

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe März 2019

Einkommensteuer	2
. Mindern pauschale Bonuszahlungen der Krankenkasse die Sonderausgaben?	2
. Schwarzer Anzug keine typische Berufskleidung?	3
. Kurzes amtsärztliches Attest reicht für Abzugsfähigkeit einer nicht anerkannten Heilmethode	3
. Einkünfteerzielungsabsicht bei Vermietung von Wohnungen	4
. Abweichende Ergebnisbeteiligung beim Eintritt in eine vermögensverwaltende GbR	5
Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht	6
. Geänderte Vermutung bei Abrufarbeit von geringfügig Beschäftigten ab 2019	6
. Arbeitszeit muss nicht digital dokumentiert werden	7
Arbeitsrecht	7
. Erhöhte Belastung – Arbeiten in der „fünften Jahreszeit“	7
. Unwirksam!? – Grundsatz des fairen Verhandeln bei Aufhebungsverträgen	8
Gewerblicher Rechtsschutz	9
. Ansichtssache – Über die Angabe der Größe von Teddybären	9

Einkommensteuer . Mindern pauschale Bonuszahlungen der Krankenkassen die Sonderausgaben?

Viele gesetzliche Krankenkassen werben mit Bonus- und Prämienprogrammen. Erhalten die Versicherten dann eine Zahlung, kann sich das steuerlich nachteilig auswirken. Denn vielfach sehen die Finanzämter in der Zahlung eine Beitragsrückerstattung, die die als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge mindert. Das Finanzgericht Sachsen hat der restriktiven Sichtweise der Finanzverwaltung für Bonusleistungen für gesundheitsbewusstes Verhalten (§ 65a SGB V) mit seiner Entscheidung vom 05. April 2018 jedoch widersprochen.

Höchstrichterliche Rechtsprechung und Sichtweise der Verwaltung

Nach der Rechtsprechung des BFH ist bei den Bonusprogrammen der gesetzlichen Krankenkassen wie folgt (vereinfacht) zu unterscheiden:

Prämienzahlungen aufgrund eines Wahltarifs (§ 53 Abs. 1 SGB V) mindern als Beitragsrückerstattung gem. BFH-Urteil vom 06. Juni 2018 den Abzug der Sonderausgaben.

Bonusleistungen für gesundheitsbewusstes Verhalten (§ 65a SGB V) mindern die Krankenversicherungsbeiträge hingegen gem. BFH-Urteil vom 01. Juni 2018 nicht.

Die Finanzverwaltung wendet das Urteil vom 01. Juni 2018 jedoch nur an, wenn vom Steuerpflichtigen vorab Kosten für zusätzliche Gesundheitsmaßnahmen aufgewendet werden müssen, die die Krankenkasse anschließend aufgrund eines Kostennachweises erstattet.

Ansicht des Finanzgerichts Sachsen

Das Finanzgericht Sachsen teilt die einschränkende Sichtweise des Bundesfinanzministeriums nicht.

Im Streitfall des 8. Senats des Finanzgerichts gewährte die Krankenkasse ihren Versicherten verschiedene Boni für gesundheitsbewusstes Verhalten im Sinne des § 65a SGB V, z. B. für den Besuch eines Fitness-Studios, die Mitgliedschaft in einem Sportverein und gesundes Körpergewicht. Der Nachweis musste vom Versicherten durch eine Bestätigung des Anbieters bzw. Leistungserbringers im Bonusheft der Krankenkasse oder durch eine Bescheinigung erbracht werden. Der Bonus wurde als Geldprämie gewährt.

Nach der Entscheidung mindern die pauschalen Geldprämien den Sonderausgabenabzug selbst dann nicht, wenn die Krankenkasse von den Versicherten keine Kostenbelege anfordert.

Bonuszahlungen der Krankenkassen sind nur dann als Beitragsrückerstattung (= Kürzung der Sonderausgaben) anzusehen, wenn sie im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Basiskrankenversicherungsschutz stehen. Dies ist jedoch nicht der Fall, wenn der Bonus überwiegend wegen Aktivitäten gezahlt wird, die mit dem Basiskrankenversicherungsschutz nichts zu tun haben, sondern lediglich als allgemein gesundheitsfördernd angesehen werden.

