MANDANTENBRIEF

Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht



Dezember 2026

Steuerrecht

1. BVerfG verhandelt zur Erbschaftsteuer
2. Schätzung von Arbeitslohnanteilen auf Handwerkerrechnungen
3. Pflicht zur digitalen Führung von Entgeltunterlagen ab 1.1.2027
4. Beitragsbemessungsgrenzen steigen ab 2027
5. Neue Sachbezugswerte 2027 für Unterkunft und Verpflegung

Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

6. SCHUFA – Auskunftspflicht zu Scorewerten
7. Bestellbutton beim Online-Kauf – Obergerichte sind sich uneinig
8. Photovoltaik und Baumschutz – Interessenabwägung im Einzelfall
9. Beantragte Elternzeit ist bindend
10. Kündigung in der Wartezeit nach Arbeitsunfall
11. Wohnungsnutzung durch Ex-Partner begründet kein eigenes Mietverhältnis
12. Wohngebäudeversicherung – Heizpflicht und Kontrolle bei leerstehenden Gebäuden
13. Erhöhung der Mindestvergütung für Auszubildende

– Steuerrecht –

1. BVerfG verhandelt zur Erbschaftsteuer

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 12.10./13.10.2026 in zwei Verfahren zur Erbschaft- und Schenkungsteuer mündlich verhandelt. Die Entscheidungen werden in einigen Monaten erwartet.

Im ersten Verfahren klagt der Freistaat Bayern gegen verschiedene Regelungen des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes (ErbStG). Nach Auffassung der bayerischen Staatsregierung sind insbesondere die persönlichen Freibeträge und weitere Steuerver-günstigungen verfassungswidrig, da sie seit Jahren nicht an die Preisentwicklung ange-passt wurden. Zudem seien regionale Unterschiede bei den Immobilienpreisen stärker zu berücksichtigen.

Der Bund, die übrigen Bundesländer und Sachverständige lehnten in der mündlichen Verhandlung eine Regionalisierung ab, da es ansonsten neben höherer Bürokratie einen Wettbewerb um die günstigste Erbschaft- und Schenkungsteuer im Land gäbe. Auch der zuständige Senat zeigte sich hinsichtlich der Auffassung der Klägerin zurückhaltend.

Im zweiten Verfahren richtet sich die Verfassungsbeschwerde einer Privatperson gegen einen Erbschaftsteuerbescheid und verschiedene Regelungen des ErbStG sowie des Bewertungsgesetzes (BewG). Im Mittelpunkt steht die Frage, ob die Begünstigungen für

Unternehmensvermögen mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar sind. Für Betriebsvermögen bestehen unter bestimmten Voraussetzungen umfangreiche Steuerbefreiungen oder Steuervergünstigungen. Vergleichbare Entlastungen gibt es für privat gehaltenes Grundvermögen oder Wertpapierdepots grundsätzlich nicht.

Nach Anhörung der Experten in der mündlichen Verhandlung wird eher erwartet, dass das BVerfG die Lösung der widerstreitenden gesellschaftlichen Interessen dem Gesetzgeber überlässt, anstatt selbst eine Verfassungswidrigkeit festzustellen.

Bis zu einer Entscheidung gilt weiterhin das aktuelle Recht. Steuerpflichtige, die unsicher sind, ob eine Änderung sie betreffen könnte, sollten sich steuerlich beraten lassen.

2. Schätzung von Arbeitslohnanteilen auf Handwerkerrechnungen

Dem Bundesfinanzhof (BFH) liegt die Revision zu einer Entscheidung des Finanzgerichts Thüringen (FG) mit der Frage vor, ob für die Steuerermäßigung auf Handwerkerleistungen der Arbeitskostenanteil zwingend gesondert auf der Rechnung ausgewiesen sein muss und ob bei einer Pauschalrechnung eine sachgerechte Schätzung des Arbeitskostenanteils zulässig ist.

Grundsätzlich dürfen Steuerpflichtige 20 % der berücksichtigungsfähigen Aufwendungen steuerlich geltend machen, max. 1.200 €. Bis zur BFH-Entscheidung sollten Steuerpflichtige möglichst eine Rechnung mit getrenntem Ausweis der Arbeitskosten verlangen. Bei bereits vom Finanzamt abgelehnten Fällen kann ein Einspruch unter Hinweis auf das anhängige BFH-Verfahren sinnvoll sein.



