GEWUSST?

Es gibt ihn, den „Tag der verlorenen Socke“: Am Sonntag, 9. Mai, ist nicht nur Muttertag, sondern auch der „Tag der verlorenen Socke“! Fehlt von einem Sockenpaar ein Teil, ist auch die andere Socke nutzlos – außer man mischt munter verschiedene Modelle. Oft findet sich nach einiger Zeit das vermisste Exemplar unter dem Bett oder in der Sporttasche. Bleibt die Socke jedoch dauerhaft verschwunden, kann dafür die Waschmaschine verantwortlich sein, erklärt die Verbraucherzentrale.

Ein Wäschesack kann verhindern, dass die Waschmaschine Socken „frisst“. Foto: Uwe Anspach/dpa/dpa-tmn

Denn immer wieder einmal bleiben Socken beim Waschvorgang in der Gummidichtung zwischen Tür und Trommel hängen. Von dort können sie ins Innere der Maschine gezogen werden, wo sie sich in der Heizungsspule verfangen. In der Regel passiert dabei nichts, die Socke löst sich durch Hitze und Reibung nach einiger Zeit sogar vollständig auf.

Wer auf Nummer sichergehen will, steckt Sockenpaare beim Waschen in einen Wäschebeutel. Dann kommen sie auch im Doppelpack sauber wieder aus der Maschine heraus.

Und: Es gibt für verschwundene Socken sogar einen Gedenktag: Der 9. Mai gilt in vielen Ländern als „Tag der verlorenen Socke“. **sig/tmn**

Große Erwartungen, kleine Erträge

Aktuelle Umfrage ergab: Deutsche setzen bei der Geldanlage auf Sparbuch und Girokonto, erwarten demgegenüber aber satte Renditen / Inflationsausgleich wird oft nicht einmal bedacht

Die Deutschen gehen bei der Geldanlage auf Nummer sicher, erwarten aber dennoch satte Gewinne, so eine aktuelle Postbank Umfrage. Vor allem junge Sparer hegen unrealistische Ansprüche an den Ertrag. Dieser Fehleinschätzung kann ein böses Erwachen folgen.

Geht es um ihr Geld, zählt für die Deutschen in erster Linie Sicherheit. Eine aktuelle Kantar-Umfrage ergibt, dass es 91 Prozent wichtig ist, ihr Geld sicher anzulegen. Im Vergleich dazu messen knapp 71 Prozent der Rendite Bedeutung bei.

Die Gewinnerwartungen vieler Sparer haben es allerdings in sich: Jeder Dritte (32 Prozent) rechnet mit einem Plus von über neun Prozent im Jahr. Im Durchschnitt gehen die Anleger von einer jährlichen Rendite von fünf Prozent aus. „Derartige Erwartungen sind derzeit nicht nur optimistisch, sondern kurios“, meint Finanzexperte Karsten Rusch. „Die Zinsen für Spareinlagen erreichen immer neue Tiefstände und nur eine Minderheit der Sparer nutzt Anlageformen mit Renditechancen.“

Tatsächlich ist das nahezu unverzinste Sparkonto (53 Prozent) die beliebteste „Anlage“ der Deutschen, gefolgt vom Girokonto (34 Prozent). 26 Prozent der Sparer legen aktuell Geld in Aktien oder Fondsanteilen an. „Bei einem langen Anlagehorizont kann die Anlage beispielsweise in einem Aktienfonds durchaus lohnenswert sein. Dabei ist eine Rendite von mehr als fünf Prozent möglich“, erklärt Karsten Rusch.

Maßlos überschätzt: Zwar investieren junge Anleger nicht öfter in Wertpapiere als der Durchschnitt (26 Prozent), stellen aber auffallend häufig ambitionierte Erwartungen an die Rendite ihrer Geldanlage. Mehr als jeder zweite Sparer unter 30 Jahren (57 Prozent) rechnet mit einem jährlichen Ertrag von mehr als neun Prozent. Und das, obwohl Sparkonto, Girokonto und Spardose in keiner anderen Altersklasse so beliebt sind.

Wer aufs Sparbuch setzt, kommt nicht weit. Foto: dpa

„Unwissenheit und falsche Überzeugungen können Anleger teuer zu stehen kommen. Wird nicht einmal der Inflationsausgleich erwirtschaftet, verlieren die Ersparnisse nach und nach an Wert“, meint der Experte. „Gerade junge Menschen haben den Vorteil, dass sie von einem langen Anlagehorizont profitieren und sich Kursschwankungen über die Zeit relativieren. Mit einem breit gestreuten Fondssparplan können sich über die Zeit bereits kleine Sparbeiträge zu ansehnlichem Vermögen summieren.“ **red/sig**

In einer repräsentativen Online-Befragung interviewte Kantar im Auftrag der Postbank zwischen dem 18. und 25. Januar 2021 insgesamt 1000 Befragte ab 16 Jahren.