Der 6. Senat des Finanzgerichts Sachsen hat diese Entscheidung am 20. September 2018 im Kern bestätigt. Zudem wies der Senat auf Folgendes hin: Dass die Krankenkasse die Bonuszahlung im Streitfall als Beitragsrückerstattung angesehen und elektronisch im Wege des Kontrollmeldeverfahrens an die Finanzbehörde übermittelt hat, führt zu keiner anderen Bewertung. Denn an die Meldung bzw. Beurteilung der Krankenkasse ist das Finanzgericht nicht gebunden.

Tipp: Da gegen beide Verfahren die Revision anhängig ist, hat der BFH nun bald Gelegenheit, (endlich) für Klarheit zu sorgen. Bis dahin sollten geeignete Fälle offengehalten werden.

Einkommensteuer . Schwarzer Anzug keine typische Berufskleidung?

Ein schwarzer Anzug, schwarze Blusen und schwarze Schuhe, die sich in keiner Weise von dem unterscheiden, was weite Teile der Bevölkerung als festliche Kleidung zu besonderen Anlässen tragen, sind nach Ansicht des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg keine typische Berufskleidung. Die Ausgaben für die Anschaffung, Änderung, Reparatur und Reinigung dieser Kleidung sind daher gem. Entscheidung vom 29. August 2018 nicht als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abziehbar.

Dies soll für alle Berufe gelten, mithin auch – und insoweit entgegen der Rechtsprechung des BFH aus den siebziger und achtziger Jahren – für bestimmte Berufsgruppen wie Leichenbestatter, katholische Geistliche und Oberkellner. Mit dieser Entscheidung wollen sich die Steuerpflichtigen (selbstständige Trauerredner und Trauerbegleiter) aber nicht zufrieden geben und haben Revision eingelegt.

Tipp: Ob der BFH seine vorgenannte Rechtsprechung in der Revision aufgibt und/oder für neue Abgrenzungsaspekte sorgt, bleibt abzuwarten. Vermutlich dürfte das Thema „typische Berufskleidung“ aber weiter streitanfällig bleiben.

Einkommensteuer . Kurzes amtsärztliches Attest reicht für Abzugsfähigkeit einer nicht anerkannten Heilmethode

Aufwendungen für eine wissenschaftlich nicht anerkannte Heilmethode sind auch dann als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig, wenn der Steuerpflichtige dem Finanzamt zum Nachweis der Erforderlichkeit der Behandlung nur eine kurze Stellungnahme des Arztes und kein ausführliches Gutachten vorlegt. Dies hat das Finanzgericht Rheinland-Pfalz am 04. Juli 2018 entschieden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Eltern ließen ihre 2 ½-jährige und wegen Komplikationen bei der Geburt schwerbehinderte Tochter in einem Naturheilzentrum behandeln. Nachdem die Krankenkasse die Erstattung der Kosten in Höhe von € 16.800,00 abgelehnt hatte, machten die Eltern die Aufwendungen in ihrer Steuererklärung als außergewöhnliche Belastung geltend.

Sie legten ein privatärztliches Attest einer Fachärztin für Kinder- und Jugendheilkunde vor, die die Teilnahme am Förderprogramm des Naturheilzentrums ausdrücklich empfahl. Auf diesem Attest hatte der Amtsarzt vermerkt: „Die Angaben werden amtsärztlich bestätigt.“

Das Finanzamt lehnte den Kostenabzug jedoch ab, da die knappe Äußerung des Amtsarztes kein „Gutachten“ darstelle. Die hiergegen gerichtete Klage war erfolgreich.

Hintergrund

Steuerpflichtige haben die Zwangsläufigkeit von Aufwendungen im Krankheitsfall in einer Reihe von Fällen formalisiert nachzuweisen. Bei krankheitsbedingten Aufwendungen für Arznei-, Heil- und Hilfsmittel ist dieser Nachweis durch eine Verordnung eines Arztes oder Heilpraktikers zu führen.

Bei Aufwendungen für Maßnahmen, die ihrer Art nach nicht eindeutig nur der Heilung oder Linderung einer Krankheit dienen können und deren medizinische Indikation deshalb schwer zu beurteilen ist, sind die formalen Anforderungen (noch) höher. So bestimmt § 64 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 der Einkommensteuer-Durchführungsverordnung (EStDV) z. B. bei wissenschaftlich nicht anerkannten Behandlungsmethoden, dass die Zwangsläufigkeit der Aufwendungen durch ein amtsärztliches Gutachten oder eine ärztliche Bescheinigung eines Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen ist. Dieser Nachweis muss vor Beginn der Heilmaßnahme ausgestellt worden sein.

