

**Mandantenrundschriften III/2008**

30.12.2008

- Das Erbschaft- und Schenkungssteuerrecht wird geändert
- GmbH-Recht wurde modernisiert
- Mietminderungsklausel in einem Gewerberaummietvertrag
- Besonderheiten bei Kündigung von minderjährigen Arbeitnehmern
- Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen
- Zeugnisanspruch bei Betriebsübergang - keine Dankesformel bei nur durchschnittlicher Leistung
- Außerordentl. Kündigung wegen anderweitiger Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit
- Schutz des Verbrauchers vor Werbung durch E-Mail und SMS
- Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz / 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.

**Das Erbschaft- und Schenkungssteuerrecht wird geändert**

Am 5.12.2008 stimmte der Bundesrat dem neuen Erbschaft- und Schenkungssteuerrecht zu, das zum 1.1.2009 in Kraft tritt. Nachfolgend soll ein kurzer Überblick über das Reformpaket gegeben werden.

**Freibeträge:** Witwer und Witwen, eingetragene Lebenspartner sowie Kinder des Erblassers werden von der Erbschaftsteuer für selbst genutzte Immobilien befreit, solange sie diese mindestens 10 Jahre lang selbst nutzen. Bei Kindern darf die Wohnfläche nicht mehr als 200 m<sup>2</sup> betragen, um von der Befreiung profitieren zu können. Kommt es in diesen 10 Jahren zu einer Vermietung bzw. Verpachtung, einem Verkauf oder zu einer Nutzung des ererbten Wohneigentums als Zweitwohnsitz, fällt Erbschaftsteuer - je nach Wert des Hauses von 7 % bis 30 % - an.

Die persönlichen Freibeträge werden in der Steuerklasse I von 307.000 auf 500.000 Euro für Ehegatten, von 205.000 auf 400.000 Euro für jedes Kind und von 51.200 auf 200.000 Euro für jeden Enkel angehoben. Für die übrigen Personen der Steuerklasse I, im Wesentlichen die Urenkel und weitere Abkömmlinge des Erblassers oder Schenkers sowie für die Eltern des Erblassers, bleiben Erwerbe in Höhe von 100.000 Euro und für Personen der Steuerklasse II und III in Höhe von 20.000 Euro steuerfrei.

Eingetragene Lebenspartner (zwei Personen gleichen Geschlechts) erhalten einen Freibetrag in Höhe von 500.000 Euro, werden aber nach Steuerklasse III besteuert.

Steuersätze: Die Erbschaftsteuer soll nach folgenden Prozentsätzen erhoben werden:	Prozentsatz in der Steuerklasse		
	I	II	III
Wert des steuerpflichtigen Erwerbs bis einschließlich Euro:			
75.000	7	30	30
300.000	11	30	30
600.000	15	30	30
6.000.000	19	30	30
13.000.000	23	50	50
26.000.000	27	50	50
über 26.000.000	30	50	50

**Unternehmensnachfolge:** Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen soll der Betriebsübergang steuerfrei bleiben, soweit die Arbeitsplätze im Betrieb erhalten werden. Für Firmenerben wird es zukünftig zwei Optionen geben, deren Wahl bindend ist, d. h. nachträglich nicht revidiert werden kann.

**Option 1:** Firmenerben, die den ererbten Betrieb im Kern sieben Jahre fortführen, werden von der Besteuerung von 85 % des übertragenen Betriebsvermögens verschont, vorausgesetzt, die Lohnsumme beträgt innerhalb sieben Jahren nicht weniger als 650 % der maßgeblichen Lohnsumme zum Erbzeitpunkt. Daneben darf der Anteil des Verwaltungsvermögens am betrieblichen Gesamtvermögen (z. B. Dritten zur Nutzung überlassene Grundstücke, Grundstücksteile, grundstücksgleiche Rechte und Bauten, Anteile an Kapitalgesellschaften, Wertpapiere u. ä.) höchstens 50 % betragen.