Über diese Frage haben in den letzten Jahren verschiedene Finanzgerichte unterschiedlich geurteilt. Teilweise vertreten Finanzgerichte die Auffassung, dass der Arbeitskostenanteil sich zwingend aus der Rechnung ergeben muss. Andere Gerichte verlangen keinen zwingenden Ausweis auf der Handwerkerrechnung, sofern sich der Arbeitskostenanteil anderweitig feststellen oder sachgerecht schätzen lässt.

Das FG Thüringen vertritt die restriktive Auffassung, dass eine Schätzung durch den Steuerpflichtigen nicht zulässig ist. Dieser verfüge regelmäßig nicht über die erforderlichen Kenntnisse, um Arbeits- und Materialanteile zuverlässig voneinander abzugrenzen. Einige Gerichte haben sich dieser Auffassung angeschlossen, andere waren jedoch der Meinung, dass Steuerpflichtige sehr wohl eine Aufteilung durch Schätzung vornehmen können. Daher wird die Entscheidung des BFH mit gewisser Spannung erwartet.

Hinweis: Die Steuerermäßigung setzt voraus, dass die Handwerkerleistung im Haushalt des Steuerpflichtigen erbracht wird. Arbeiten außerhalb des Haushalts sind regelmäßig nicht begünstigt. Nach dem Entwurf des Einkommensteuerreformgesetzes 2027 sind ab dem 1.1.2027 nur noch 15 % anstatt bislang 20 % der Lohnaufwendungen steuerlich abzugsfähig, max. 900 €. Hierbei geht es nur um haushaltsnahe Handwerkerleistungen und nicht um jene, die außerhalb des Haushalts des Steuerpflichtigen erbracht werden.

3. Pflicht zur digitalen Führung von Entgeltunterlagen ab 1.1.2027

Ab dem 1.1.2027 müssen alle Arbeitgeber die sozialversicherungsrechtlich vorgeschriebenen begleitenden Entgeltunterlagen elektronisch führen und aufbewahren.

Die aktuelle Möglichkeit, sich auf Antrag von dieser bereits seit dem 1.1.2022 bestehenden Digitalisierungspflicht befreien zu lassen, endet am 31.12.2026. Die Regelung gilt unabhängig von der Betriebsgröße, also auch für Kleinbetriebe und Arbeitgeber mit Minijobbern.

Nach der Beitragsverfahrensordnung sind verschiedene Unterlagen und Nachweise in elektronischer Form aufzubewahren und zu archivieren. Hierzu gehören insbesondere:

- Nachweise zum Sozialversicherungsstatus von Beschäftigten
- Meldungen der Krankenkassen
- Nachweise zur Elterneigenschaft und Kinderzahl in der Pflegeversicherung
- Befreiungsanträge der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht

» Erklärungen zu weiteren Beschäftigungen
» Immatrikulationsbescheinigungen von Werkstudenten
» Arbeitszeitnachweise im Zusammenhang mit dem Mindestlohn
» Nachweise zum Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus ausländischer Arbeitnehmer
» Unterlagen zu Entsendungen, insbesondere A1-Bescheinigungen

Die Aufzählung ist nicht abschließend. Welche Unterlagen erforderlich sind, richtet sich im Einzelfall nach dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis.

Die elektronischen Entgeltunterlagen müssen vollständig, lesbar, eindeutig zuzuordnen und während der Aufbewahrungsfrist verfügbar sein. Jede angeforderte Unterlage muss in einer separaten Datei und bei einer Sozialversicherungsprüfung digital bereitgestellt werden können. Eine nachträgliche Veränderung innerhalb z. B. einer PDF-Datei muss ausgeschlossen sein. Bei Schriftformerfordernissen mit Unterschrift genügt nicht in jedem Fall ein eingescanntes Formular mit Unterschrift. Teilweise ist dann das Papierexemplar aufzubewahren oder mit einer Unterschriftssignatur zu arbeiten.

Die Dateien müssen systemunabhängig lesbar, revisionssicher und gemäß den Gemeinsamen Grundsätzen für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) der Deutschen Rentenversicherung aufbereitet sein. Wer nicht betriebsprüfungspflichtig ist, ist auch nicht zur Digitalisierung verpflichtet, z. B. private Haushalte, die Haushaltshilfen beschäftigen.