Entscheidung

§ 64 EStDV ermächtigt nicht nur den Amtsarzt, sondern in gleicher Weise auch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse, die Zwangsläufigkeit von Aufwendungen bei unkonventionellen Behandlungsmethoden zu bestätigen. Hierfür muss der medizinische Dienst nur eine „Bescheinigung“ ausstellen. Vor diesem Hintergrund und mit Rücksicht auf Sinn, Zweck und die historische Entwicklung der Vorschrift sind an das „Gutachten“ des Amtsarztes keine höheren Anforderungen als an eine „Bescheinigung“ zu stellen.

Einkommensteuer . Einkünfteerzielungsabsicht bei Vermietung von Wohnungen

Bei der Vermietung eines Appartements im Rahmen einer Hotelanlage handelt es sich um die Vermietung einer Wohnung und nicht um eine Gewerbeimmobilie. Der Vorteil dieser Entscheidung des Finanzgerichts Hessen vom 28. Mai 2018: Länger andauernde Vermietungsverluste sind grundsätzlich ohne eine Überschussprognose anzuerkennen.

Hintergrund

Bei der Vermietung von Wohnungen ist grundsätzlich zugunsten der Steuerpflichtigen zu unterstellen, dass sie beabsichtigen, einen Überschuss der Einnahmen über die Werbungskosten zu erzielen, auch wenn sich über längere Zeiträume Verluste ergeben. Dies gilt zumindest dann, wenn die Vermietung auf Dauer ausgelegt ist – sie also nach den bei Beginn der Vermietung ersichtlichen Umständen keiner Befristung unterliegt.

Die Einkünfteerzielungsabsicht wird allerdings nur bei der Vermietung von Wohnungen unterstellt, nicht jedoch bei der Vermietung und Verpachtung von Gewerbeimmobilien (= Immobilien, die nicht Wohnzwecken dienen). In diesen Fällen ist die Überschusserzielungsabsicht stets ohne typisierende Vermutung im Einzelfall festzustellen.

Sachverhalt

Im Streitfall ging es um die Vermietung eines sich in einem Hotelkomplex befindlichen Appartements an eine Hotelbetriebsgesellschaft, wobei der Mietvertrag mit einem nutzungsabhängigen Entgelt ausgestattet war.

Der Vermieter hatte die Immobilie fremdfinanziert und seit dem Erwerb durchgängig Verluste erzielt, die das Finanzamt nicht berücksichtigte. Begründung: Da es sich um eine gewerbliche Vermietung handelt, kann eine Einkünfteerzielungsabsicht nicht unterstellt werden.

Das Finanzgericht Hessen hält es hingegen für unschädlich, dass der Mietvertrag die typischen Merkmale einer gewerblichen Vermietung aufweist. Die entgeltliche Überlassung des Appartements für die gewerblichen Zwecke der Hotelgesellschaft führt nicht zu einer Umwidmung des Wohnobjekts in eine gewerbliche Immobilie. Die entgeltliche Überlassung bedeutet nämlich nicht, dass der Steuerpflichtige selbst das ihm gehörende Wohnobjekt in eine gewerbliche Immobilie umgewidmet hat.

Gegen diese Entscheidung ist die Revision anhängig. Hier wird der BFH nun u. a. klären, ob es für die Vermietung einer Wohnung ausreicht, dass sie objektiv zum Bewohnen geeignet ist oder ob die Bestimmung der Nutzung durch den Mieter maßgebend ist.

Außerdem dürfte sich, wenn man mit dem Finanzgericht von einer Wohnungsvermietung ausgeht, ggf. auch die Frage der Ferienwohnungsvermietung mit den dort geltenden Besonderheiten stellen.

Haben sich die Eigentümer nämlich die Selbstnutzung vorbehalten, muss die Einkünfteerzielungsabsicht anhand einer Überschussprognose überprüft werden. Zudem darf die ortsübliche Vermietungszeit von Ferienwohnungen – ohne dass Vermietungshindernisse gegeben sind – nicht erheblich unterschritten werden.

