

Ihre Steuerkanzlei informiert.

SCHAUFENSTER STEUERN 12/2025

Die Frühstartrente

Sonderabschreibung

Neuer Ersatzbau = Neubau?

Deutschlandticket 2026



Mustermann & Partner
STEUERBERATUNG · MUSTERSTADT

Sehr geehrte Mandantinnen und Mandanten,

in diesem Mandantenbrief möchten wir Sie über aktuelle steuerrechtliche Entwicklungen sowie wichtige Fristen und Änderungen informieren. Alle Inhalte wurden sorgfältig recherchiert und aufbereitet, um Ihnen eine zuverlässige und verständliche Informationsgrundlage zu bieten.

Wir danken Ihnen für das Vertrauen, das Sie uns entgegenbringen, und freuen uns auf eine weiterhin erfolgreiche Zusammenarbeit.

Sollten Sie Fragen haben oder eine individuelle Beratung wünschen, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann
Geschäftsführer

Mustermann & Partner
Steuerberatungsgesellschaft PartG mbB
Musterplatz 7, 99999 Musterstadt
Telefon: +49 9999 123456-0
www.mustermann-partner.de
info@mustermann-partner.de

Inhalt

Neues aus der Kanzlei

3

- test

- Bedienung einer E-Zigarette mit Touchdisplay am Steuer verboten

Steuerrecht

4

- Die Frühstartrente
- Sonderabschreibung: Neuer Ersatzbau = Neubau?
- Deutschlandticket 2026
- Beitragsbemessungsgrenzen steigen ab 2026
- Neue Sachbezugswerte 2026 für Unterkunft und Verpflegung

Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

7

- AGB-Klausel - Rufnummer plus Passwortpflicht für SIM-Kartensperre unwirksam
- Altgesellen dürfen väterlichen Handwerksbetrieb übernehmen
- Auf eine Postlaufzeit von ein bis zwei Tagen kann nicht vertraut werden
- Gesetzliche Unfallversicherung bei Weihnachts- und Betriebsfeiern
- Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis
- Paarvergleich: Gleiche Arbeit - gleicher Lohn
- Mehrfamilienhäuser im Einfamilienhausgebiet möglich
- Wohngebäudeversicherung - Leerstand allein keine Gefahrerhöhung

Neues aus der Kanzlei

test

Test

Steuerrecht

Die Frühstartrente

Die sogenannte Frühstartrente soll in Deutschland eingeführt werden und darauf abzielen, Eltern bei der frühzeitigen Altersvorsorge ihrer Kinder zu unterstützen und hierdurch von Zinseszinsseffekten zu profitieren. Hierdurch soll das Rentensystem für die Zukunft entlastet werden. Ob diese, wie zunächst angedacht, Anfang 2026 in Kraft treten kann, ist derzeit unklar, da bislang kein Referenten- oder Gesetzesentwurf vorliegt. Es soll eine Verknüpfung der Frühstartrente mit einer Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge erfolgen.

Kinder ab dem 6. Lebensjahr sollen offenbar ohne Antrag ein staatlich gefördertes Wertpapierdepot erhalten, in das zwischen dem 6. und 18. Lebensjahr monatlich 10 € eingezahlt werden. Ab dem 18. Lebensjahr können dann durch das nunmehr volljährige Kind ab 50 € bis zu 100 € monatlich in den Vertrag eingezahlt werden. Anders lautende Vorschläge aus der Versicherungswirtschaft liegen vor.

Bei einer angenommenen gewogenen Rendite von 6 % pro Jahr und ohne jegliche eigene Einzahlungen ergibt sich laut nachfolgendem Beispiel 1 ein Rentenkapital von ca. 36.000 € bzw. über 20 Jahre eine monatliche Rente von 216 €. Im Beispiel 2 wird ab dem 18. Lebensjahr von der Annahme ausgegangen, dass monatlich 100 € in den Vertrag eingezahlt werden, sodass sich zusätzlich zu dem staatlichen Zuschuss ein Rentenkapital von ca. 374.000 € ergibt bzw. eine monatliche Rente von 2.200 €.