Eine bloße Personalakte in Papierform zu führen reicht künftig nicht mehr aus. Die Deutsche Rentenversicherung überprüft die ordnungsgemäße Führung der Entgeltunterlagen im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung. Fehlende oder unvollständige Unterlagen können zu Beanstandungen und Problemen beim Nachweis der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung bis hin zu Bußgeldern führen. Arbeitgeber sollten rechtzeitig prüfen, ob ihre Personal- und Lohnabrechnungssysteme die gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

4. Beitragsbemessungsgrenzen steigen ab 2027

Das Bundeskabinett hat am 7.10.2026 eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen (BMG) für 2027 beschlossen, die Zustimmung des Bundesrates steht noch aus. Für Arbeitnehmer mit höheren Einkommen bedeutet dies, dass ein größerer Teil ihres Arbeitsentgelts der Beitragspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung unterliegt. Dadurch steigen die maximalen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Grenzen sehen wie folgt aus:



Sozialversicherungsrechengrößen	Monat	Jahr
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	4.130 €	49.560 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V (Versicherungspflichtgrenze) in der Kranken- und Pflegeversicherung	7.012,50 € (davon 300 € besonderer Zuschlag)	84.150 € (davon 3.600 € besonderer Zuschlag)
Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V (Beitragsbemessungsgrenze) in der Kranken- und Pflegeversicherung	6.375 € (davon 300 € besonderer Zuschlag)	76.500 € (davon 3.600 € besonderer Zuschlag)
Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	8.850 €	106.200 €
Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung	10.900 €	130.800 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt 2027 in der Rentenversicherung	-	53.452 €
(endgültiges) Durchschnittsentgelt 2025 in der Rentenversicherung	-	49.147 €

Ab 1.1.2027 werden die Beitragsbemessungsgrenze sowie die Jahresarbeitsentgeltgrenze um 300 Euro monatlich - zusätzlich zur regulären geplanten Erhöhung – angehoben.

Wichtig: Für Beschäftigte, die am 31.12. 2026 wegen Überschreitens der damaligen Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert waren, wird die Grenze 2027 nicht erhöht. Die Bundesregierung legt diese Grenze gesondert fest.

5. Neue Sachbezugswerte 2027 für Unterkunft und Verpflegung

Stellt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Mahlzeiten oder eine Unterkunft unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung, ist der hierdurch entstehende geldwerte Vorteil grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtig. Für die Bewertung sind die amtlichen Sachbezugswerte maßgebend.

Die Sachbezugswerte wurden durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 26.10.2026 zum 1.1.2027 wie folgt angepasst:

Steuerfreier Sachbezug: Mahlzeiten bis 60 € (Inland)		
	2026	2027
Frühstück	2,37 €/Mahlzeit	2,43 €/Mahlzeit
Mittag-/Abendessen	4,57 €/Mahlzeit	4,70 €/Mahlzeit
Vollverpflegung	11,50 €/Tag bzw. 345 €/Monat	11,83 €/Tag bzw. 355 €/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; anderenfalls 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		
	2026	2027
allg. Unterkunft Einzelnutzung durch Volljährige	285 €/Monat	289 €/Monat
Gemeinschaftsunterkunft Volljährige	114 – 171 €/Monat*	115,60 - 173,40 €/Monat*
Einzelnutzung durch Jugendliche/Azubis	242,25 €/Monat	245,65 €/Monat
Gemeinschaftsunterkunft Jugendliche/Azubis	71,25 € – 126,25 €/Monat*	72,25 – 130,05 €/Monat*

* je nach Belegung

6. SCHUFA – Auskunftspflicht zu Scorewerten

Unternehmen dürfen bei Vorliegen eines berechtigten Interesses, beispielsweise bei der Gewährung eines Kredits oder einer Vorleistung, eine Bonitätsauskunft bei der SCHUFA einholen. Der dabei übermittelte sog. SCHUFA-Score wird anhand verschiedener personenbezogener Daten berechnet und gibt Auskunft über die Kreditwürdigkeit einer Person. Er soll Unternehmen helfen, das Risiko eines Zahlungsausfalls einzuschätzen, und kann für den Abschluss eines Vertrags von entscheidender Bedeutung sein.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat nun entschieden, unter welchen Voraussetzungen Verbraucher von der SCHUFA Auskunft darüber verlangen können, wie ihre Scorewerte zustande gekommen sind.

In den entschiedenen Fällen hatten mehrere Verbraucher von der SCHUFA nähere Informationen über die Berechnung ihrer Bonitätswerte verlangt. Die erteilten Auskünfte hielten sie für unzureichend und forderten unter anderem Angaben zu den verwendeten Daten und deren Gewichtung.



