



Steuerberatung Walter Fischer und Partner mbB
Walter Fischer Dipl. Finanzwirt (FH) Steuerberater
Matthias Fischer M.A. Taxation Steuerberater
Hauptstr. 1 · D-78183 Hüfingen
info@steuerberatung-wfischer.de
Tel. +49(0)771-8969444

Der Anblick eines wahrhaft Glücklichen macht glücklich.
Johann Wolfgang Goethe; 1749 – 1832, deutscher Dichter

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

November 2025

Inhaltsverzeichnis

- | | |
|--|---|
| 1. Steueränderungsgesetz 2025 | 8. Lichtemissionen und Nachbarschutz |
| 2. Die Aktivrente | 9. Ausnahme von objektbezogener Kosten- |
| 3. Schätzung nach amtlicher | trennung nur bei sachlichem Grund |
| Richtsatzsammlung | 10. Widerruf durch Zerreißen des Testaments |
| 4. Entgelttransparenz ab 2026 | – Aufbewahrung im Schließfach |
| 5. Pauschalabfindung für Unterhaltsverzicht | unbeachtlich |
| 6. Stichtagsregelung bei Jahressonderzahlung | 11. Testament – Kopie ist kein Original |
| 7. EuGH – Arbeitgeber müssen Eltern | 12. Auffahrunfall nach Spurwechsel |
| behinderter Kinder unterstützen | |
-
- Fälligkeitstermine
 - Basiszinssatz / Verzugszinssatz
 - Verbraucherpreisindizes

1. Steueränderungsgesetz 2025

Das Bundeskabinett hat den Regierungsentwurf für das Steueränderungsgesetz 2025 beschlossen, Bundestag und Bundesrat sollen noch zustimmen.

Wichtige Änderungen sind:

- Die Entfernungspauschale im Rahmen des Werbungskostenabzugs bei den Einkünften aus nicht-selbstständiger Arbeit soll auf 0,38 €/km einheitlich angehoben werden, anstatt bislang 0,30 €/km und ab dem 21. km mit 0,38 €/km.
- Für Geringverdiener soll die Mobilitätsprämie zeitlich entfristet werden. Ein Antrag auf Erstattung ab dem 21. Entfernungskilometer ist möglich, da Geringverdiener i. d. R. keine Einkommensteuer zahlen, von der sie Fahrtkosten absetzen könnten.
- Für Übungsleiter sollen steuer- und sozialversicherungsfreie Aufwandsentschädigungen von 3.000 € jährlich auf 3.300 €, für Ehrenamtliche von 840 € auf 960 € angehoben werden. Beide können nebeneinander genutzt werden, ab 2026 müssen sie der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke dienen.
- Für gemeinnützige Organisationen steigt die Freigrenze für Einnahmen einschließlich Umsatzsteuer aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben von 45.000 € auf 50.000 €, innerhalb derer keine Körperschaft- oder Gewerbesteuer zu zahlen ist. E-Sport soll ab 2026 als gemeinnützig anerkannt werden.
- Die Stromsteuerentlastung für Land- und Forstwirte soll wieder eingeführt werden.
- Die 19 % Umsatzsteuer für Speisen auf Restaurant-/Verpflegungsdienstleistungen soll ab dem 1.1.2026 wieder auf 7 % sinken. Dies betrifft auch Cateringunternehmen, Convenience-Abteilungen etc. Für Getränke bleibt es weiterhin bei 19 %.
- Die Sonderabschreibung für den Mietwohnungsneubau soll erhalten bleiben.

2. Die Aktivrente

Der Koalitionsvertrag sieht die sogenannte „Aktivrente“ als eines von mehreren Instrumenten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Unternehmen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Mitarbeiter auch über den Eintritt in die Altersrente hinaus beschäftigen zu können, sofern beide Vertragspartner dies wünschen.

Hierbei soll es Rentnern erlaubt sein, bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei hinzuzuverdienen. Für Frührentner ist keine steuerliche Vergünstigung vorgesehen. Nachdem zunächst die Rede davon war, dass der Verdienst nicht nur steuer-, sondern auch sozialversicherungsfrei vereinnahmt werden dürfe, wurde davon mittlerweile Abstand genommen.