Der Vertrag kann vor dem 67. Lebensjahr nicht aufgelöst und das Kapital auch nicht für andere Zwecke verwendet werden. Gesetzt den Fall, das Renteneintrittsalter würde sich z. B. auf 70 Jahre erhöhen, würde sich im Beispiel 1 das Rentenkapital wegen der um 3 Jahre längeren Liegezeit geringfügig erhöhen, während es sich im Beispielfall 2 durch die höheren Einzahlungen mehr erhöht. Zu dem Thema "Steuerpflicht der Erträge" gibt es noch keine Aussage.

Welche erbrechtlichen Vorstellungen der Gesetzgeber z. B. für den Fall des Todes des Berechtigten vor (vollständigem) Bezug der Rente hat, ist noch nicht bekannt.

Beispiel 1: Nur staatliche Förderung (ohne Eigenbeiträge)	
Einzahlung (6. bis 18. Lebensjahr)	1.440 € (10 €/Monat)
Rendite	6,00 %/Jahr
Zeitraum (18. bis 67. Lebensjahr)	49 Jahre
Endvermögen	ca. 36.000 €
Rente	216 €/Monat über 20 Jahre

Beispiel 2: Staat + Eigenbeiträge (100 €/Monat ab 18)	
Einzahlung (6. bis 18. Lebensjahr)	1.440 € (10 €/Monat)
eigene Einzahlungen (ab dem 18. Lebensjahr)	100 €/Monat
Gesamteinzahlung	60.240 €
Rendite	6,00 %/Jahr
Zeitraum (18. bis 67. Lebensjahr)	49 Jahre
Endvermögen	ca. 374.000 €
Rente	2.200 €/Monat über 20 Jahre (4 % Rendite)

Sonderabschreibung: Neuer Ersatzbau = Neubau?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat Ende Oktober 2025 ein bereits seit längerer Zeit erwartetes Urteil vom 12.8.2025 zur Sonderabschreibungsmöglichkeit von Mietwohnungsneubau veröffentlicht.

Im Klageverfahren ging es um einen ersten Förderzeitraum, für den die Wohnungsherstellung durch Bauantrag oder Bauanzeige nach dem 31.8.2018, aber vor dem 1.1.2022 begann. Aktuell gibt es einen zweiten Förderzeitraum für Bauanträge oder Bauanzeigen über Wohnungsherstellungen, die nach dem 31.12.2022, aber vor dem 1.10.2029 begannen.

Die Kläger hatten im ersten Förderzeitraum ein vermietetes, nutzbares Einfamilienhaus nach Kündigung und Auszug der Mieter abgerissen, weil eine behördliche Aufforderung zur Sanierung der Abwasserrohre erfolgt war. Auf dem Grundstück wurde ebenfalls wieder ein Einfamilienhaus errichtet, über welches auch ein Mietvertrag mit Mietern abgeschlossen wurde. Das Finanzamt wollte die von den Klägern geltend gemachte Sonderabschreibung nicht als Werbungskosten anerkennen, da es sich zwar um einen Neubau handelte, aber kein zusätzlicher Wohnraum geschaffen worden sei. Abriss und Neubau erfolgten innerhalb eines Zeitraumes von ca. 1,5 Jahren.

Weder die Gesetzesbegründung noch die Finanzverwaltung äußerten sich im Vorfeld bzw. im Nachgang des Gesetzgebungsverfahrens dazu, ob die Formulierung "neue, bisher nicht vorhandene Wohnung hergestellt" so zu verstehen sei, dass ein neuer Ersatzbau, der keinen zusätzlichen Wohnraum schaffe, auch nicht förderfähig sei oder ob eine Rückschau auf das abgerissene Gebäude relevant sei, womöglich durch einen Wohnflächenvergleich und Gebäudeart vor und nach dem Abriss.

