017 auf 8,84 € brutto je Zeitstunde festzulegen. Die Mindestlohn-Kommission hat sich bei ihrer Entscheidung am Tarifindex des Statistischen Bundesamtes orientiert. Der Index berücksichtigt, welche Tarifierhöhungen von Januar 2015 bis einschließlich Juni 2016 erstmals gezahlt werden. Der Beschluss wird der Bundesregierung vorgelegt, damit er als Rechtsverordnung ab 1.1.2017 verbindlich werden kann.

Bis zum 31.12.2016 läuft die Übergangsregelung aus, die erlaubt, tarifvertraglich vom Mindestlohn abzuweichen. Übergangsweise gelten noch in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau und in der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie niedrigere Mindestlöhne. Spätestens zum 1.1.2017 müssen die Beschäftigten auch hier mindestens 8,50 € bekommen. Ab dem 1.1.2018 soll der von der Mindestlohnkommission neu festgesetzte Mindestlohn gelten.

Zwei Sonderregelungen gelten für Zeitungsausträger und Saisonkräfte: Zeitungsausträger müssen 2016 mindestens 7,23 € brutto pro Stunde bekommen (85 % des gesetzlichen Mindestlohns). Ab dem 1.1.2017 haben sie Anspruch auf brutto 8,50 €. Ab dem 1.1.2018 gilt auch für Zeitungsausträger dann der neu festgesetzte Mindestlohn. Für Saisonarbeitskräfte, z. B. Erntehelfer, gilt der gesetzliche Mindestlohn. Allerdings können Saisonarbeiter kurzfristig statt 50 bis zu 70 Tage pro Jahr sozialabgabenfrei arbeiten. Diese Regelung gilt noch bis Ende 2018.

4. Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Alter muss substantiiert dargelegt werden

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Beruft sich der Arbeitgeber bei der Gewährung von Urlaub darauf, obliegt es ihm darzulegen, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel angestrebt wird und dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Er genügt seiner Darlegungslast nicht bereits, wenn er allgemein geltend macht, die Regelung diene dem Schutz älterer Arbeitnehmer. Vielmehr hat er substantiierten Sachvortrag zu leisten.

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 12.4.2016 entschiedenen Fall war in einem Unternehmen der Urlaubsanspruch nach Lebensalter gestaffelt. Er beträgt bei einem Lebensalter von bis zu 30 Jahren – 26 Arbeitstage; 30 bis 40 Jahren – 29 Tage; 40 bis 50 Jahren – 30 Tage; über 50 Jahren – 33 Tage. Ein 1959 Geborener verlangte für die Jahre 2009 bis 2012 die Gewährung von jeweils 3 Tagen Ersatzurlaubstagen. Seiner Auffassung nach stellt die Regelung eine Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer dar.

Der Arbeitgeber hatte zur Begründung pauschal auf ein „mit zunehmendem Alter gesteigertes Erholungsbedürfnis“ und den mit der Tarifregelung bezweckten „Gesundheitsschutz“ verwiesen. Das reicht nach Auffassung des BAG nicht aus. Der Arbeitnehmer hatte demnach für das Jahr einen Urlaubsanspruch von 33 Tagen.

5. Höhere Sicherheitsanforderung bei der Datenerhebung im E-Commerce

Die Nutzung informationstechnischer Systeme (IT-Systeme) und des Internets mit seinen vielfältigen Angeboten durchdringen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft in immer größerem Maße. Bedeutende Teilbereiche des privaten und öffentlichen Lebens werden zunehmend ins Netz verlagert oder von diesem beeinflusst.

Durch das am 1.8.2015 in Kraft getretene IT-Sicherheitsgesetz wurde auch das Telemediengesetz geändert und um eine Neuregelung ergänzt. Dort heißt es:

Diensteanbieter haben, soweit dies technisch möglich und wirtschaftlich zumutbar ist, im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeit für geschäftsmäßig angebotene Telemedien durch technische und organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen, dass

- kein unerlaubter Zugriff auf die für ihre Telemedienangebote genutzten technischen Einrichtungen möglich ist
- und diese gegen Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten und gegen Störungen, auch soweit sie durch äußere Angriffe bedingt sind, gesichert sind.

Vorkehrungen müssen den Stand der Technik berücksichtigen.

Anmerkung: Für den E-Commerce bedeutet das, dass der Diensteanbieter/Online-Händler sicherstellen muss, dass er technische Einrichtungen gegen Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten vorhalten muss, die sicher sind. Es muss also ein als sicher anerkanntes Verschlüsselungsverfahren eingesetzt werden.

Dies kann, muss aber nicht, mittels eines Verschlüsselungsverfahrens wie den SSL-Zertifikaten geschehen. Unternehmen, die personenbezogene Daten erheben bzw. verwalten, sollten daher ihre Sicherheitssysteme überprüfen und ggf. entsprechend anpassen.

6. Anforderungen an die Fristsetzung zur Nacherfüllung im Kaufrecht

Für eine Fristsetzung zur Nacherfüllung eines Kaufvertrages genügt es, wenn der Käufer durch das Verlangen nach sofortiger, unverzüglicher oder umgehender Leistung oder durch vergleichbare Formulierungen deutlich macht, dass dem Verkäufer für die Erfüllung nur ein begrenzter Zeitraum zur Verfügung steht. Der Angabe eines bestimmten Zeitraums oder eines bestimmten (End-) Termins bedarf es dabei nicht. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) in seiner Entscheidung vom 13.7.2016 festgelegt.

Insbesondere wenn – wie im entschiedenen Fall – in einer E-Mail mit auf 5 Seiten konkretisierten Mängeln einer Einbauküche und der Bitte um „schnelle Behebung“ versehene Nachbesserungsverlangen die Nachbesserung aufgelistet wird, ist dies eine ausreichende Fristsetzung.

Mit einer derartigen Formulierung wird nach Auffassung der BGH-Richter dem Verkäufer eine zeitliche Grenze gesetzt, die aufgrund der jeweiligen Umstände des Einzelfalls bestimmbar ist und ihm vor Augen führt, dass er die Nachbesserung nicht zu einem beliebigen Zeitpunkt bewirken darf.

7. Kündigung eines Bausparvertrages zur Zinersparnis?

In drei vom Oberlandesgericht Hamm (OLG) am 22.6.2016 entschiedenen Sachverhalten hatte eine Bausparkasse die Bausparverträge gekündigt, weil die Bausparer auch 10 Jahre nach der Zuteilungsreife der Verträge keine Darlehen in Anspruch genommen hatten und für die angesparten Gelder weiterhin den jeweils vereinbarten Sparzins von 2,5 % bzw. 3 % erhielten.

Nach Auffassung der Richter waren die Kündigungen gerechtfertigt, weil sich die Bausparkasse auf das im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelte Kündigungsrecht des Darlehensnehmers berufen konnte.

Anmerkung: Das OLG Hamm hat damit an seiner früheren Rechtsprechung festgehalten und sich der hiervon abweichenden aktuellen Rechtsprechung des OLG Stuttgart vom 30.3.2016 nicht angeschlossen. Wegen der derzeit unterschiedlichen obergerichtlichen Rechtsprechung haben die Richter des OLG Hamm in allen drei Fällen die Revision zugelassen, sodass die Bausparer eine höchstrichterliche Entscheidung durch den Bundesgerichtshof herbeiführen können.

8. „Bestellerprinzip“ bei Maklerprovisionen für Wohnraummietverträge verfassungsgemäß

Der Gesetzgeber hat durch das Mietrechtsnovellierungsgesetz das Bestellerprinzip bei der Wohnungsvermittlung eingeführt. Danach darf ein Wohnungsvermittler für die Vermittlung oder den Nachweis der Gelegenheit zum Abschluss von Mietverträgen über Wohnräume vom Wohnungssuchenden kein Entgelt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, es sei denn, der Wohnungsvermittler holt ausschließlich wegen des Vermittlungsvertrags mit dem Wohnungssuchenden vom Vermieter den Auftrag ein, die Wohnung anzubieten.

Auch Vereinbarungen, durch die Wohnungssuchende verpflichtet werden, ein vom Vermieter oder einem Dritten geschuldetes Vermittlungsentgelt zu zahlen, sind unwirksam. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass diejenige Partei, in deren wirtschaftlichem Interesse der Wohnungsvermittler vorwiegend tätig wird, auch dessen Vertragspartner im rechtlichen Sinne wird und bleibt.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte sich in diesem Zusammenhang mit zwei Beschwerden zu befassen. Darin rügten Immobilienmakler mit ihrer Verfassungsbeschwerde im Wesentlichen eine Verletzung

ihrer Berufsfreiheit und ein Wohnungsmieter rügte die Verletzung seiner durch das Grundgesetz (GG) geschützten Vertragsfreiheit.

In seinem Beschluss vom 29.6.2016 stellt das BVerfG nunmehr hierzu fest, dass die angegriffenen Regelungen zwar die Berufsfreiheit der Immobilienmakler beschränken, dies aber verfassungsrechtlich gerechtfertigt sei. Der Gesetzgeber darf die durch das GG geschützte Freiheit, ein Entgelt für berufliche Leistungen einzelvertraglich zu vereinbaren, durch zwingendes Gesetzesrecht begrenzen, um sozialen oder wirtschaftlichen Ungleichgewichten entgegenzuwirken.

Auch das gleichzeitig eingeführte Textformerfordernis für Wohnungsvermittlungsverträge verletzt die Immobilienmakler nicht in ihrer Berufsfreiheit. Das Textformerfordernis dient dem legitimen Zweck, die Beteiligten zuverlässig über den Inhalt und die rechtlichen Folgen ihrer Erklärungen zu informieren und hiermit Rechts-sicherheit und Rechtsklarheit für die Betroffenen zu fördern.

9. Verjährung von Mängelansprüchen bei Auf-Dach-Photovoltaikanlagen

In einem vor dem Bundesgerichtshof (BGH) am 2.6.2016 entschiedenen Fall ließ der Betreiber einer Tennishalle eine Photovoltaikanlage auf dem Dach der Halle installieren. Die Module wurden auf eine Unterkonstruktion montiert, die mit dem Dach fest verbunden wurde. Unterkonstruktion und Module waren so anzubringen, dass die Statik des Dachs durch das Eigengewicht der Anlage nicht beeinträchtigt wird und die Anlage sturmsicher ist.

Der Anlagenbetreiber rügte die zu geringe Leistung der Anlage und verlangte eine Minderung um 25 % der Nettovergütung. Der Erbauer der Anlage war der Auffassung, dass der Anspruch auf Nacherfüllung verjährt war, da die für Arbeiten bei Bauwerken geltende lange Verjährungsfrist von 5 Jahren keine Anwendung findet.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BGH gilt die Verjährungsfrist von 5 Jahren „bei Bauwerken“, wenn das Werk in der Errichtung oder grundlegenden Erneuerung eines Gebäudes besteht, das Werk in das Gebäude fest eingefügt wird und dem Zweck des Gebäudes dient. Diese Voraussetzungen lagen hier vor. Die Photovoltaikanlage wurde durch die Vielzahl der verbauten Komponenten so mit der Tennishalle verbunden, dass eine Trennung von dem Gebäude nur mit einem erheblichen Aufwand möglich ist. Schließlich dient die Photovoltaikanlage dem weiteren Zweck der Tennishalle, Trägerobjekt einer solchen Anlage zu sein.

10. Anforderungen an Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich am 6.7.2016 mit den Anforderungen befasst, die eine Vorsorgevollmacht und eine Patientenverfügung im Zusammenhang mit dem Abbruch von lebenserhaltenden Maßnahmen erfüllen müssen.

Im entschiedenen Fall erlitt eine Frau einen Hirnschlag, aufgrund dessen sie die Fähigkeit zur verbalen Kommunikation verlor. Sie hatte zwei wortlaut-identische, mit „Patientenverfügung“ betitelte Schriftstücke unterschrieben. In diesen war niedergelegt, dass unter anderem dann, wenn aufgrund von Krankheit oder Unfall ein schwerer Dauerschaden des Gehirns zurückbleibe, „lebensverlängernde Maßnahmen unterbleiben“ sollten.

Nach Auffassung des BGH entfaltet eine schriftliche Patientenverfügung unmittelbare Bindungswirkung nur dann, wenn ihr konkrete Entscheidungen des Betroffenen über die Einwilligung oder Nicht-einwilligung in bestimmte, noch nicht unmittelbar bevorstehende ärztliche Maßnahmen entnommen werden können. Von vornherein sind allgemeine Anweisungen, wie die Aufforderung, ein würdevolles Sterben zu ermöglichen oder zuzulassen, wenn ein Therapieerfolg nicht mehr zu erwarten ist, nicht ausreichend.

Die Anforderungen an die Bestimmtheit einer Patientenverfügung dürfen aber auch nicht überspannt werden. Vorausgesetzt werden kann nur, dass der Betroffene umschreibend festlegt, was er in einer bestimmten Lebens- und Behandlungssituation will und was nicht.

Die Äußerung, „keine lebenserhaltenden Maßnahmen“ zu wünschen, enthält jedenfalls für sich genommen keine hinreichend konkrete Behandlungsentscheidung. Die insoweit erforderliche Konkretisierung kann aber gegebenenfalls durch die Benennung bestimmter ärztlicher Maßnahmen oder die Bezugnahme auf ausreichend spezifizierte Krankheiten oder Behandlungssituationen erfolgen.

11. Anfechtung des privaten Versicherungsvertrags – keine Rückkehr in die GKV

Die zuletzt bei einer Ersatzkasse als freiwilliges Mitglied Versicherte erklärte im März 2011 die Kündigung ihrer Mitgliedschaft zum 31.5.2011. Dazu legte sie die Bescheinigung eines Unternehmens der PKV vor, nach der für sie ab 1.6.2011 insoweit Krankenversicherungsschutz bestehe.

Im November 2011 focht das Krankenversicherungsunternehmen gegenüber der Frau den Versicherungsvertrag wegen arglistiger Täuschung an. Den daraufhin von der Frau bei der Ersatzkasse gestellten Antrag auf Fortführung ihrer Mitgliedschaft in der GKV lehnte diese ab, weil die freiwillige Versicherung wirksam gekündigt und die Frau zuletzt in der PKV versichert gewesen sei.

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte nun zu entscheiden, ob infolge der rückwirkenden Anfechtung des Versicherungsvertrages mit der Privaten Krankenversicherungsgesellschaft die Frau ab 1.6.2011 zuletzt nicht in der PKV, sondern in der GKV versichert gewesen war. Es kam zu dem Entschluss, dass sie seit 1.6.2011 nicht mehr bei der GKV versichert war. Die später erklärte Anfechtung des nachfolgenden Versicherungsvertrages durch das private Versicherungsunternehmen ließ die zuvor erklärte Beendigung der Mitgliedschaft aufgrund freiwilliger Versicherung in der GKV unberührt.

Das BSG führt in seinem Urteil aus, dass die Frau als Versicherte insoweit auch nicht schutzlos ist. Nach einer Anfechtung des Versicherungsvertrags wegen arglistiger Täuschung durch ihren Vertragspartner hatte sie jedenfalls gegen ein anderes Unternehmen der PKV Anspruch auf Abschluss eines (neuen) Versicherungsvertrags im Basistarif.

12. Unfallversicherungsschutz auch bei der Weihnachtsfeier einer Betriebsabteilung

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) ist auch die Teilnahme an einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung, z. B. einer Weihnachtsfeier, als Ausprägung der Beschäftigtenversicherung versichert. Hierfür war bereits nach bisheriger Rechtsprechung zunächst erforderlich, dass die Veranstaltung „im Einvernehmen“ mit der Betriebsleitung stattfand.

Für ein solches „Einvernehmen“ reicht es aus, wenn der Dienststellenleiter in einer Dienstbesprechung mit den jeweiligen Sachgebietsleitern vereinbart, dass die jeweiligen Sachgebiete Weihnachtsfeiern veranstalten dürfen und weitere Festlegungen (Beginn, Zeitgutschrift etc.) getroffen werden.

Anmerkung: Soweit das BSG bislang als weiteres Kriterium für versicherte betriebliche Gemeinschaftsveranstaltungen darauf abgestellt hat, dass die Unternehmensleitung persönlich an der Feier teilnehmen muss, hält es hieran nicht länger fest. Notwendig ist lediglich, dass die Feier allen Mitarbeitern des jeweiligen Teams offenstand und die jeweilige Sachgebiets- oder Teamleitung teilnimmt.

13. Auskunftsanspruch des Erben über lebzeitige Zuwendungen an Pflichtteilsberechtigten

Grundsätzlich steht dem Erben ein Anspruch auf Auskunftserteilung gegenüber den Pflichtteilsberechtigten hinsichtlich der vom Erblasser erhaltenen Zuwendungen zu. Anzugeben sind alle wertbildenden Faktoren, der Zeitpunkt der Zuwendung und etwaige Anordnungen des Erblassers.

Auskünfte des Pflichtteilsberechtigten, er habe vom Erblasser keine Zuwendungen mit der Bestimmung erhalten, sich diese auf einen Pflichtteil anrechnen zu lassen, stellen keine ausreichende Auskunft dar. Werden konkrete Zuwendungen in den Raum gestellt, muss sich der Zuwendungsempfänger hinreichend erklären.

So entschieden die Richter des Oberlandesgerichts Koblenz: „Über lebzeitige, auf den Pflichtteil anzurechnende Zuwendungen ist der Pflichtteilsberechtigte dem Erben auskunftspflichtig. Schöpft der Erbe seine Erkenntnismöglichkeiten hinsichtlich solcher Zuwendungen aus, muss der Pflichtteilsberechtigte seinerseits wegen der ihn treffenden Auskunftspflicht substantiiert erwidern.“

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. – 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

2016: Juli = 107,6; Juni = 107,3; Mai = 107,2; April = 106,9;
März = 107,3; Februar = 106,5; Januar = 106,1
2015: Dezember = 107,0; November = 107,1; Oktober = 107,0

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>

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.

Wir helfen gerne weiter:

Rechtsanwaltskanzlei
Jan Waßerfall
Quickborner Str. 78-80
13439 Berlin
Tel. 030-41476844
Fax. 030-41476845
Email: anwalt@wasserfall.com