Nach Auffassung des BGH kann ein solcher Auskunftsanspruch nach der Datenschutz-Grundverordnung bestehen, wenn die Entscheidung eines Unternehmens über den Abschluss, die Durchführung oder die Beendigung eines Vertrags maßgeblich von dem übermittelten SCHUFA-Score abhängt.

Grundsätzlich müssen die betroffenen Verbraucher darlegen und beweisen, dass der Scorewert für eine nachteilige Entscheidung ausschlaggebend war. Dabei kommen ihnen jedoch erhebliche Beweiserleichterungen zugute. Es kann bereits ausreichen, dass die SCHUFA einen Scorewert an ein Unternehmen übermittelt hat und dieses in zeitlichem Zusammenhang eine für den Verbraucher nachteilige Vertragsentscheidung getroffen hat. In einem solchen Fall wird vermutet, dass der Scorewert für die Entscheidung maßgeblich war.

Besteht ein Auskunftsanspruch, muss die SCHUFA die wesentlichen Grundsätze der Berechnung nachvollziehbar erläutern. Dazu gehören insbesondere Informationen über die verwendeten personenbezogenen Daten und deren Bedeutung für das Berechnungsergebnis. Eine vollständige Offenlegung des Berechnungsverfahrens ist dagegen nicht erforderlich.

7. Bestellbutton beim Online-Kauf – Obergerichte sind sich uneinig

Wird ein Kaufvertrag im Internet durch Anklicken einer Schaltfläche abgeschlossen, muss diese nach den gesetzlichen Vorgaben des Bürgerlichen Gesetzbuches eindeutig mit „zahlungspflichtig bestellen" oder einer entsprechend unmissverständlichen Formulierung beschriftet sein.

Obwohl die gesetzlichen Vorgaben eindeutig erscheinen, kommen die Obergerichte bei deren Anwendung zu unterschiedlichen Ergebnissen. Das Oberlandesgericht Frankfurt a. M. (OLG) kam zu der Entscheidung, dass ein Button mit der Beschriftung „Bestellen" statt „Kostenpflichtig bestellen" keinen Rückzahlungsanspruch auslöst. In dem entschiedenen Fall bestellte ein Mann online ein Elektroauto. Die abschließende Schaltfläche war entgegen dem Gesetzeswortlaut allein mit „Bestellen" statt mit „zahlungspflichtig bestellen" bezeichnet worden. Da der Online-Bestellvorgang im Übrigen transparent und ersichtlich auf den Abschluss eines kostenpflichtigen Kaufvertrags gerichtet war, konnte sich der Käufer hier nicht mit Erfolg auf die unvollständige Beschriftung berufen, entschieden die OLG-Richter.

Der vor dem Kammergericht Berlin verhandelte Fall war ähnlich. Hier entschieden die Richter, dass eine den Bestellprozess abschließende, lediglich mit der Aufschrift „Bestellen" bezeichnete Schaltfläche den gesetzlichen Anforderungen widerspricht. Ein Kaufvertrag kommt dann nicht zustande, ohne dass es darauf ankommt, ob der Verbraucher

den Online-Shop des Autoherstellers in der Absicht, eines der dort angebotenen Fahrzeuge käuflich zu erwerben, aufgesucht hat.

8. Photovoltaik und Baumschutz – Interessenabwägung im Einzelfall

Der Gewinnung von Energie aus Photovoltaik-Anlagen kommt nicht stets Vorrang vor dem Erhalt von Bäumen zu. Das geht aus einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg hervor.



Ein Hausbesitzer hatte die nach der geltenden Baumschutzsatzung erforderliche Genehmigung beantragt, drei auf seinem Grundstück stehende Waldkiefern fällen zu dürfen. Zur Begründung hatte er angeführt, dass der Schatten der Bäume die wirtschaftliche Auslastung einer geplanten Photovoltaik-Anlage auf dem Dach seines Wohnhauses beeinträchtige. Die gegen die Ablehnung der Ausnahmegenehmigung gerichtete Klage hatte vor dem Verwaltungsgericht Frankfurt (Oder) keinen Erfolg, da die Anlage trotz der Beschattung sinnvoll betrieben werden könne und die Ertragsminderung vom PV-Anlagenbetreiber hinzunehmen sei.

Das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg hat das Urteil bestätigt. Trotz des hohen Ranges, der dem Ausbau erneuerbarer Energien als einem „überragenden" öffentlichen Interesse nach dem Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) zugewiesen ist, bedarf es einer Abwägung der widerstreitenden Interessen im Einzelfall. Der Erhalt der vitalen und gesunden drei Kiefern dient ebenfalls dem Umweltschutz und überwiegt das Interesse des Hausbesitzers an einer besseren Auslastung der geplanten PV-Anlage.