**Option 2:** Firmenerben, die den ererbten Betrieb im Kern zehn Jahre fortführen, werden komplett von der Erbschaftsteuer verschont, vorausgesetzt, die Lohnsumme beträgt nach 10 Jahren nicht weniger als 1000 % der Lohnsumme zum Erbzeitpunkt. Daneben darf der Anteil des Verwaltungsvermögens am betrieblichen Gesamtvermögen höchstens 10 % betragen.

Zur Vermeidung des sog. "Fallbeileffekts" ist vorgesehen, die Erbschaftsteuer vor Ablauf dieser Fristen stufenweise abschmelzen zu lassen.

**Ausnahmen:** Einzelunternehmen, die ausschließlich vom Unternehmer selbst, ohne Arbeitnehmer betrieben werden, und Unternehmen sowie Betriebe der Land- und Forstwirtschaft mit höchstens zehn Arbeitnehmern unterliegen nicht dem Verschonungsparameter Lohnsumme, sondern *nur den allgemeinen Behaltensregelungen*.

**Nachversteuerung:** Die Betriebsveräußerung/-aufgabe oder Teilveräußerung sowie Veräußerung/Entnahme von wesentlichen Betriebsgrundlagen innerhalb des Behaltenszeitraums führen in dem entsprechenden Umfang zum Wegfall der Verschonung, es sei denn, es erfolgt in zeitlichem Zusammenhang eine Reinvestition in diesem Umfang im Betrieb (Reinvestitionsklausel). Überentnahmen führen in ihrem Umfang zum Wegfall der Verschonung.

**Anmerkung:** Wir werden Sie selbstverständlich über dieses Informationsschreiben weiter auf dem Laufenden halten.

Die Neuregelungen können für den Einzelnen von Vor- wie auch von Nachteil sein, sie sind in jedem Fall kompliziert. Ein schnelles Handeln kann Steuern sparen. **Betroffene Steuerpflichtige sollten sich von uns in jedem Fall umgehend beraten lassen!**

### **GmbH-Recht wurde modernisiert**

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG), das zum 01.01.2008 in Kraft trat, soll das GmbH-Gesetz (GmbHG) grundlegend modernisiert und zugleich dereguliert werden. Ein Kernanliegen der Reform ist die Erleichterung und Beschleunigung von Unternehmensgründungen. Hier wird häufig ein Wettbewerbsnachteil der GmbH gegenüber ausländischen Rechtsformen wie der englischen Limited gesehen. In vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union werden geringere Anforderungen an die Gründungsformalien und die Aufbringung des Mindeststammkapitals gestellt. Nachfolgend sollen die wichtigsten Punkte des Gesetzes aufgezeigt werden:

#### **Erleichterung der Kapitalaufbringung und Übertragung von Geschäftsanteilen**

- Das Mindeststammkapital der GmbH wird **nicht** herabgesetzt und bleibt bei 25.000 Euro. Um den Bedürfnissen von Existenzgründern, die am Anfang nur sehr wenig Stammkapital haben und benötigen (z. B. im Dienstleistungsbereich) zu entsprechen, bringt das Gesetz eine Einstiegsvariante der GmbH, die haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft (sog. Mini-GmbH). Diese GmbH darf ihre Gewinne aber nicht voll ausschütten, sondern muss jährlich 25 % des Jahresüberschusses in eine Rücklage einstellen, bis das volle Haftungskapital der GmbH erreicht ist. Danach kann die sogenannte "Mini-GmbH" in eine normale GmbH umgewandelt werden. In ihrer Bezeichnung muss die Mini-GmbH den Zusatz "Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)" oder "UG (haftungsbeschränkt)" führen.
- Jeder Geschäftsanteil muss nur noch auf einen Betrag von mindestens einem Euro lauten. Vorhandene Geschäftsanteile können künftig leichter gestückelt, aufgeteilt, zusammengelegt und einzeln oder zu mehreren an einen Dritten übertragen werden.
- Rechtsunsicherheiten im Bereich der Kapitalaufbringung werden dadurch beseitigt, dass das Rechtsinstitut der "verdeckten Sacheinlage" im Gesetz klar geregelt wird. Das Gesetz sieht vor, dass der Wert der geleisteten Sache auf die Bareinlageverpflichtung des Gesellschafters angerechnet wird. Die Anrechnung erfolgt erst nach Eintragung der Gesellschaft in das Handelsregister. Weiß der Geschäftsführer von der geplanten verdeckten Sacheinlage, liegt also eine vorsätzliche verdeckte Sacheinlage vor, so darf er in der Handelsregisteranmeldung nicht versichern, die Bareinlage sei erfüllt.