Sowohl das erstinstanzliche Finanzgericht Köln als auch der BFH haben die Fördervoraussetzungen für die Sonderabschreibung als nicht gegeben angesehen.



Der BFH stellte in seiner Entscheidung im Wesentlichen darauf ab, dass ein Ersetzen vorhandener Wohnungen durch einen gleichartigen Neubau keine "neue, bisher nicht vorhandene Wohnung" darstelle. Dies könne allerdings anders sein, wenn der Abriss und der Neubau einer Wohnung nicht im zeitlichen Zusammenhang stehen wie im zu entscheidenden Fall.

Sinn und Zweck der Norm und der Förderung sei es, eine Vermehrung von Wohnraum zu erreichen und diesen nicht lediglich zu ersetzen. Mit der Förderung durch die Sonderabschreibung sollte der Wohnungsknappheit entgegengewirkt werden.

Im aktuellen zweiten Förderzeitraum, über den im Urteil nicht zu entscheiden war, heißt es nur noch "neue" Wohnung mit den Kriterien des "Effizienzhaus 40" mit Nachhaltigkeitsfaktor.

Der BFH hat in seiner Entscheidung allerdings bereits anklingen lassen, dass auch hier die gleichen Parameter gelten könnten.

Insoweit dürfte, wenn weder die Finanzverwaltung noch der Gesetzgeber klärend eingreifen, mit einer Vielzahl an Klageverfahren zu rechnen sein.

Betroffene Steuerpflichtige sollten sich umgehend steuerlich beraten lassen, wenn das zuständige Finanzamt die Sonderabschreibung nicht anerkannt hat.

Deutschlandticket 2026

Das Deutschlandticket soll auch in den Jahren 2026 - 2030 erhalten bleiben. Der aktuelle Bezugspreis von 58 € in 2025 soll lt. Vereinbarung der Verkehrsminister der Bundesländer in 2026 auf 63 € monatlich steigen. Auch im Jahr 2026 können Zuschüsse zum Deutschlandticket durch den Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Der Zuschuss ist auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers begrenzt.

Beitragsbemessungsgrenzen steigen ab 2026

Das Bundeskabinett hat am 8.10.2025 eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen für 2026 um mehr als 5 % beschlossen, die Zustimmung des Bundesrates steht noch aus. Menschen mit höherem Einkommen müssen somit, sofern sie in das gesetzliche Sozialversicherungssystem einzahlen, auf einen höheren Anteil ihres Einkommens Beiträge abführen. Diese sehen wie folgt aus:

Sozialversicherungsrechengröße	Monat	Jahr
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.955 €	47.460 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V (Versicherungspflichtgrenze) in der Kranken- und Pflegeversicherung	6.450 €	77.400 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V (Beitragsbemessungsgrenze) in der Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50 €	69.750 €
Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.450 €	101.400 €
Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung	10.400 €	124.800 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt 2026 in der Rentenversicherung	-	51.944 €
(endgültiges) Durchschnittsentgelt 2024 in der Rentenversicherung	-	47.085 €

Neue Sachbezugswerte 2026 für Unterkunft und Verpflegung

Unentgeltliche bzw. vergünstigte Mahlzeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer sind als geldwerter Vorteil den Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zuzurechnen und zu versteuern.

Die Sachbezugswerte werden sich nach dem Referentenentwurf der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 8.10.2025 zum 1.1.2026 voraussichtlich erhöhen. Verabschiedet werden soll die Änderung nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe. Danach sehen die Sachbezugswerte wie folgt aus:

Steuerfreier Sachbezug: Mahlzeiten bis 60 € (Inland)		
	2025	2026
Frühstück	2,30 €/Mahlzeit	2,37 €/Mahlzeit
Mittag-/ Abendessen	4,40 €/Mahlzeit	4,57 €/Mahlzeit
Vollverpflegung	11,10 €/Tag bzw. 333 €/Monat	11,51 €/Tag bzw. 345 €/Monat

Diese Regelungen gelten auch für Mahlzeiten, die Arbeitnehmern während einer dienstlich veranlassten Auswärtstätigkeit oder bei doppelter Haushaltsführung zur Verfügung gestellt bzw. zugerechnet werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 € nicht übersteigt. Sonst stellt der Wert der Mahlzeit insgesamt einen geldwerten Vorteil dar.