9. Beantragte Elternzeit ist bindend

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall beantragte ein Arbeitnehmer Elternzeit für die Zeit vom 23.5.2024 bis zum 23.5.2025. Vor deren Beginn trennte er sich von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus; das Kind blieb bei der Mutter. Unter dem 14.5.2024 forderte der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf, ihn mangels Beginns der Elternzeit über den 22.5.2024 hinaus zu beschäftigen, da die rechtlichen Voraussetzungen für die Elternzeit – das Zusammenleben in einem Haushalt – nicht länger vorlägen. Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung ab, er habe bereits eine Ersatzkraft befristet eingestellt.

Es hat keinen Einfluss auf den Beginn einer zuvor verlangten Elternzeit, wenn ein Arbeitnehmer aus dem gemeinsamen Haushalt auszieht, entschieden die BAG-Richter. Der Arbeitnehmer ist an sein Verlangen auf Elternzeit grundsätzlich gebunden. Dies schützt den Arbeitgeber, der Vorkehrungen für die Zeit der Arbeitsfreistellung getroffen hat. Der nachträgliche Wegfall von Voraussetzungen für das Recht auf Elternzeit hat keinen Einfluss auf die Elternzeit. Eine Ausnahme ist allein für den Fall geregelt, dass das zu betreuende Kind stirbt.

Hinweis: Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

10. Kündigung in der Wartezeit nach Arbeitsunfall

Eine Kündigung innerhalb der ersten 6 Monate eines Arbeitsverhältnisses, die während einer Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls ausgesprochen wird, ist in der Regel wirksam, wenn den Arbeitgeber an dem Unfall keine oder nur eine geringe Schuld trifft.

Hat der Arbeitgeber den Arbeitsunfall hingegen vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht, kann eine anschließende Kündigung gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen und damit unwirksam sein. Bei einem fahrlässigen Mitverschulden des Arbeitgebers kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an.

Grundsätzlich besteht während der ersten 6 Monate eines Arbeitsverhältnisses noch kein allgemeiner Kündigungsschutz. Arbeitnehmer sind in dieser Zeit jedoch vor willkürlichen oder aus sachfremden Gründen ausgesprochenen Kündigungen geschützt. Allein der zeitliche Zusammenhang zwischen einem Arbeitsunfall und einer Kündigung führt jedoch nicht zu deren Unwirksamkeit.

11. Wohnungsnutzung durch Ex-Partner begründet kein eigenes Mietverhältnis

Eine Vermieterin verlangte von dem Ex-Partner ihrer Mieterin die Herausgabe einer Wohnung und Schadensersatz. Der Ex-Partner wandte hiergegen ein, zwar habe seine ehemalige Lebensgefährtin (die Mieterin) die Wohnung gekündigt. Dennoch habe er sich in dieser Wohnung weiter aufhalten dürfen. Die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung sei rechtswidrig gewesen und die Vermieterin seiner ehemaligen Lebensgefährtin müsse ihm zudem als Schadensersatz alle Kosten seines Auszuges bezahlen.

Sowohl das Landgericht als auch das Pfälzische Oberlandesgericht (OLG) folgten dieser Auffassung nicht. Das OLG stellte klar, dass der Ex-Partner kein eigenes Besitzrecht an der Wohnung hatte. Allein seine ehemalige Lebensgefährtin war Mieterin und damit gegenüber der Vermieterin zum Besitz der Wohnung berechtigt.

Nach dem Auszug der ehemaligen Lebensgefährtin und der von ihr ausgesprochenen Kündigung bestand auch kein von ihr abgeleitetes Besitzrecht des Ex-Partners mehr. Dabei berücksichtigte das Gericht auch, dass dieser gegenüber seiner ehemaligen Lebensgefährtin vor deren Auszug mehrfach gewalttätig geworden war.

Allein durch den weiteren Verbleib in der Wohnung konnte der Ex-Partner kein eigenes Besitzrecht erwerben. Insbesondere führte die Weiternutzung der Wohnung durch ihn als vertragsfremde Person weder zu einer stillschweigenden Verlängerung des Mietverhältnisses noch zur Begründung eines eigenen Mietverhältnisses mit der Vermieterin.