Die Fortführung einer Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus bzw. die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters sollte daher vor einer finalen Gesetzesfassung nicht vorgenommen werden.

Arbeitgeber- und Sozialverbände sowie Gewerkschaften lehnen die Idee der Aktivrente ab. Auch das Institut der Deutschen Wirtschaft befürchtet lediglich Mitnahmeeffekte.

Dem Vernehmen nach soll die Aktivrente nicht für Selbstständige gelten, worüber bereits eine Auseinandersetzung um ein mögliches Diskriminierungsverbot entbrannt ist.

3. Schätzung nach amtlicher Richtsatzsammlung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat am 18.6.2025 bereits zum zweiten Mal durch Urteil ein und dasselbe Verfahren zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das erstinstanzliche Finanzgericht Hamburg zurückverwiesen, im ersten Fall durch Beschluss.

Der Kläger betreibt eine Diskothek mit mehreren offenen Ladenkassen und im Wesentlichen mit Bargeschäften. Zum Feierabend wurden die offenen Ladenkassen zu einer Kasse zusammengeführt. Weitere Einzelaufzeichnungen zu den jeweiligen Kassen gab es nicht. Das Finanzamt nahm nach einer Außenprüfung eine Hinzuschätzung auf Basis der Richtsatzsammlung mit 300 % vor und bediente sich darüber hinaus zur Durchführung der Schätzung der amtsinternen „Fachinformation Betriebsprüfung für das Bundesland Nordrhein-Westfalen“, welches es dem Kläger jedoch nicht zugänglich machte.

Der Kläger setzte sich zunächst außergerichtlich und sodann gerichtlich in zwei Rechtsgängen gegen die Hinzuschätzung zur Wehr.

Da es sich bei der Richtsatzsammlung um ein vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) stammendes Verwaltungsschreiben handelt, welches auf Weisung in sämtlichen Finanzbehörden zur Hinzuschätzung genutzt wird, ist das BMF dem Rechtsstreit auf Aufforderung des BFH beigetreten, mit der Folge, dass eine gerichtliche Entscheidung sich auch für oder gegen dieses richtet.

Der BFH hat entschieden, dass eine Diskothek keiner in der Richtsatzsammlung genannten Gefahrenklasse zuzuordnen ist. Auch sei der Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden, nachdem dem Kläger die Fachinformation nicht zugänglich gemacht wurde.

Grundsätzlich könne bei Mängeln in der Kassen- und Buchführung zwar hinzugeschätzt werden, dieses müsse aber genau begründet werden. Die genauere Schätzmethode ist der ungenaueren vorzuziehen. Das Ergebnis müsse nachvollziehbar begründet werden. Das sei hier jedoch nicht erfolgt.

Bedient sich die Finanzverwaltung zum Zwecke der Schätzung Vergleichsdatenbanken, verweigert jedoch aus Datenschutzgründen, unter Berufung auf das Steuergeheimnis oder aus anderen Gründen deren Offenlegung oder bleibt diese nicht nachvollziehbar, so geht dies zu Lasten der Finanzverwaltung. So war es im vorliegenden Fall. Es bestehen zumindest erhebliche Zweifel, ob eine Richtsatzsammlung eine geeignete Schätzungsgrundlage darstellt.

Betroffene sollten bei derart komplexen Fragen immer eine rechtliche und steuerliche Beratung in Anspruch nehmen.

4. Entgelttransparenz ab 2026

Bis 7.6.2026 muss die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz in nationales Recht umgesetzt sein und an das seit 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz angepasst werden. Ziele sind die Verhinderung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und die Förderung der Gehaltstransparenz.

Das bisherige Gesetz betrifft Unternehmen ab 200 Beschäftigten, ab 500 Beschäftigten besteht eine Meldepflicht zur Entgeltgleichheit. Geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenzen sollen behoben und Gehaltsstrukturen analysiert werden.