Stellt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kostenlos oder vergünstigt eine Unterkunft zur Verfügung, wird wie folgt unterschieden, wobei bei Wohnungsüberlassung hiervon abweichend im Zweifel die ortsübliche Miete als Sachbezug anzusetzen ist:

Unterkunft des Arbeitgebers		
	2025	2026
allg. Unterkunft Einzelnutzung durch Volljährige	282 €/Monat	285 €/Monat
Gemeinschaftsunter- kunft Volljährige	112,80 - 169,20 €/Mo- nat*	114 - 171 €/Monat*
Einzelnutzung durch Jugendliche / Azubis	239,70 €/Monat	242,25 €/Monat
Gemeinschaftsunter- kunft Jugendliche/Azubis	70,50 € - 126,90 €/Mo- nat*	71,25 - 128,25 €/Mo- nat*

* je nach Belegung

Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

AGB-Klausel - Rufnummer plus Passwortpflicht für SIM-Kartensperre unwirksam

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 23.10.2025 eine Klausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Telekommunikationsunternehmens für unwirksam erklärt. Nach dieser musste der Kunde seine Rufnummer und sein persönliches Kennwort nennen, um seine SIM-Karte sperren zu lassen.

In ihrer Begründung führten die BGH-Richter aus, dass zwar beide Seiten ein berechtigtes Interesse an einer zuverlässigen Authentifizierung haben, um missbräuchliche Sperrungen zu verhindern. Die Pflicht, für die Sperre zwingend das persönliche Kennwort des Kunden anzugeben, beeinträchtigt jedoch das berechnete Interesse des Kunden an einer schnellen und unkomplizierten Sperre in unzumutbarer Weise.

Angesichts der Vielzahl an Passwörtern im Alltag kann vom Mobilfunkkunden nicht erwartet werden, sämtliche im Gedächtnis zu behalten oder bei Abwesenheit von der Wohnung schriftlich mitzuführen. Einem Telekommunikationsunternehmen ist es dagegen zumutbar, auch andere Authentifizierungsmöglichkeiten zuzulassen, etwa die Beantwortung einer zuvor hinterlegten Sicherheitsfrage. Diese Variante bietet i. d. R. einen vergleichbaren Schutz vor einer missbräuchlichen Sperre durch Dritte, verlangt jedoch kein sofort abrufbares Passwortwissen ohne jede Gedächtnisstütze.

Altgesellen dürfen väterlichen Handwerksbetrieb übernehmen

In der Handwerksordnung (HwO) ist unter anderem Folgendes geregelt: Eine Ausübungsberechtigung für zulassungspflichtige Handwerke erhält, wer in diesem Handwerk, in einem verwandten zulassungspflichtigen Handwerk oder in einem dem zu betreibenden zulassungspflichtigen Handwerk entsprechenden Beruf eine Tätigkeit von insgesamt 6 Jahren ausgeübt hat, davon insgesamt 4 Jahre in leitender Stellung.

Eine leitende Stellung ist dann anzunehmen, wenn dem Gesellen eigenverantwortliche Entscheidungsbefugnisse in einem Betrieb oder in einem wesentlichen Betriebsteil übertragen worden sind. Der Nachweis hierüber kann durch Arbeitszeugnisse, Stellenbeschreibungen oder in anderer Weise erbracht werden.

Die HwO legt damit klar fest, unter welchen Voraussetzungen eine Ausübungsberechtigung ohne Meistertitel möglich ist. Entscheidend sind die Dauer der Berufserfahrung und eine tatsächlich gelebte Leitungsverantwortung. Vor diesem rechtlichen Hintergrund hatte das Oberverwal-

tungsgericht Rheinland-Pfalz über zwei selbstständige, aber inhaltlich sehr ähnliche Fälle zu entscheiden. Die Söhne der Firmeninhaber arbeiteten jeweils seit 2004 in den väterlichen Familienbetrieben, einem Maler- und Lackierbetrieb sowie einem Steinmetz- und Steinbildhauerbetrieb, als Gesellen. Nach einigen Jahren übernahmen sie in enger Zusammenarbeit mit ihren Vätern auch die Aufgaben eines leitenden Angestellten. Die Handwerkskammer lehnte dennoch die Erteilung von Ausübungsberechtigungen für die zulassungspflichtigen Handwerke ab.

Zu Unrecht, entschied das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz. Die Söhne hätten die Voraussetzungen für eine Ausübungsberechtigung nach der HwO erfüllt. Insbesondere hätten diese Altgesellen in ihrem Handwerk bereits mehr als 20 Jahre gearbeitet und davon deutlich mehr als 4 Jahre in leitender Stellung mit eigenverantwortlichen Entscheidungsbefugnissen.

Die HwO enthält keine Vorgaben zur Betriebsgröße oder zur Betriebsform. Die für eine Ausübungsberechtigung erforderliche leitende Berufserfahrung kann daher auch in Klein- und Kleinstbetrieben erworben werden.

Auf eine Postlaufzeit von ein bis zwei Tagen kann nicht vertraut werden

Nach dem Postgesetz müssen Universaldienstanbieter (z. B. Deutsche Post) von den an einem Werktag eingelieferten inländischen Briefsendungen und inländischen Paketen im Jahresdurchschnitt jeweils mindestens 95 % an dem dritten auf den Einlieferungstag folgenden Werktag und 99 % an dem vierten auf den Einlieferungstag folgenden Werktag zustellen.

Daher kann im Rahmen der Wahrung von Rechtsmittelfristen nicht mehr darauf vertraut werden, dass postalische Briefsendungen bereits vor den o. g. genannten Laufzeiten bei Gericht eingehen. Wiedereinsetzung in den vorigen Stand kann daher nicht gewährt werden, wenn der Rechtsmittelführer erwartet hat, dass sein zur Post gegebenes Rechtsmittel bereits am nächsten Werktag beim Gericht eintrifft.

In einem vom Oberlandesgericht Frankfurt a. M. entschiedenen Fall legte ein Kindesvater gegen einen familiengerichtlichen Beschluss Beschwerde ein. Diese ging jedoch erst am 19.8.2025 beim Amtsgericht ein und damit nach Ablauf der Beschwerdefrist (18.8.2025). Nach Hinweis auf die Fristversäumnis beantragte der Kindesvater Wiedereinsetzung in den vorigen Stand. Er machte geltend, er habe das Beschwerdeschreiben am Samstag, dem 16.8.2025, per Einwurfeinschreiben aufgegeben und sei davon ausgegangen, dass es spätestens am Montag, dem



18.8.2025, beim Gericht eingehen würde. Der Antrag auf Wiedereinsetzung blieb erfolglos.

Die Entscheidung zeigt, dass bei fristgebundenen Zustellungen ausreichend Zeit für die Postlaufzeit eingeplant werden muss. Die Richter betonten, dass auf eine früher übliche Postlaufzeit von einem oder zwei Werktagen nicht mehr vertraut werden kann.