12. Wohngebäudeversicherung – Heizpflicht und Kontrolle bei leerstehenden Gebäuden

Gebäude müssen in der kalten Jahreszeit ausreichend beheizt und die Heizungsanlagen regelmäßig kontrolliert werden, um Frostschäden an Wasserleitungen zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für leerstehende Gebäude, da ein Ausfall der Heizung dort häufig über längere Zeit unbemerkt bleibt.



Wie häufig eine Kontrolle erforderlich ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Insbesondere die Bauart, das Alter, die Funktionsweise, die regelmäßige Wartung sowie die Zuverlässigkeit und Störanfälligkeit der Heizungsanlage sind dabei entscheidende Faktoren. Gerade während Frostperioden sind engmaschige Kontrollen notwendig, um einen möglichen Heizungsausfall rechtzeitig zu erkennen. Bei leerstehenden Gebäuden, deren Wasserleitungen weder entleert noch abgesperrt wurden, kann eine Kontrolle etwa zweimal wöchentlich erforderlich sein.

In einem vom Oberlandesgericht Brandenburg (OLG) entschiedenen Fall war ein Gebäude während der Wintermonate November bis Februar unbewohnt. In dieser Zeit hatten weder der Eigentümer noch eine von ihm beauftragte Person die Heizungsanlagen oder die Räumlichkeiten kontrolliert. Infolge eines Wasserschadens verlangte der Eigentümer Leistungen aus seiner Wohngebäudeversicherung.

Das OLG sah in der über drei Monate unterlassenen Kontrolle eine erhebliche Verletzung der versicherungsvertraglichen Obliegenheiten. Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände hielt es deshalb eine Kürzung der Versicherungsleistung um 75 % für gerechtfertigt. Die Versicherung musste somit lediglich 25 % des versicherten Schadens abzüglich des vereinbarten Selbstbehalts übernehmen.

13. Erhöhung der Mindestvergütung für Auszubildende

Für Auszubildende, die außerhalb der Tarifbindung liegen, gilt eine Mindestvergütung. Die Höhe der monatlichen Mindestvergütung nach dem Berufsbildungsgesetz wurde nun fortgeschrieben. Hier eine Übersicht der Mindestvergütungen von 2023 bis 2027 vom 1.1. bis 31.12. des jeweiligen Jahres:

Ausbildungsbeginn	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
2027	764,00 €	902,00 €	1.031,00 €	1.070,00 €
2026	724,00 €	854,00 €	977,00 €	1.014,00 €
2025	682,00 €	805,00 €	921,00 €	955,00 €

2024	649,00 €	766,00 €	876,00 €	909,00 €
2023	620,00 €	731,60 €	837,00 €	868,00 €

Wichtig: Die neuen Beträge gelten für Ausbildungsverhältnisse, die zwischen dem 1.1. und dem 31.12.2027 beginnen. Wurde die Ausbildung bereits vor 2027 begonnen, gelten weiterhin die für das jeweilige Jahr des Ausbildungsbeginns festgelegten Mindestbeträge.

Fälligkeitstermine:

Umsatzsteuer (mtl.) für Dauerfristverlängerung Umsatzsteuer, Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.) Einkommen-, Körperschaft-, Kirchensteuer, Soli-Zuschlag (VZ)	10.12.2026 14.12.2026 (Zahlungsschonfrist)
Sozialversicherungsbeiträge	21.12.2026, 24 Uhr (Meldung) 28.12.2026 (Zahlung)

Basiszinssatz: (§ 247 Abs. 1 BGB)

Seit 1.7.2026 = 1,52 %; 1.1.2026 – 30.6.2026 = 1,27 %; 1.7. – 31.12.2025 = 1,27 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: http://www.bundesbank.de und dort unter „Basiszinssatz".

Verzugszinssatz: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5-%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern	
• abgeschlossen bis 28.7.2014:	Basiszinssatz + 8-%-Punkte
• abgeschlossen ab 29.7.2014:	Basiszinssatz + 9-%-Punkte
• bei Handelsgeschäften zusätzlich	zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex: 2020 = 100

2026: Oktober = 126,5; September = 126,6; August = 125,8; Juli = 125,6; Juni = 124,6; Mai = 125,0; April = 125,2; März = 124,5; Februar = 123,1; Januar = 122,8
2025: Dezember = 122,7; November = 122,7

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: http://www.destatis.de – Themen – Wirtschaft – Preise

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden ggf. in einer der nächsten Ausgaben berücksichtigt. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt. Rechtsstand: 11.11.2026

Besten Dank für das uns im Jahr 2026 entgegengebrachte Vertrauen, frohe Weihnachten und ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr!