

► Provisionsanspruch

Verjährung von Provisionen noch vor Jahresende 2020 prüfen

| Verjährung – ein wichtiges Thema zum Ende eines Jahres: Nutzen Sie das Jahresende 2020, um zu prüfen, ob offene Provisions- oder Rückzahlungsansprüche verjähren. Ergreifen Sie ggf. Gegenmaßnahmen. |

Die Provisionsansprüche gegen den Versicherer sowie Rückzahlungsansprüche der Versicherer gegen Sie, z. B. bei stornierten Verträgen, unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre (§ 195 BGB). Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und Sie von Umständen, die den Anspruch begründen, und der Person des Schuldners (Versicherer schuldet die Provision) Kenntnis erlangt haben oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müssten (§ 199 BGB). Kenntnisunabhängig verjähren alle Ansprüche – außer Schadenersatzansprüche – spätestens in zehn Jahren von ihrer Entstehung an (§ 199 Abs. 4 BGB).

PRAXISTIPPS |

- Orientieren Sie sich an der Dreijahresfrist. Ist Ihr Provisionsanspruch z. B. 2017 entstanden, begann die Verjährungsfrist am 31.12.2017 um 24:00 Uhr und endet am 31.12.2020. Ihr Provisionsanspruch ist also ab dem 01.01.2021 verjährt. Entsprechendes gilt für den Rückzahlungsanspruch des Versicherers. Die Verjährung wird z. B. gehemmt, wenn
 - Sie mit dem Versicherer über strittige Provisions- bzw. Rückzahlungsansprüche verhandeln oder
 - Sie bzw. der Versicherer die Zustellung eines Mahnbescheids im Mahnverfahren veranlassen (die bloße schriftliche Mahnung oder Erinnerung reicht nicht) oder Sie bis Ende des Jahres 2020 klagen. Folge: Der Zeitraum, während dessen die Verjährung gehemmt ist, wird in die Verjährung nicht eingerechnet (§ 209 BGB).
- Erkennen Sie z. B. Rückzahlungsansprüche durch Abschlags- oder Zinszahlung oder Sicherheitsleistung an, beginnt die Verjährung im Ganzen mit dem auf das Anerkenntnis folgenden Tag erneut (§ 212 BGB).

► Zeitwertkonten

Wertguthabenvereinbarung muss konkrete Angaben enthalten

| Eine Wertguthabenvereinbarung setzt voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich geeinigt haben, in welchem Umfang ein Guthaben angespart werden soll. Es muss klar sein, welche Arbeitszeit in welchem Zeitraum auf dem Arbeitszeitkonto angespart wird bzw. welches Wertgutgeben angespart werden soll. Liegt keine ordnungsgemäße Vereinbarung vor, können Arbeitgeber die Auszahlung an den Arbeitnehmer auch nicht durch eine Rückdeckungsversicherung retten, die an den Arbeitnehmer verpfändet wird (LAG Köln, Urteil vom 03.07.2020, Az. 4 Sa 330/19, Abruf-Nr. 217326). |

Ansprüche prüfen
und Rechte
rechtzeitig wahren

Umfang muss
konkret sein