Gesetzliche Unfallversicherung bei Weihnachts- und Betriebsfeiern

Viele Unternehmen stärken das Betriebsklima durch gemeinsame Ausflüge oder Feste. Allerdings steht nicht jede gesellige Zusammenkunft von Beschäftigten unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Private Feiern, etwa zu Geburtstagen oder Beförderungen, bleiben selbst dann unversichert, wenn sie im Betrieb stattfinden. Damit eine Betriebsfeier oder ein Betriebsausflug als versicherte Gemeinschaftsveranstaltung gilt, muss

- der Arbeitgeber Veranstalter sein
- die Veranstaltung dem Zweck dienen, das Betriebsklima zu fördern und die Verbundenheit unter den Beschäftigten zu stärken
- die Unternehmensleitung oder eine von ihr beauftragte Person an der Veranstaltung teilnehmen
- die Teilnahme an der Veranstaltung sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offenstehen

Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn in größeren Unternehmen einzelne Organisationseinheiten eigene Gemeinschaftsveranstaltungen durchführen. In solchen Fällen gilt deren Leitung als Veranstalter, sofern dies im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung geschieht. Dieses Einvernehmen kann ausdrücklich vereinbart sein oder sich aus der gelebten Unternehmenskultur ergeben. Eine Teilnahme der Unternehmensleitung ist dann nicht erforderlich. Hier genügt die Teilnahme der jeweiligen Untereinheitsleitung.

Der Versicherungsschutz umfasst sowohl die Teilnahme an der Veranstaltung als auch den direkten Hin- und Rückweg. Kein Arbeitsunfall liegt jedoch vor, wenn der Unfall allein auf Alkoholkonsum zurückgeht oder sich während einer privaten Unterbrechung des Heimwegs ereignet. Eine solche Unterbrechung liegt beispielsweise vor, wenn Beschäftigte nach der offiziellen Feier noch gemeinsam eine Gaststätte aufsuchen.

Werden zu einer versicherten Veranstaltung Familienangehörige, ehemalige Beschäftigte oder andere Gäste eingeladen, bleibt der Versicherungsschutz für die betriebliche Veranstaltung bestehen. Diese weiteren

Teilnehmer stehen jedoch selbst nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Probezeitkündigung im befristeten Arbeitsverhältnis

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall arbeitete eine Arbeitnehmerin seit 22.8.2022 in einem Unternehmen als Beraterin im Kundenservice. Das Arbeitsverhältnis war auf ein Jahr befristet, wobei es mit den gesetzlichen Fristen kündbar sein sollte. Die ersten 4 Monate der Tätigkeit vereinbarten die Parteien als Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist.

Mit einem am 10.12.2022 zugegangenen Schreiben wurde der Arbeitnehmerin ordentlich zum 28.12.2022 gekündigt. Die Frau machte nun geltend, dass die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig lang sei, so dass das Arbeitsverhältnis frühestens mit der gesetzlichen Frist zum 15.1.2023 enden könne.

Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. So ist es im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Für die Verhältnismäßigkeit einer vereinbarten Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis gibt es jedoch keinen Regelwert. Vielmehr ist stets eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

Angesichts des vom Arbeitgeber aufgestellten detaillierten Einarbeitungsplans mit 3 verschiedenen Phasen von insgesamt 16 Wochen Dauer, nach denen die Mitarbeiter produktiv einsatzfähig sein sollen, hat das BAG hier die Probezeitdauer von 4 Monaten als verhältnismäßig angesehen.

Paarvergleich: Gleiche Arbeit - gleicher Lohn

Grundsätzlich haben Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Verlangt eine Arbeitnehmerin gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das eines männlichen Kollegen, der die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, regelmäßig die Vermutung, dass diese Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgt ist.

Für die - vom Arbeitgeber zu widerlegende - Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts genügt es, wenn die klagende Arbeitnehmerin darlegt und im Bestreitensfall beweist, dass ihr Arbeitgeber einem anderen Kollegen, der gleiche oder gleichwertige Arbeit ver-



richtet, ein höheres Entgelt zahlt. Dabei ist für das Eingreifen der Vermutungswirkung weder die Größe der männlichen Vergleichsgruppe noch die Höhe des jeweiligen mittleren Entgelts beider Geschlechtsgruppen von Bedeutung.

Mehrfamilienhäuser im Einfamilienhausgebiet möglich

Nach einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen begründet der Gebietsgewährleistungsanspruch regelmäßig kein Abwehrrecht gegen Mehrfamilienhäuser in einem bisher durch Einfamilienhausbebauung geprägten Gebiet.

Grundstückseigentümer haben es in bebauten innerstädtischen Wohngebieten grundsätzlich hinzunehmen, dass Grundstücke innerhalb des Rahmens baulich genutzt werden, den das Bauplanungsrecht und das Bauordnungsrecht vorgeben, und dass es dadurch auch zu Einsichtnahmemöglichkeiten kommt, die in bebauten Gebieten üblich sind. Vielmehr entspricht es in bebauten Gebieten dem Regelfall, dass aus den Fenstern - und auch von den Balkonen - eines Wohnhauses Blicke auf Nachbargrundstücke geworfen werden können.

Wohngebäudeversicherung - Leerstand allein keine Gefahrerhöhung

Die Klausel "Das Gebäude ist nicht länger als 6 Monate ununterbrochen unbewohnt" kann in einer Wohngebäudeversicherung nicht wirksam als Gefahrerhöhungstatbestand herangezogen werden. Das bloße Leerstehen eines Wohngebäudes kann für sich allein betrachtet noch nicht als Erhöhung der (Brand-)Gefahr angesehen werden. Von einer erhöhten Brandgefahr kann erst gesprochen werden, wenn zum Leerstand weitere risikosteigernde Umstände hinzukommen.

In dem vom Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht (OLG) entschiedenen Fall stand das versicherte Haus folgenreich langjährig leer. Unbefugte drangen regelmäßig in das Haus ein und hatten sich davon auch nicht durch wiederholtes Verschließen der Türen abhalten lassen. Wie sich aus den verbliebenen Überresten von Behältnissen und Zigaretten erschloss, haben sie sich dort auch durchaus länger aufgehalten.

Ferner war in dem Haus Strom vorhanden. Aufgrund dieser Umstände hätte der Versicherungsnehmer diese Gefahrerhöhung der Versicherung anzeigen müssen. Das diese Anzeige nicht gemacht wurde, hatte zur Folge, dass die Leistung in dem Brandfall um 60 % gekürzt wurde. Zu Recht, wie die Richter des OLG entschieden.

Bedienung einer E-Zigarette mit Touchdisplay am Steuer verboten

Das Oberlandesgericht Köln hat mit Beschluss v. 25.9.2025 in letzter Instanz entschieden, dass die Bedienung einer E-Zigarette am Steuer durch Autofahrer ein erhebliches Bußgeld nach sich ziehen kann. Ein Kölner Autofahrer, der während der Fahrt die Stärke seiner E-Zigarette auf dem Touchdisplay geändert hatte, muss nun endgültig eine Geldbuße in Höhe von 150 € bezahlen und zusätzlich droht ihm noch die Eintragung eines Punktes in Flensburg. Eine E-Zigarette mit Touchdisplay ist ein Gerät mit "Berührungsbildschirm" im Sinne der Straßenverkehrs-Ordnung.

Impressum

Mandantenbrief wird vertrieben von: Implenity GmbH | The Squire 12, 60549 Frankfurt am Main | Geschäftsführung: Thomas Krug | Telefon: +49 69 34873949-0 | E-Mail: hello@impenity.com | Amtsgericht Köln: HRB 110537 | Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE356189736

Hinweis: Die Inhalte dieses Mandantenbriefs wurden sorgfältig und nach bestem Kenntnisstand erstellt. Sie ersetzen jedoch keine individuelle rechtliche, steuerliche oder sonstige fachliche Beratung. Eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität wird ausgeschlossen.

Bilder von [Jakub Zerdzicki](#), [Mikhail Pavstyuk](#), [Sean Pollock](#), [Christin Hume](#) auf [Unsplash](#)