Gerichte haben auf Basis der bislang geltenden Regelungen Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zuerkannt. So hatte ein Gericht einer Arbeitnehmerin, die sich auf das Entgelttransparenzgesetz berufen hatte, einen höheren Lohn zugesprochen, da die männliche Vergleichsgruppe eine höhere Vergütung erhielt. Der Arbeitgeber hatte nicht hinreichend dargelegt und bewiesen, in welcher Weise z. B. Kriterien wie Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Arbeitsqualität bewertet und gewichtet wurden, um die Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit sicherzustellen.

In Unternehmen ab 200 Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Anfrage nach dem Vergleichsentgelt aus einer Gruppe von mindestens 6 Personen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten. Zudem sind Unternehmen ab 500 Beschäftigten verpflichtet, zu prüfen und darüber zu berichten, ob im Unternehmen Entgeltgleichheit herrscht. Der Bericht muss nach Geschlechtern aufgegliedert sein und sowohl Voll- als auch Teilzeittätigkeiten umfassen. Die Änderungen durch die EU-Richtlinie werden dazu führen, dass ein individueller Auskunftsanspruch zum Vergleichsentgelt in allen Betrieben bestehen wird, unabhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden. Die Auskunft muss innerhalb von 2 Monaten nach der Anfrage erteilt werden.

Ab 100 Mitarbeitenden sind die Betriebe darüber hinaus verpflichtet, einen Bericht über die Entgeltgleichheit zu erstatten, und zwar ab 7.6.2031 alle 3 Jahre. Von 150 bis 249 Mitarbeitenden gilt die Pflicht bereits ab 2027 und Unternehmen ab 250 Beschäftigten müssen die Verpflichtung ab 2027 jährlich erfüllen. Es besteht für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden eine Verpflichtung, über das Einstiegsgehalt und dessen Spanne bereits vor dem Bewerbungsprozess zu informieren. Basis ist immer das Vorjahr. Ob nach dem nationalen Gesetz über Gehaltskriterien informiert werden muss, ist noch unbekannt. Bewerbende dürfen nicht mehr nach ihrem vorherigen Verdienst gefragt werden.

Anzahl Arbeitnehmer	Arbeitnehmer & Bewerber Auskunftsanspruch	Kriterien der Gehaltsfestlegung Informationspflicht	Gender-Pay-Gap (Verdienstunterschied Frauen / Männer) Berichtspflicht
< 50	ab 2026	?	–
51–99	ab 2026	ab 2026	–
100–149	ab 2026	ab 2026	ab 2031 (alle 3 Jahre)
150–249	ab 2026	ab 2026	ab 2027 (alle 3 Jahre)
250–499	ab 2026	ab 2026	ab 2027 (1x jährlich)
> 500	ab 2026	ab 2026	ab 2027 (1x jährlich)

Die Richtlinie sieht für den Fall einer geschlechtsbedingten Benachteiligung die Zahlung einer Entschädigung vor. Die Umsetzung dieser Sanktionen obliegt den Mitgliedstaaten.

Unternehmen ohne Tarifbindung sollten daher damit beginnen, ein transparentes und objektives Vergütungssystem einzuführen, welches gut nachvollziehbar ist. Bestehende Lohn- und Gehaltslücken müssen eruiert und behoben werden.

Unternehmen jeder Größe sind ab spätestens 7.6.2026 von den Änderungen in der Entgelttransparenz betroffen. Auch als kleines Unternehmen besteht mindestens ein Auskunftsanspruch für Beschäftigte und Bewerbende.

Es ist daher dringend anzuraten, dass Unternehmen sich zwecks Auskunfterteilung mit dem eigenen Entgeltsystem befassen.

5. Pauschalabfindung für Unterhaltsverzicht

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 9.4.2025 entschieden, dass die Übertragung eines Grundstücks auf die Ehefrau eine sogenannte freigebige Zuwendung darstellt und damit schenkungssteuerpflichtig ist. Wird im Ehevertrag ein Verzicht auf Zugewinn, nachehelichen Unterhalt und Aufteilung des ehelichen Hausrats vereinbart, stellt dies nach Auffassung des BFH keine hierfür anrechenbare Gegenleistung dar, denn derartige Ansprüche können erst dann entstehen, wenn die Ehe beendet ist.

