

Mandanteninformation III/2016

Ankündigung einer Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund
Rückzahlung von Weiterbildungskosten - jährliche Minderung der Rückzahlungspflicht
Steuerliche Behandlung von Entlassungsschädigungen
Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz
Versetzungsklausel; Inhaltskontrolle
Bescheinigung von Arbeitsunfähigkeit bis auf Weiteres
Neuerungen bei Leiharbeit und Werkverträgen
Anrechnung von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn
Schriftformerfordernis bei Inanspruchnahme von Elternzeit
Vergütung von Raucherpausen keine betriebliche Übung
Aufwendungen für Mieterschäden sofort abziehbare Werbungskosten
Verzugszins / Basiszins
Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Ankündigung einer Arbeitsunfähigkeit als Kündigungsgrund

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bereits die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen des Arbeitnehmers nicht entsprechen sollte, ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Der Arbeitnehmer darf dem Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Nachteile androhen. Versucht er einen ihm nicht zustehenden Vorteil durch eine unzulässige Drohung zu erreichen, so verletzt er bereits hierdurch seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht, die es verbietet, die andere Seite unzulässig unter Druck zu setzen.

Bei Ankündigung einer Krankschreibung im Falle einer objektiv nicht bestehenden Erkrankung liegt die Pflichtwidrigkeit im Zeitpunkt der Ankündigung in erster Linie darin, dass der Arbeitnehmer mit einer solchen Erklärung zum Ausdruck bringt, dass er notfalls bereit ist, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Dabei braucht die Drohung mit der Erkrankung bei Verweigerung des begehrten Urlaubs nicht unmittelbar zu erfolgen. Es kann ausreichend sein, wenn der Erklärende eine solche Äußerung im Zusammenhang mit seinem Urlaubswunsch stellt und ein verständiger Dritter dies nur als einen deutlichen Hinweis werten kann, bei einer Nichtgewährung des Urlaubs werde eine Krankschreibung erfolgen.

Durch die Pflichtverletzung wird das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, so dass darin regelmäßig auch ohne vorausgehende Abmahnung ein die außerordentliche Kündigung an sich rechtfertigender verhaltensbedingter Grund zur Kündigung liegt.

Rückzahlung von Weiterbildungskosten - jährliche Minderung der Rückzahlungspflicht

In einem Fall aus der Praxis vereinbarten Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen "Ausbildungs-Anstellungsvertrag". Dieser sah vor, dass der Arbeitnehmer zunächst eine zehnmonatige Ausbildung zum Prüflingenieur absolviert und danach als solcher beschäftigt wird. Der Arbeitgeber übernimmt sämtliche Kosten der Ausbildung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber waren sich einig, dass auf Seiten des Arbeitgebers Kosten in Höhe von rund 35.500 € entstehen.

In dem Vertrag war geregelt, dass der Arbeitnehmer zur Rückzahlung der Ausbildungskosten verpflichtet ist, wenn er vor Ablauf von 3 Jahren seit Aufnahme der Prüftätigkeit ausscheiden sollte: 100 % der Ausbildungskosten bei Ausscheiden im ersten, 66,66 % der Ausbildungskosten bei Ausscheiden im zweiten und 33,33 % der Ausbildungskosten bei Ausscheiden im dritten Jahr. Nach Bestehen der Prüfung war ein Gehalt von 3.200 € brutto/Monat, ab dem 7. Monat 18 Monate lang 3.500 €, ab dem 19. Monat 3.700 € vereinbart. Nach Ablauf der dreijährigen Betriebszugehörigkeit sind sämtliche entstandenen Ausbildungskosten abgegolten.

Das Landesarbeitsgericht Mainz hat mit seinem Urteil vom 3.3.2015 dazu entschieden, dass die Regelung zur Rückzahlung der Ausbildungskosten den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige, weil sie lediglich eine jährlich gestaffelte Minderung der Rückzahlungsverpflichtung vorsieht. Darüber hinaus ist eine arbeitsvertragliche Klausel dann unangemessen, wenn sie bei einer Rückforderungssumme, die das Bruttomonatseinkommen des fortgebildeten Arbeitnehmers um ein Vielfaches übersteigt, bei einer dreijährigen Bindungsdauer nur eine grobe, jährlich gestaffelte Minderung der Rückzahlungsverpflichtung vorsieht, ohne auf eine ausdifferenzierte, etwa monatliche Staffelung abzustellen.

Fallen Fortbildungskosten an, die das Bruttomonatseinkommen des Arbeitnehmers um ein Vielfaches übersteigen, berücksichtigt eine nur jährliche Staffelung das grundgesetzlich geschützte Interesse des Arbeitnehmers an einer möglichst unbeeinträchtigten Ausübung seiner Berufsfreiheit nicht ausreichend. Eine solche Klausel ist damit unwirksam. Ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers daran, bei Rückzahlungsvereinbarungen durch eine Drittelung der Rückzahlungsschuld den Bleibedruck auf den Arbeitnehmer angesichts der Höhe der Rückzahlungsforderung am Anfang eines jeden Jahres genauso hoch zu halten, wie am Ende dieses Zeitabschnitts, ist jedenfalls bei Rückzahlungsforderungen in erheblicher Größenordnung nicht erkennbar.

Steuerliche Behandlung von Entlassungsschädigungen

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs setzt die Anwendung der begünstigten Besteuerung von Entlassungsschädigungen nach der sog. Fünftelregelung u. a. voraus, dass die Entschädigungsleistungen zusammengeballt in einem Veranlagungszeitraum (VZ) zufließen. Der Zufluss mehrerer Teilbeträge in unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen ist deshalb grundsätzlich steuerschädlich. Dies gilt jedoch nicht, soweit es sich um eine im Verhältnis zur Hauptleistung stehende geringfügige Zahlung handelt, die in einem anderen VZ zufließt.

Mit Schreiben vom 4.3.2016 teilt die Finanzverwaltung nunmehr mit, dass sie aus Vereinfachungsgründen dann eine steuerlich unschädliche geringfügige Zahlung annehmen will, wenn diese nicht mehr als 10 % der Hauptleistung beträgt. Darüber hinaus kann eine Zahlung unter Berücksichtigung der konkreten individuellen Steuerbelastung als geringfügig anzusehen sein, wenn sie niedriger ist als die tarifliche Steuerbegünstigung der Hauptleistung. Ferner können auch ergänzende Zusatzleistungen, die Teil der einheitlichen Entschädigung sind und in späteren VZ aus Gründen der sozialen Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit gewährt werden, für die Beurteilung der Hauptleistung als einer zusammengeballten Entschädigung unschädlich sein.

Bestimmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass die fällige Entschädigung erst im Folgejahr zufließen soll, ist dies für die Anwendung der Fünftelregelung unschädlich. Ein auf 2 Jahre verteilter Zufluss der Entschädigung ist ausnahmsweise unschädlich, wenn die Zahlung der Entschädigung von vornherein in einer Summe vorgesehen war und nur wegen ihrer ungewöhnlichen Höhe und der besonderen Verhältnisse des Zahlungspflichtigen auf 2 Jahre verteilt wurde oder wenn der Entschädigungsempfänger dringend auf den baldigen Bezug einer Vorauszahlung angewiesen war.

Anmerkung: Die Anwendung der sog. Fünftelregelung kann Steuern sparen helfen, wenn sie richtig durchgeführt wird. Nachdem es sich bei Entschädigungszahlungen i. d. R. um höhere Beträge handelt, sollten sich betroffene Steuerpflichtige in jedem Fall dazu im Detail beraten lassen, um Fehler zu vermeiden.

Anspruch auf tabakrauchfreien Arbeitsplatz

Nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden.

Die ArbStättV geht damit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 ArbStättV nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen.

Der Kläger arbeitet in dem von der Beklagten in Hessen betriebenen Spielcasino als Croupier. Er hat hierzu im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet.

Der Kläger verlangt von der Beklagten, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar hat der Kläger nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Die Beklagte macht in ihrem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Sie muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur ihres Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. § 5 Abs. 2 ArbStättV verpflichtet sie allerdings, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat sie mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Klägers im Raucherraum erfüllt.

(Bundesarbeitsgericht Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15)

Versetzungsklausel; Inhaltskontrolle

Die arbeitsvertragliche Klausel ("er verpflichtet sich, auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen ..., die seinen Vorkenntnissen und Fähigkeiten entsprechen") lässt offen, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch geringwertigere Tätigkeiten zuweisen kann. Bleiben aber Zweifel über den Inhalt der Klausel, gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers als Verwender; zu wählen ist die für den Arbeitnehmer günstigste Auslegungsvariante. Dieses ist diejenige, die zur materiellen Unangemessenheit und damit zur Unwirksamkeit der Klausel führt. **(Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 24.2.2016, 2 Sa 51/15, veröffentlicht am 20.05.2016)**

Bescheinigung von Arbeitsunfähigkeit bis auf Weiteres

Bescheinigt der behandelnde Arzt Arbeitsunfähigkeit "bis auf Weiteres", ohne einen Endzeitpunkt anzugeben, kann aus der Angabe eines Wiedervorstellungstermins nicht geschlossen werden, dass die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis zu diesem Termin beschränkt sein soll. Deshalb kann die zuständige Krankenkasse verpflichtet sein, auch über den Wiedervorstellungstermin hinaus Krankengeld zu zahlen.

In einem vor dem Landessozialgericht Rheinland-Pfalz entschiedenen Fall litt eine Frau unter Wirbelsäulen- und Schulterbeschwerden. Der behandelnde Arzt hat im letzten Auszahlungsschein Arbeitsunfähigkeit "bis auf Weiteres" bescheinigt. Gleichzeitig war ein Wiedervorstellungstermin genannt. Nachdem der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu dem Ergebnis gelangt war, die Arbeitsunfähigkeit sei nur bis zu einem früheren Termin belegt, hat die Krankenkasse eine weitere Krankengeldzahlung abgelehnt, die Patientin müsse sich vielmehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen.

Die Frau legte dann zwei weitere Auszahlungsscheine mit einer bescheinigten Arbeitsunfähigkeit bis auf Weiteres vor. Ihr Widerspruch gegen den ablehnenden Bescheid wurde nach erneuter Begutachtung durch den MDK von der Krankenkasse zurückgewiesen.

Die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit sei "bis auf Weiteres" vorgenommen worden. Aus der bloßen Angabe eines Wiedervorstellungstermins könne gerade nicht auf eine Begrenzung der Feststellung geschlossen werden. Das Sozialgericht hatte die Krankenkasse bereits dazu verurteilt, mehr als 2 Monate länger Krankengeld zu gewähren. Tatsächlich habe nach den nachvollziehbaren Angaben der behandelnden Ärzte und den Ausführungen des gerichtlich bestellten Gutachters Arbeitsunfähigkeit in dem Zeitraum bestanden, für den die Krankenkasse durch das Sozialgericht zur Krankengeldzahlung verurteilt worden war.

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 festschreibt. 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.

Anrechnung von Sonderzahlungen auf den Mindestlohn

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen, für die Praxis interessanten Fall sah der Arbeitsvertrag neben einem Monatsgehalt besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor. Dazu schloss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen. Das Unternehmen zahlte daraufhin allmonatlich neben dem Bruttogehalt je 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgeldes.

Wie schon zuvor das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 12.1.2016 entschieden hat, kam auch das BAG zu der Entscheidung, dass es sich bei den Sonderzahlungen um Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung handelt, weshalb eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich ist.

Schriftformerfordernis bei Inanspruchnahme von Elternzeit

Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll.

Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit - vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung - zum Ruhen gebracht wird. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht.

Das Elternzeitverlangen erfordert jedoch die strenge Schriftform. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die vorgeschriebene Schriftform nicht und führt zur Nichtigkeit der Erklärung. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 10.5.2016 entschieden.

Vergütung von Raucherpausen keine betriebliche Übung

Hat der Arbeitgeber während sog. Raucherpausen, für die die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht.

Das hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg (LAG) mit Urteil vom 5.11.2015 entschieden. Diesem Urteil lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde:

In einem Unternehmen hatte sich schon seit vielen Jahren eingebürgert, dass die Beschäftigten zum Rauchen ihren Arbeitsplatz verlassen durften, ohne am Zeiterfassungsgerät ein- bzw. auszustempeln. Dementsprechend wurde für diese Raucherpausen auch kein Lohnabzug vorgenommen. In einer Betriebsvereinbarung wurde dann allerdings geregelt, dass beim Entfernen vom Arbeitsplatz zum Rauchen die nächstgelegenen Zeiterfassungsgeräte zum Ein- und Ausstempeln zu benutzen sind.

Einem Arbeitnehmer wurden daraufhin in mehreren Monaten einige Minuten für Raucherpausen von der Arbeitszeit abgezogen. Der Arbeitnehmer verlangte jedoch die Bezahlung der Raucherpausen, da ihm diese nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung zustehe. Das verneinte das LAG.

Aufwendungen für Mieterschäden sofort abziehbare Werbungskosten

Instandsetzungs- und Modernisierungsaufwendungen, die innerhalb von 3 Jahren nach Anschaffung des Gebäudes durchgeführt werden, gehören zu den Herstellungskosten des Gebäudes, wenn die Aufwendungen (ohne Umsatzsteuer) 15 % der Gebäudeanschaffungskosten übersteigen. Diese können nur im Wege der Abschreibung über die Nutzungsdauer steuerlich geltend gemacht und nicht sofort abgezogen werden.

Aufwendungen des Vermieters zur Beseitigung von Schäden, die der Mieter nach Erwerb einer Eigentumswohnung verursacht hat, können sofort als Werbungskosten bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung abgezogen werden. Das entschied das Finanzgericht Düsseldorf (FG) in seinem Urteil vom 4.3.2016.

Im entschiedenen Fall hinterließ eine Mieterin die Wohnung in einem beschädigten Zustand. Zur Beseitigung dieser Schäden wandte die Steuerpflichtige rund 20.000 € auf, die sie als sofort abzugsfähige Werbungskosten behandelte. Hingegen vertrat das Finanzamt die Auffassung, es handle sich um sog. anschaffungsnahe Herstellungskosten.

Das FG vertritt hier jedoch die Auffassung, dass - trotz Überschreitung der 15-%-Grenze - keine anschaffungsnahe Herstellungskosten vorlagen. Die Gesetzesbegründung lässt keine Anhaltspunkte dafür erkennen, dass der Gesetzgeber Aufwand zur Beseitigung von Schäden nach Erwerb habe erfassen wollen. Auch können in Fällen, in denen es zu einem Substanzverlust kommt, eine Absetzung für außerordentliche Abnutzung in Anspruch genommen werden, die ebenfalls mit einem sofortigen Abzug einhergeht. Schließlich gebietet die mit der Regelung bezweckte Verwaltungsvereinfachung keine Qualifizierung derartiger Aufwendungen als anschaffungsnahe Herstellungskosten.

Anmerkung: Das Verfahren ist beim Bundesfinanzhof (BFH) unter dem Aktenzeichen IX R 6/16 anhängig. Ob dieser den Argumenten des FG folgt, wird sich zeigen. Betroffene Steuerpflichtige können in abschlägigen Bescheiden Einspruch einlegen und um Ruhen des Verfahrens bis zu einer endgültigen Entscheidung durch den BFH bitten.

Verzugszins / Basiszins

- **Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9%-Punkte zzgl. 40 € Pauschale

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

seit 01.07.2016 = - 0,88 %

01.01.2016 - 30.06.2016 - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 - 0,83 %

01.01.2015 - 30.06.2015 - 0,83 %

01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %

01.07.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %

Verbraucherpreisindex

Hinweis: Der Verbraucherpreisindex wird in fünfjährigem Abstand einer turnusmäßigen Überarbeitung unterzogen. Ab Januar 2013 erfolgt die Umstellung von der bisherigen Basis 2005 auf das Basisjahr 2010. Damit verbunden ist die Neuberechnung der Ergebnisse ab Januar 2010.

Verbraucherpreisindex (2010 = 100)

2016	Januar	106,1		2015	Januar	105,5
	Februar	106,5			Februar	106,5
	März	107,3			März	107,0
	April	106,9			April	107,0
	Mai				Mai	107,1
	Juni				Juni	107,0
	Juli				Juli	107,2
	August				August	107,2
	September				September	107,0
	Oktober				Oktober	107,0
	November				November	107,1
	Dezember				Dezember	107,0
2014	Januar	105,9		2013	Januar	104,5
	Februar	106,4			Februar	105,1
	März	106,7			März	105,6
	April	106,5			April	105,1
	Mai	106,4			Mai	105,5
	Juni	106,7			Juni	105,6
	Juli	107,0			Juli	106,1
	August	107,0			August	106,1
	September	107,0			September	106,1
	Oktober	106,7			Oktober	105,9
	November	106,7			November	106,1
	Dezember	106,7			Dezember	106,5

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de