Einkommensteuer . Abweichende Ergebnisbeteiligung beim Eintritt in eine vermögensverwaltende GbR

Einem Gesellschafter, der unterjährig in eine vermögensverwaltende Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) eintritt, kann der auf ihn entfallende Einnahmen- oder Werbungskostenüberschuss für das gesamte Geschäftsjahr zuzurechnen sein. Dies muss allerdings mit Zustimmung aller Gesellschafter bereits im Vorjahr vereinbart worden sein, wie der BFH am 25. September 2018 entschieden hat.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

An einer GbR mit Einkünften aus Vermietung und Verpachtung waren drei Gesellschafter zu jeweils einem Drittel beteiligt. Einer der Gesellschafter veräußerte seinen Anteil an den neu eintretenden Gesellschafter A. Nach dem im Oktober 1997 geschlossenen notariellen Vertrag sollte die Übertragung der Gesellschafterrechte mit Kaufpreiszahlung noch in 1997 erfolgen. Der Kaufpreis wurde aber erst am 01. Juli 1998 gezahlt. Deshalb kam es erst zu diesem Zeitpunkt zum Gesellschafterwechsel.

Im Jahr 1998 entstand bei der GbR ein Verlust von rund €0,6 Mio. Das Finanzamt verteilte diesen Verlust zu jeweils einem Drittel auf die verbleibenden Gesellschafter und zu je einem Sechstel auf den ausgeschiedenen Gesellschafter und den Neu-Gesellschafter A. Hiergegen erhob A Klage, weil er eine Zurechnung eines Drittels des Verlusts des gesamten Geschäftsjahres begehrte. Das Finanzgericht gab der Klage statt und auch der BFH schloss sich der Meinung des Gesellschafters an.

Grundsätzlich richtet sich die Ergebnisverteilung bei einer vermögensverwaltenden GbR nach den Beteiligungsverhältnissen. Danach wäre der Gesellschafter A nur zu einem Sechstel beteiligt gewesen. Denn seine Beteiligung von einem Drittel bestand nur für ein halbes Jahr.

Von dieser gesetzlichen Regelung können die Gesellschafter jedoch in engen Grenzen auf vertraglicher Grundlage abweichen. Voraussetzung ist, dass die von den Beteiligungsverhältnissen abweichende Verteilung für zukünftige Geschäftsjahre getroffen wird und ihr alle Gesellschafter zustimmen. Sie muss ihren Grund zudem im Gesellschaftsverhältnis haben und darf nicht rechtsmissbräuchlich sein.

Mit seiner aktuellen Entscheidung hat der BFH seine bisherige Rechtsprechung zur Ergebnisverteilung gelockert: Werden die vorgenannten Voraussetzungen eingehalten, können auch während des Geschäftsjahres eintretende Gesellschafter an dem vor ihrem Eintritt erwirtschafteten Ergebnis beteiligt werden.

Nicht entschieden wurde indes die Frage, ob bei einer vermögensverwaltenden Personengesellschaft auch eine Änderung der Ergebnisverteilung während des Geschäftsjahres mit schuldrechtlicher Rückbeziehung auf den Beginn des Geschäftsjahres steuerlich anzuerkennen ist. Zumindest für gewerblich tätige Personengesellschaften hat der BFH dies 1983 verneint.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht . Geänderte Vermutung bei Abrufarbeit von geringfügig Beschäftigten ab 2019

Werden keine eindeutigen Regelungen zur wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit getroffen, gilt seit dem 01. Januar 2019 als gesetzliche Vermutung zur vereinbarten Arbeitszeit (geregelt in § 12 Abs. 1 S. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) eine solche von 20 Stunden als vereinbart – und nicht mehr eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden. Diese Gesetzesänderung kann enorme Auswirkungen bei Abrufverträgen mit Minijobbern haben.

Die Arbeitszeit von wöchentlich 20 Stunden wird vermutet, wenn keine feste Arbeitszeit vertraglich geregelt ist. Dadurch wird die Geringverdienergrenze von €450,00 überschritten. Sozialversicherungspflicht tritt ein. Das nachfolgende Beispiel veranschaulicht die Auswirkungen auf Minijob-Arbeitsverhältnisse.

Der Arbeitgeber hat die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Minijob nicht festgelegt. 2018 galt eine Arbeitszeit von zehn Stunden je Woche als vereinbart. Bei einer 10-Stunden-Woche und einem Mindestlohn von € 8,84 mussten bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat €382,77 vergütet werden. Die 450-€-Grenze wurde nicht überschritten.

Seit dem 01. Januar 2019 gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche als vereinbart. Legt man eine 20-Stunden-Woche und den seit 2019 geltenden Mindestlohn von € 9,19 zugrunde, müssen bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat € 795,85 vergütet werden. Die Geringverdienergrenze wird überschritten.

Tipp: Kann die gesetzliche Vermutung bezüglich der Arbeitszeit in einem solchen Fall nicht widerlegt werden, sind die rechtlichen Folgen gravierend. Daher sollten Arbeitgeber Minijobverträge mit Abrufarbeit dringend prüfen und diese kurzfristig anpassen.

Auch der seit 2019 auf € 9,19 gestiegene Mindestlohn senkt die maximale monatliche Stundenzahl bei Minijobs nach unten ab. Bislang konnten Minijobber monatlich knapp 51 Stunden (450/8,84) arbeiten. Nun sind es nur noch knapp 49 Stunden (450/9,19). Sonst wird die Geringverdienergrenze überschritten.

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht . Arbeitszeit muss nicht digital dokumentiert werden

Die Dokumentation der Arbeitszeit nach § 17 Abs. 1 S. 1 des Mindestlohngesetzes ist nicht formgebunden und muss daher nicht digital erfolgen. So lautet die Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der FDP-Fraktion.

Die Aufzeichnungspflichten gelten für die in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige (z. B. für das Bau-, Gaststätten- und Speditionsgewerbe) sowie für geringfügig Beschäftigte. Ausnahmen regelt die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung aus 2015.

Arbeitsrecht . Erhöhte Belastung – Arbeiten in der „fünften Jahreszeit“

ArbG Köln, Urteil vom 11.01.2019, Az.: 19 Ca 3743/18

Für den Norddeutschen – mal abgesehen von einigen Dithmarschern – ist Karneval eine zuweilen schwer begreifliche Veranstaltung. Anders sieht dieses weiter südlich im Rheinland, insbesondere u. a. in Köln aus. Das Arbeitsgericht Köln hat in einer aktuellen Entscheidung nunmehr in arbeitsrechtlicher Hinsicht definiert, was als „Karnevalszeit“ gilt.

Hintergrund war die Klage einer Servicekraft, die von März 2013 bis August 2017 bei der späteren Beklagten beschäftigt war. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wollte sie in ihrem Arbeitszeugnis bestätigt haben, dass sie „während der Karnevalszeit“ gearbeitet habe. Nach ihrem Vortrag hatte sie 2017 jedenfalls am Freitag und Samstag nach Weiberfastnacht gearbeitet. Der Arbeitgeber war der Ansicht, diese Tage lägen nicht „in der Karnevalszeit“ und verweigerte die Erwähnung im Arbeitszeugnis.

Daraufhin ging die Sache vor Gericht, wo der Klägerin bestätigt wurde, dass sie einen Anspruch auf eine entsprechende Passage im Arbeitszeugnis beanspruchen könne.

Das Gericht erkannte, dass die „Karnevalszeit“ kein gesetzlich exakt definierter Begriff sei. Allerdings bestehe im Rheinland und insbesondere im Kölner Raum kein Zweifel an seiner Auslegung, was gerichtsbekannt sei. Denn anders als der Begriff der „Karnevalstage“, der sich gegebenenfalls nur auf Weiberfastnacht, Rosenmontag sowie Aschermittwoch beziehen könne, lasse sich die „Karnevalszeit“ als die gesamte Zeit auffassen, in der Karneval gefeiert wird, mithin die Zeit von Weiberfastnacht bis Aschermittwoch.

Da im Rheinland und insbesondere im Kölner Zentrum die Arbeitsbelastung in der Gastronomie in der Karnevalszeit besonders hoch ist, was ebenfalls gerichtsbekannt sei, hätten Arbeitnehmer aus der Gastronomie auch ein berechtigtes Interesse daran, dass die Arbeit in dieser Karnevalszeit im Zeugnis besonders erwähnt werde, so das Gericht abschließend. Helau! (oder Alaaf?)

Ob das Urteil rechtskräftig ist, ist diesseits nicht bekannt.

Arbeitsrecht . Unwirksam!? – Grundsatz des fairen Verhandeln bei Aufhebungsverträgen

BAG, Urteil vom 07.02.2019, Az.: 6 AZR 75/18

Ein Aufhebungsvertrag über ein Arbeitsverhältnis kann unwirksam sein, wenn er unter Missachtung des Gebots des fairen Verhandeln zustande gekommen ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr entschieden.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. Da das zugrunde liegende Anstellungsverhältnis beendet werden sollte, schloss sie in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Beklagten einen Aufhebungsvertrag ab. Dieser Vertrag sah die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vor.