Ein Irrtum des Zuwendenden über die Frage, ob der Verzicht der Ehefrau als Gegenleistung zu werten ist, ist nach dem Urteil des BFH irrelevant.

Im vorliegenden Fall schloss der Kläger bereits vor der Eheschließung mit seiner späteren Ehefrau einen Ehevertrag vor einem Notar. Der Güterstand der Zugewinnngemeinschaft wurde vereinbart, allerdings, außer für den Todesfall, sodann wieder ausgeschlossen. Zudem wurde der Zugewinnausgleich betragsmäßig begrenzt. Beide Ehegatten verzichteten auf die Durchführung eines Zugewinnausgleichs für den Fall der Scheidung und auf etwaige Ansprüche zur Aufteilung des Hausrats.

Im Gegenzug verpflichtete sich der Kläger, innerhalb von 12 Monaten nach der Eheschließung der Ehefrau ein Hausgrundstück im Wert von mindestens 6 Mio. € zu übertragen, wobei 4,5 Mio. € auf den Unterhaltsverzicht entfallen sollten, 500.000 € auf den Verzicht zur Hausratsaufteilung und 1 Mio. € auf die abweichende Vereinbarung im Rahmen des Güterstandes.

Sollte gleichwohl Schenkungssteuer anfallen, würde der Kläger diese übernehmen. Nach der Eheschließung wurde das Grundstück übertragen. Das Finanzamt und das Finanzgericht sahen die Vorgänge als schenkungssteuerpflichtig an. Hiergegen hatte der Kläger Revision beim BFH eingelegt, die aus genannten Gründen zurückgewiesen wurde.

Sofern in Eheverträgen Verzichte auf nachehelichen Unterhalt, Zugewinn oder andere Ansprüche vereinbart werden sollen, sollte immer neben einer rechtlichen auch eine steuerliche Beratung eingeholt werden.

6. Stichtagsregelung bei Jahressonderzahlung

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall regelte ein Manteltarifvertrag zur Jahressonderzahlung Folgendes: „Die Mitarbeiter erhalten mit dem Novemberentgelt eine Jahressonderzahlung in Höhe von 100 % des Bruttomonatstabellenentgelts. Im Jahr des Eintritts wird die Jahressonderzahlung zeitanteilig entsprechend für jeden vollen Beschäftigungsmonat zu 1/12 gezahlt.“ Das LAG hatte zu klären, ob ein vor November des Jahres ausgeschiedener Mitarbeiter einen anteiligen Anspruch auf die Jahressonderzahlung hat.

Eine tarifvertragliche Regelung, nach der Mitarbeiter mit dem Novemberentgelt eine Jahressonderzahlung erhalten, kann als Stichtagsregelung zu verstehen sein, sodass zuvor ausgeschiedene Arbeitnehmer nicht anspruchsberechtigt sind. Die LAG-Richter führten aus, dass die o. g. Regelung begrifflich voraussetzt, dass der Mitarbeiter ein Entgelt für den Monat November erhält. Das wiederum setzt ein bestehendes Arbeitsverhältnis, zumindest an einem Novembertag, voraus. Die Tarifvertragsparteien haben damit nicht nur die Fälligkeit des Anspruchs geregelt, sondern auch eine Bedingung für den Anspruch festgelegt.

Zur Höhe der Sonderzahlung führten die Richter aus, dass sie sich danach richtet, ob das Arbeitsverhältnis im laufenden Jahr neu begonnen hat oder bereits zuvor bestand. Im Eintrittsjahr berechnet sich die Jahressonderzahlung anteilig nach der Anzahl von vollen Beschäftigungsmonaten und bei zuvor begründeten Arbeitsverhältnissen beträgt sie 100 %. Für das Austrittsjahr hingegen enthält der Tarifvertrag keine Regelung zur Quotelung. Sie hatten damit erkennbar nicht die Absicht, den im Laufe des Jahres – ggf. bereits im Januar – ausgeschiedenen Arbeitnehmern eine anteilige Jahressonderzahlung zukommen zu lassen.