## **Einführung von Musterprotokollen**

- Für wenig komplizierte Standardgründungen (u. a. Bargründung, höchstens drei Gesellschafter) werden zwei beurkundungspflichtige Musterprotokolle als Anlage zum GmbHG zur Verfügung gestellt. Diese Musterprotokolle fassen drei Dokumente zusammen (Gesellschaftsvertrag, Geschäftsführerbestellung und Gesellschafterliste) und müssen notariell beurkundet werden.  
**Es ist trotz der Vereinfachung sicherlich empfehlenswert sich für die Gründung rechtlichen Rat einzuholen.**

## **Beschleunigung der Registereintragung**

Das MoMiG verkürzt die Eintragszeiten beim Handelsregister:

- Bei Gesellschaften, deren Unternehmensgegenstand genehmigungspflichtig ist, wird das Eintragungsverfahren vollständig von der verwaltungsrechtlichen Genehmigung abgekoppelt. Das betrifft zum Beispiel Handwerks- und Restaurantbetriebe oder Bauträger, die eine gewerberechtliche Erlaubnis brauchen.
- Zukünftig müssen GmbHs wie auch Einzelkaufleute und Personenhandelsgesellschaften keine Genehmigungsurkunden mehr beim Registergericht einreichen.
- Bei der Gründung von Ein-Personen-GmbHs wird künftig auf die Stellung besonderer Sicherheitsleistungen verzichtet.
- Das Gericht kann bei der Gründungsprüfung nur dann die Vorlage von Einzahlungsbelegen oder sonstigen Nachweisen verlangen, wenn es erhebliche Zweifel hat, ob das Kapital ordnungsgemäß aufgebracht wurde. Bei Sacheinlagen wird die Werthaltigkeitskontrolle durch das Registergericht auf die Frage beschränkt, ob eine "nicht unwesentliche" Überbewertung vorliegt. Nur bei entsprechenden Hinweisen kann damit künftig im Rahmen der Gründungsprüfung eine externe Begutachtung veranlasst werden.

## **Verlegung des Verwaltungssitzes ins Ausland**

- Das neue Gesetz ermöglicht den deutschen Gesellschaften einen Verwaltungssitz zu wählen, der nicht notwendig mit dem Satzungssitz übereinstimmt. Dieser Verwaltungssitz kann auch im Ausland liegen. Das kann z. B. eine attraktive Möglichkeit für deutsche Konzerne sein, ihre Auslandstöchter in der Rechtsform der vertrauten GmbH zu führen.

## **Mehr Transparenz bei Gesellschaftsanteilen**

- Künftig gilt nur derjenige als Gesellschafter, der in die Gesellschafterliste eingetragen ist. So können Geschäftspartner der GmbH lückenlos und einfach nachvollziehen, wer hinter der Gesellschaft steht. Veräußerer und Erwerber von Gesellschaftsanteilen erhalten den Anreiz, die Gesellschafterliste aktuell zu halten.

## **Gutgläubiger Erwerb von Gesellschaftsanteilen**

- Die Gesellschafterliste dient künftig auch als Anknüpfungspunkt für einen gutgläubigen Erwerb von Geschäftsanteilen. Wer einen Anteil erwirbt, kann darauf vertrauen, dass die in der Gesellschafterliste verzeichnete Person auch wirklich Gesellschafter ist.

## **Deregulierung des Eigenkapitalersatzrechts**

- Beim Eigenkapitalersatzrecht geht es um die Frage, ob Kredite, die Gesellschafter ihrer GmbH geben, als Darlehen oder als Eigenkapital behandelt werden. Das Eigenkapital steht in der Insolvenz hinter allen anderen Gläubigern zurück. Eine Unterscheidung zwischen "kapitalersetzenden" und "normalen" Gesellschafterdarlehen wird es nicht mehr geben.

Das MoMiG setzt den Kurs fort, die Fortführung und Sanierung von Unternehmen im Insolvenzfall zu erleichtern. Hat ein Gesellschafter der GmbH Vermögenswerte zur Nutzung überlassen, kann er künftig seinen Aussonderungsanspruch während der Dauer des Insolvenzverfahrens, höchstens aber für eine Zeit von einem Jahr ab dessen Eröffnung, nicht geltend machen. Dem Gesellschafter wird dafür ein finanzieller Ausgleich zugestanden. Diese Regelung beseitigt die Gefahr, dass dem Unternehmen mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens Gegenstände nicht mehr zur Verfügung stehen, die für eine Fortführung des Betriebes notwendig sind. Bestehen Sanierungschancen, wird es dem Insolvenzverwalter regelmäßig innerhalb der Jahresfrist möglich sein, eine Vereinbarung zu erreichen, die die Fortsetzung des verschuldeten Unternehmens ermöglicht.

## **Bekämpfung von Missbräuchen**

Die aus der Praxis übermittelten Missbrauchsfälle im Zusammenhang mit der Rechtsform der GmbH werden durch verschiedene Maßnahmen bekämpft:

- Die Rechtsverfolgung gegenüber Gesellschaften wird beschleunigt. Zukünftig muss in das Handelsregister eine inländische Geschäftsanschrift eingetragen werden. Dies gilt auch für Aktiengesellschaften, Einzelkaufleute, Personenhandelsgesellschaften sowie Zweigniederlassungen (auch von Auslandsgesellschaften). Die Gesellschafter werden im Falle der Führungslosigkeit der Gesellschaft verpflichtet, bei Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung einen Insolvenzantrag zu stellen. Hat die Gesellschaft keinen Geschäftsführer mehr, muss jeder Gesellschafter an deren Stelle Insolvenzantrag stellen, es sei denn, er hat vom Insolvenzgrund oder von der Führungslosigkeit keine Kenntnis.
- Geschäftsführer, die Beihilfe zur Ausplünderung der Gesellschaft durch die Gesellschafter leisten und dadurch die Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft herbeiführen, sollen stärker in die Pflicht genommen werden. Dazu wird das sog. Zahlungsverbot im GmbHG geringfügig erweitert.
- Die bisherigen Ausschlussgründe für Geschäftsführer werden um Verurteilungen wegen Insolvenzverschleppung, falscher Angaben und unrichtiger Darstellung sowie Verurteilungen aufgrund allgemeiner Straftatbestände mit Unternehmensbezug erweitert. Zum Geschäftsführer kann also nicht mehr bestellt werden, wer gegen zentrale Bestimmungen des Wirtschaftsstrafrechts verstoßen hat. Das gilt auch bei Verurteilungen wegen vergleichbarer Straftaten im Ausland. Außerdem haften künftig Gesellschafter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig einer Person, die nicht Geschäftsführer sein kann, die Führung der Geschäfte überlassen, der Gesellschaft für Schäden, die diese Person der Gesellschaft zufügen.

## **Mietminderungsklausel in einem Gewerberaummietvertrag**

Eine vom Vermieter verwendete formularmäßige Klausel, wonach der Mieter von Gewerberaum gegenüber den Ansprüchen des Vermieters auf Zahlung des Mietzinses kein Minderungsrecht wegen Mängeln der Mietsache geltend machen kann, es sei denn, der Vermieter hat die Mängel vorsätzlich oder grob fahrlässig zu vertreten, benachteiligt den Mieter unangemessen und ist deswegen unwirksam.

## **Besonderheiten bei Kündigung von minderjährigen Arbeitnehmern**

Ein Arbeitgeber muss bei der Kündigung eines minderjährigen Arbeitnehmers oder Auszubildenden genau aufpassen, um die Unwirksamkeit der Kündigung schon aus Formgründen zu vermeiden.

Eine Kündigung gegenüber einem Minderjährigen ist nur wirksam, wenn sie gegenüber den Eltern als gesetzliche Vertreter ausgesprochen wird. Sie muss den Eltern zugehen.

Dabei kann der Arbeitgeber den Minderjährigen formlos bitten, das Schreiben seinen Eltern zu übergeben. Das Risiko, dass der Minderjährige das Kündigungsschreiben den Eltern auch tatsächlich zumindest zum Lesen vorlegt, trägt aber der Arbeitgeber.

Die an den Minderjährigen gerichtete Kündigung ist selbst dann unwirksam, wenn dessen Eltern die Kündigung zufällig zur Kenntnis nehmen. Schreibt der Arbeitgeber sowohl den Minderjährigen als auch die Eltern in nahezu identischen Schreiben an, ist nur von einer Erklärung an die Eltern auszugehen. Durch das Schreiben an den Minderjährigen wird dieser lediglich über die Kündigung informiert, *zumal der Hinweis, sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit zu melden und die Aufforderung, die Firmenkleidung zurückzugeben, direkt an den Minderjährigen zu richten sind.*

## **Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen**

Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen - anders als bei laufendem Arbeitsentgelt - grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen. Er kann sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an.

Der Vorbehalt ist auch dann wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert. Der Arbeitgeber muss auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein solcher Hinweis muss in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot gerecht werden. Er muss deshalb klar und verständlich sein.

*Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagt und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat.*

In einem Fall aus der betrieblichen Praxis wurde einem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag die Zahlung von Weihnachtsgratifikation in Höhe seines Bruttomonatsgehaltes ausdrücklich zugesagt. Im Arbeitsvertrag war darüber hinaus geregelt, dass ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation nicht besteht und dass diese eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers darstellt, wenn sie gewährt wird.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts kamen hier zu dem Entschluss, dass es sich bei den zur Zahlung der Weihnachtsgratifikation von den Parteien getroffenen Vereinbarungen um Allgemeine Vertragsbedingungen handelt. Soweit diese einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehaltes ausschließen, widersprechen sie der Zusage des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehaltes zu zahlen.

Die Klauseln sind insoweit nicht klar und verständlich und deshalb unwirksam. Widerrufs- und Freiwilligkeitsklauseln schließen sich aus.

### **Zeugnisanspruch bei Betriebsübergang - keine Dankesformel bei nur durchschnittlicher Leistung**

"Hat der Arbeitgeber zuvor ein Zwischenzeugnis erteilt, ist er regelmäßig an den Inhalt des Zwischenzeugnisses gebunden, wenn er ein Endzeugnis erteilt. Dies gilt auch, wenn der Betriebsveräußerer das Zwischenzeugnis vor einem Betriebsübergang erteilt hat und der Arbeitnehmer das Endzeugnis vom Betriebserwerber verlangt", so die Richter des Bundesarbeitsgerichts.

Die Verpflichtung zur Erteilung eines Endzeugnisses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht unabhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis nach dem Betriebsübergang fortgesetzt wurde. Die persönlichen Kenntnisse des Zeugnisausstellers sind nicht entscheidend. Denn gerade in größeren Betrieben kennen der Arbeitgeber, sein gesetzlicher Vertreter oder die für ihn handelnden Personen den Arbeitnehmer nicht immer persönlich und müssen sich auf die Beurteilungen Dritter stützen.