Anzeige

Arbeitsrecht: Das gilt aktuell 2021 / Regelungen in Pandemiezeiten / Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Wer kann welche Ansprüche durchsetzen?

Die Corona-Pandemie hat unser aller Leben verändert. Was Anfang 2020 für die meisten von uns noch unvorstellbar war, ist jetzt Realität. Diese Änderungen haben auch einen Einfluss auf unsere Arbeit. Hier haben sich einige Änderungen ergeben, die es zu beachten gilt. Diese Änderungen, aber auch was es sonst noch Neues gibt im Arbeitsrecht 2021, möchten wir an dieser Stelle darstellen.

Homeoffice: Der Gesetzgeber hat mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes (§ 28b) vorgesehen, dass eine Verpflichtung für alle Arbeitgeber besteht, Mitarbeitern, die eine Bürotätigkeit oder ähnlich gelagerte Tätigkeit ausüben, einen Homeoffice-Arbeitsplatz anzubieten. Neu bei dieser Regelung ist, dass die Mitarbeiter dieses Angebot auch annehmen müssen.

■ Allerdings gibt es auch hier Ausnahmen. Der Arbeitgeber muss kein Homeoffice anbieten, wenn zwingende betriebsbedingte Gründe entgegenstehen. Der Arbeitgeber kann nach unserer Auffassung also zum Beispiel eine mangelnde IT-Ausstattung für die Versagung von Homeoffice anführen. Es ist aber zu beachten, dass eine solche Begründung nur vorübergehend wirkt, da der Arbeitgeber hier Abhilfe schaffen muss.

■ Auch der Arbeitnehmer kann das Angebot des Arbeitgebers ablehnen. So kann der Arbeitnehmer etwa anführen, dass es zu Hause nicht ausreichend Platz hat oder mit einer Störung durch Dritte zu rechnen ist.

■ Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass kein Anspruch auf Homeoffice besteht, den der Arbeitnehmer einklagen könnte. Auch wenn der Arbeitnehmer unbedingt will, gerichtlich durchsetzen, kann er den Anspruch nicht.

Testpflicht für Arbeitgeber: Für Arbeitnehmer, die nicht im Homeoffice arbeiten, gilt – der Arbeitgeber muss mindestens einen Test pro Woche in Ausnahmefällen zwei Tests pro Woche zur Verfügung stellen. Arbeitnehmer haben also einmal beziehungsweise zweimal pro Woche einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf einen kostenlosen Schnelltest.

■ Die Verpflichtung der Arbeitgeber, kostenlose Schnelltests pro Woche anzubieten, geht allerdings nicht mit einer Verpflichtung der Arbeitnehmer einher, sich tatsächlich auch zu testen. Der Arbeitgeber genügt seiner Pflicht bereits dadurch, dass er die Tests frei zugänglich oder jedem Mitarbeiter direkt zur Verfügung stellt.

■ In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber einen Coronatest gegenüber einem Mitarbeiter anordnen darf, diesen also zwingen darf, sich zu testen oder testen zu lassen. Aus unserer Sicht besteht ein Recht des Arbeitgebers, einen Coronatest anzuordnen, wenn der Arbeitnehmer Coronasymptome aufzeigt oder Kontakt mit einer positiv getesteten Person hatte.

Autor Sebastian Winter ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Offenburger Kanzlei77, Dr. Braun GmbH. Foto: privat

Bisher liegt lediglich eine Entscheidung des Arbeitsgericht Offenbach vom 03.02.2021 Az. 4 Ga 1/21 vor. Hier hatte ein Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat beschlossen, dass nur Mitarbeiter mit einem negativen Coronatest das Werksgelände betreten dürfen.

Ein Mitarbeiter hatte sich gegen diese Entscheidung mit einem Eilantrag gewendet. Dieser Antrag wurde abgewiesen, da die Richter keine Eilbedürftigkeit sahen. Aus den Entscheidungsgründen kann aber entnommen werden, dass die Anordnung eines Coronatests dann zulässig ist, wenn die Interessen des Arbeitgebers an einem ungestörten Betriebsablauf die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen.

■ Verweigert ein Arbeitnehmer, trotz eines überwiegenden Interesses des Arbeitgebers, einen Test, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, da der Arbeitnehmer dann die Arbeitsleistung nicht annehmen muss, er somit unentschuldigt fehlt. Das kann zu einer Kündigung führen.

Kinderkrankengeld: Auch beim sogenannten Kinderkrankengeld hat es eine Änderung gegeben. Der Anspruch beträgt im Jahr 2021 pro Elternteil und Kind 30 Tage, also insgesamt 60 Tage. Diese 60 Tage stehen auch Alleinerziehenden zu. Bei mehreren Kindern beträgt der Anspruch maximal 65 Tage pro Elternteil, also insgesamt maximal 130 Tage für beide Elternteile. Alleinerziehenden stehen ebenfalls maximal 130 Tage zu.

■ Das Besondere am Kinderkrankengeld 2021 ist, dass dieses nicht nur bei einer Erkrankung des Kindes gezahlt wird, sondern auch in Fällen, in denen eine Betreuung des Kindes aufgrund einer Schul- oder Kindergartenschließung nicht anderweitig möglich ist.

■ Der Anspruch auf Kinderkrankengeld muss bei der gesetzlichen Krankenkasse geltend gemacht werden. Die Zahlung erfolgt in Höhe von maximal 90 Prozent des Nettoeinkommens. Wichtig ist wie bisher, dass das Kinderkrankengeld nur bis zum Alter von zwölf Jahren gezahlt wird. Bei einer Behinderung des Kindes besteht der Anspruch auch über das zwölfte Lebensjahr hinaus. Privatversicherte können einen Anspruch nach §56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz geltend machen.

Anstehende Entscheidungen des EuGH: Aus unserer Sicht sind zwei Entscheidungen des EuGH, die für das Jahr 2021 anstehen, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von großer Bedeutung. Beide Entscheidungen drehen sich um das Urlaubsrecht.

■ In der ersten Entscheidung hat der EuGH sich mit der Frage zu befassen, ob der Urlaubsanspruch eines sogenannten Langzeiterkrankten – entsprechend der bisherigen Rechtsprechung – 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres verfällt.

Klar ist, dass Urlaub bei gesunden Arbeitnehmern nicht verfällt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht auf diesen Verfall hinweist. Wie es sich allerdings bei erkrankten Arbeitnehmern verhält, wenn ein entsprechender Hinweis nicht erfolgt, ist bisher nicht geklärt. Daher sollten Arbeitgeber allen, auch den erkrankten Arbeitnehmern, einen Hinweis auf den Verfall der Urlaubsansprüche erteilen.

■ Weiter hat sich der EuGH mit der Frage der Verjährung von Urlaubsansprüchen zu befassen. Dass Urlaub nicht verfällt, wenn der Arbeitgeber keinen entsprechenden Hinweis erteilt, ist klar. Unabhängig davon stellt sich aber die Frage, ob der Urlaubsanspruch verjährt. Grundsätzlich unterliegt der Urlaub der regelmäßigen Verjährung (drei Jahre). Der EuGH hatte allerdings schon vor einigen Jahren festgestellt, dass bei fehlendem Hinweis Unverfallbarkeit greifen müsste.

www.kanzlei77.de

KANZLEI77
Anwälte für die Ortenau
Dr. Braun GmbH

RA Dr. Martin Braun
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht.
Fachanwalt für Arbeitsrecht.
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

RAin Claudia Heise
Familienrecht
Erbrecht
Mediatorin

RA Sebastian Winter
Fachanwalt für Arbeitsrecht.
Gewerblicher Rechtsschutz
Verkehrsrecht

RAin Nina-Kathrin Expósito
Fachanwältin für Familienrecht.
Arbeitsrecht

RA Markus Reichel
Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht.
Strafrecht

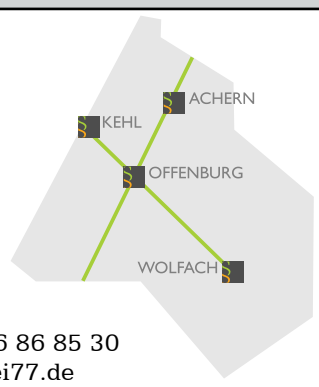
RAin Lisa-Katharina Köster
Familienrecht
Erbrecht

in Kooperation mit

RA Christian Forcher
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht,
Fachanwalt für Verwaltungsrecht.

Erstberatung
50*€
in den Bereichen Allgemeines Zivilrecht, Arbeitsrecht, Arzthaftungsrecht, Erbrecht, Familienrecht, Internetrecht, Kaufrecht, Mietrecht, Ordungswidrigkeitenrecht, Presserecht, Sozialrecht, Verkehrsrecht, Vertragsrecht und Sonstiges

* gilt nicht für die Bereiche Bau- und Architektenrecht sowie Verwaltungsrecht.



Offenburg
Telefon: 07 81 / 96 86 85 30
offenburg@kanzlei77.de

Kehl
Telefon: 0 78 51 / 744-77
mail@anwaelte-eurodistrict.eu

Achern
Telefon: 078 41 / 66 78 190
achern@kanzlei77.de

Wolfach / Kinzigtal
Telefon: 0 78 34 / 8 68 55 70
kinzigtal@kanzlei77.de

in Kooperation mit DIRO Vereinigung von 1.400 Anwälten aus 23 Ländern

Zertifiziertes Kanzlei-Managementsystem Qualität durch Zertifizierung

www.kanzlei77.de