7. EuGH – Arbeitgeber müssen Eltern behinderter Kinder unterstützen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte einen Fall zu verhandeln, in dem eine Stationsaufsicht ihren Arbeitgeber mehrmals ersuchte, sie an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten einzusetzen. Dies begründete sie damit, dass sie sich um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern müsse. Der Arbeitgeber gewährte ihr vorläufig bestimmte Anpassungen, lehnte es jedoch ab, diese Anpassungen auf Dauer zu gewähren. Die Stationsaufsicht legte Rechtsmittel ein und der Fall landete vor dem EuGH.

Die Richter des EuGH entschieden, dass sich der Schutz der Rechte behinderter Personen vor indirekter Diskriminierung auch auf Eltern behinderter Kinder erstreckt. Die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sind so anzupassen, dass diese Eltern sich ohne die Gefahr einer mittelbaren Diskriminierung um ihr Kind kümmern können.

Denn das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung nach der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gilt auch für einen Arbeitnehmer, der wegen der Unterstützung seines behinderten Kindes diskriminiert wird.

So ist dem EuGH zufolge ein Arbeitgeber, um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Arbeitnehmer ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können, sofern dadurch der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet wird. Das nationale Gericht wird daher zu prüfen haben, ob in dieser Rechtssache das Ersuchen des Arbeitnehmers den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet hätte.

8. Lichtemissionen und Nachbarschutz

Bei der Beurteilung, ob „glänzende“ und damit wegen ihrer potentiellen Störwirkung nach einer örtlichen Bauvorschrift unzulässige Dachpfannen verwendet worden sind, ist eine durchschnittliche Empfindlichkeit zugrunde zu legen.

Ob Licht von einem Grundstück für den Nachbarn noch zumutbar ist, hängt davon ab, wie schutzwürdig und schutzbedürftig die Wohnbereiche des Nachbarn sind – sowohl drinnen (Wohnräume) als auch draußen (Terrassen, Gärten).

Dabei spielt eine Rolle, ob der Nachbar sich ohne großen Aufwand und im Rahmen des Üblichen selbst schützen kann. Anders als bei Lärm oder Gerüchen kann man sich gegen Licht oft recht einfach schützen, z. B. durch Vorhänge, Jalousien, Hecken oder Rankgitter, ohne dass die Wohnqualität wesentlich leidet.

Ausgangspunkt der Beurteilung der Zumutbarkeit ist hierbei, dass selbst die Verwendung glasierter Dachziegel verbreitet und im Grundsatz nicht zu beanstanden ist. Die damit verbundenen Lichtreflexionen mögen gelegentlich als lästig empfunden werden, überschreiten jedoch im Regelfall nicht die Schwelle zur Rücksichtslosigkeit.

9. Ausnahme von objektbezogener Kostentrennung nur bei sachlichem Grund

Sieht die Gemeinschaftsordnung einer Wohnungseigentümergeinschaft (WEG) eine objektbezogene Kostentrennung vor, müssen grundsätzlich nur die Wohnungseigentümer die Kosten tragen, deren Sondereigentum oder Sondernutzungsrecht in dem jeweiligen Gebäudeteil oder separaten Gebäude liegt (z. B. Kosten einer Tiefgarage).

Es widerspricht i. d. R. der ordnungsmäßigen Verwaltung, wenn die WEG durch Beschluss auch die übrigen Wohnungseigentümer an diesen Erhaltungskosten beteiligt. Etwas anderes gilt nur dann, wenn ein sachlicher Grund für die Einbeziehung der übrigen Eigentümer besteht.

10. Widerruf durch Zerreißen des Testaments – Aufbewahrung im Schließfach unbeachtlich

Zerreißt der Erblasser sein Testament, liegt darin regelmäßig ein Widerruf und ist damit unwirksam. Gesetzlich wird vermutet, dass der Erblasser mit der Vernichtung die Aufhebung seiner letztwilligen Verfügung beabsichtigte. Diese Vermutung wird nicht dadurch widerlegt, dass das zerrissene Testament anschließend im Schließfach des Erblassers aufbewahrt wird.