Der Betriebserwerber ist wegen seines Eintritts in die Rechtsstellung des früheren Arbeitgebers an den Inhalt des von dem Veräußerer erteilten Zwischenzeugnisses gebunden, was die Tätigkeitsbeschreibung, die Leistungs- und die Verhaltensbeurteilung angeht.

In einem weiteren Fall vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatten die Richter zu entscheiden, ob in einem Arbeitszeugnis eine Schlussformel enthalten sein muss, die den Dank des Arbeitgebers und gute Wünsche für die Zukunft zum Ausdruck bringen. Sie kamen dabei zu folgendem Urteil:

"Der Arbeitgeber braucht jedenfalls dann, wenn dem Arbeitnehmer eine nur durchschnittliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung zusteht, das Arbeitszeugnis nicht mit einer "Dankes- und Wunschformel" abzuschließen.

### **Außerordentliche Kündigung wegen anderweitiger Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit**

Eine außerordentliche Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer, während er krankgeschrieben ist, einer anderweitigen Arbeit nachgeht.

Die anderweitige Tätigkeit kann ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespiegelt hat. Ebenso kann in solchen Fällen eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung vorliegen.

### **Schutz des Verbrauchers vor Werbung durch E-Mail und SMS**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat eine Klausel, die die Einwilligung in die Speicherung und Nutzung von Daten für die Zusendung von Werbung per Post, E-Mail und SMS betrifft, für unwirksam erklärt, soweit sie E-Mail und SMS betrifft. Die u. a. vom BGH zu beurteilende Einwilligungsklausel lautete folgendermaßen:

"Mit meiner Unterschrift erkläre ich mich einverstanden, dass die von mir oben angegebenen Daten ... für an mich gerichtete Werbung per Post und mittels ggf. von mir beantragter Services (SMS oder E-Mail-Newsletter) sowie zu Zwecken der Marktforschung ausschließlich von der xy GmbH zum Datenschutz gespeichert und genutzt werden. ..."

Hier ankreuzen, falls die Einwilligung **nicht** erteilt wird. ..."

Die verwendete Klausel unterscheidet zwischen Werbung per Post, E-Mail und SMS. Im Hinblick auf die Einwilligung in die Speicherung und Nutzung von Daten für die Zusendung von Werbung per Post war die Bestimmung nach Auffassung der Richter nicht zu beanstanden.

Dagegen ist die hier verwendete Einwilligungsklausel unwirksam, soweit sie sich auf die Einwilligung in die erstrebte Datennutzung für Werbung durch E-Mail oder SMS bezieht, da sich der Kunde hier nur durch eine sog. "Opt-out"-Erklärung von einer Werbezusendung ausnehmen kann.

Nach Auffassung des BGH sind Einwilligungsklauseln, die so gestaltet sind, dass der Kunde tätig werden und ein Kästchen ankreuzen muss, wenn er seine Einwilligung in die Zusendung von Werbung unter Verwendung von elektronischer Post **nicht erteilen will** ("Opt-out"-Erklärung), mit den Vorschriften des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb nicht vereinbar. Denn das Gesetz verlangt, dass die Einwilligung durch eine gesonderte Erklärung erteilt wird, sog. "Opt-in"-Erklärung.

### **Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz / Verbraucherpreisindex**

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

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

**Basiszinssatz + 5%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

**Basiszinssatz + 8%-Punkte**

**Basiszinssatz** nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.07.2007 - 31.12.2007 = 3,19 %

01.01.2008 - 30.06.2008 = 3,32 %

**seit 01.07.2008 = 3,19 %**

**Verbraucherpreisindex 2008** (2005 = 100)

Oktober = 107,0; September = 107,2; August = 107,3; Juli = 107,6; Juni = 107,0; Mai = 106,7; April = 106,1; März = 106,3; Februar = 105,8; Januar = 105,3

Mit freundlichen Grüßen

**Thomas Staib**

Rechtsanwalt u.  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
tst@staib-partner.de

**Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de