Dieser Entscheidung vom Oberlandesgericht Frankfurt a. M. (OLG) lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Der Erblasser war verheiratet und seine Witwe beantragte einen Erbschein aufgrund gesetzlicher Erbfolge. Nach Erteilung des Erbscheins wurde jedoch ein zerrissenes Testament in dem Schließfach des Erblassers gefunden. Nun verlangte der in dem zerrissenen Testament bedachte Erbe den Erbschein einzuziehen. Die Beschwerde wiesen die Richter des OLG jedoch als unbegründet zurück.

11. Testament – Kopie ist kein Original

Die Kopie eines Testaments kann nicht als letztwillige Verfügung angesehen werden, wenn Zweifel an der wirksamen Errichtung des „Original-Testaments“ verbleiben.

Um ein Erbrecht aus einem Testament nachzuweisen, muss i. d. R. das Original des Testaments vorgelegt werden, auf das sich der Erbe beruft. Ist das Original des Testaments jedoch ohne Willen und Zutun des Erblassers vernichtet worden, verloren gegangen oder sonst nicht auffindbar, kann ausnahmsweise auch eine Kopie des Testaments zum Nachweis des Erbrechts ausreichen. Hierfür gelten jedoch hohe Anforderungen.

Der Nachweis setzt voraus, dass die Wirksamkeit des „Original-Testaments“ bewiesen werden kann. Die Errichtung, die Form und der Inhalt des Testaments müssen so sicher nachgewiesen werden, als hätte die entsprechende Urkunde dem Gericht tatsächlich im Original vorgelegen.

In dem vom Pfälzischen Oberlandesgericht entschiedenen Fall hatten die Richter Zweifel an dem angeblichen Testament, weil Zeugen widersprüchlich über Entstehung und Ablauf berichteten, der umfangreiche Inhalt ohne Unterlagen kaum plausibel erschien und niemand gesehen hatte, dass der Verstorbene das Schriftstück eigenhändig unterschrieb. Daher konnte das Erbrecht aus der Testamentkopie nicht nachgewiesen werden.

12. Auffahrunfall nach Spurwechsel

Das Oberlandesgericht Frankfurt a. M. (OLG) hatte über einen Auffahrunfall auf der BAB 45 zu entscheiden. Ein Ford Ranger wechselte wegen einer Baustelle von der linken auf die mittlere Spur, brach den Spurwechsel aber ab und kehrte auf die linke Spur zurück, weil auf der mittleren Spur der Verkehr stockte. Das vorausfahrende Fahrzeug bremste bis zum Stillstand, der Ford ebenfalls kurzzeitig und das nachfolgende Fahrzeug fuhr daraufhin auf den Ford auf. Der Sachschaden betrug rund 60.000 €.

Normalerweise spricht bei Auffahrunfällen ein Anscheinsbeweis gegen den Auffahrenden. Dieser Anscheinsbeweis entfällt jedoch, wenn das vorausfahrende Fahrzeug einen bereits zur Hälfte vollzogenen Fahrstreifenwechsel plötzlich abbricht, wieder vor das nachfolgende Fahrzeug einschert und dort stark abbremst. In einem solchen Fall ist eine hälftige Haftungsverteilung (50:50) angemessen, entschieden die OLG-Richter.

Unfallbeteiligte haften je zur Hälfte bei unmittelbarem Zusammenhang der Kollision des auffahrenden Fahrzeugs mit einem abgebrochenen Spurwechsel des vorausfahrenden Fahrzeugs.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), für Dauerfristverlängerung Umsatzsteuer, Lohn- u. Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.)	10.11.2025 Zahlungsschonfrist – 13.10.2025
Gewerbsteuer, Grundsteuer (VZ)	17.11.2025 Zahlungsschonfrist – 20.11.2025
Sozialversicherungsbeiträge	Abgabe der Erklärung – 23.11.2025, 24 Uhr Zahlung – 26.11.2025 *

Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich
für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 1.7.2025 = 1,27 %
1.1. – 30.6.2025 = 2,27 %
1.7. – 31.12.2024 = 3,37 %
1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:
<https://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

2025: September = 122,6; August = 122,3; Juli = 122,2; Juni = 121,8;
Mai = 121,8; April = 121,7; März = 121,2; Februar = 120,8; Januar = 120,3
2024: Dezember = 120,5; November = 119,9; Oktober = 120,2

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<https://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>