Diese Entscheidung wurde im Nachhinein offenbar von der späteren Klägerin bereut, zumal im gerichtlichen Verfahren sowohl der Anlass als auch der Ablauf der Vertragsverhandlungen umstritten waren. Zudem sei die Klägerin, als sie den Vertrag unterzeichnete, erkrankt gewesen. Die spätere Klägerin hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen. Sie begehrte vor Gericht die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag eine Beendigung gefunden hat.

Vor dem Landesarbeitsgericht hatte die Klage keinen Erfolg und wurde abgewiesen. In der Revision hob das BAG dieses Urteil aber auf und wies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Nach dem Urteil der Richter habe das LAG zwar rechtsfehlerfrei erkannt, dass dem Vortrag der Klägerin kein Anfechtungsgrund entnommen werden könne und auch der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags auf gesetzlicher Grundlage nicht möglich sei. Der Gesetzgeber habe zwar in § 312 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 312g BGB Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht nach § 355 BGB eingeräumt.

Auch zählen Arbeitnehmer zu den Verbrauchern im Sinne der Normen. Im Gesetzgebungsverfahren sei jedoch der Wille des Gesetzgebers deutlich geworden, arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nicht in den Anwendungsbereich der §§ 312 ff. BGB einzubeziehen, weshalb ein Widerruf des Aufhebungsvertrages aufgrund einer „Haustürsituation“ nicht möglich sei.

Allerdings habe das LAG jedoch nicht geprüft, ob das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrages beachtet wurde, so die Richter.

Dieses Gebot sei eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Das BAG führte aus, dass diese Nebenpflicht verletzt werde, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schaffe, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages erheblich erschwere. Dies könnte in dem zu entscheidenden Fall anzunehmen sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre. Die Beklagte hätte dann Schadenersatz zu leisten. Sie müsste den Zustand herstellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Die Klägerin wäre dann so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Dies würde zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führen. Das LAG müsse die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages daher erneut beurteilen.

Gewerblicher Rechtsschutz . Ansichtssache – Über die Angabe der Größe von Teddybären

OLG Köln, Urteil vom 06.02.2019, Az.: 6 U 141/18

Auch Gerichte haben sich zuweilen mit für manche Menschen als „Banalität“ ab zutruenden Sachverhalten zu befassen. Diese „Banalitäten“ können im Wettbewerbsrecht jedoch teuer werden, sodass das OLG Köln über die mögliche Irreführung durch die Größenangabe eines Teddys zu entscheiden hatte.

Hintergrund der Klage war der Streit zweier Importeure von Plüschtieren. Der beklagte Importeur warb nämlich auf gängigen Online-Verkaufsportalen mit der Größe seiner Teddybären, die bis zu 160 cm messen. Auf den Verkaufsbildern war jedoch ersichtlich, dass sich diese Größe nur bei einer Messung der Diagonalen, also vom linken Ohr bis zum rechten Fuß erreichen lässt. Das klagende Unternehmen hielt dies für eine Irreführung der Verbraucher. Die tatsächliche Stehhöhe der Tiere, gemessen vom Scheitel bis zur Sohle, sei nämlich rund 15 % kleiner als die angegebenen Maße. Verbraucher würden sich keine Gedanken darüber machen, dass die diagonale Messung ein größeres Längenmaß ergebe als eine Messung vom Scheitel bis zur Sohle, so die Ansicht der Klägerseite.

Obwohl die Beklagte argumentierte, dass Diagonale auf den verwendeten Bildern in der Werbung korrekt eingezeichnet und zudem dem Verbraucher bekannt sei, dass eine Diagonale länger als die bloße Höhe sei, verurteilte das Landgericht ihn zur Unterlassung.

Hiergegen legte die Beklagte Berufung ein – Mit Erfolg! Vor dem OLG wurde die Klage abgewiesen. Die Richter führten in der Begründung aus, dass aufgrund der eingezeichneten Diagonale für die Verbraucher auch bei nur geringer Aufmerksamkeit klar sei, dass sich die angegebene Länge auf die Diagonale und nicht auf die Höhe des Plüschtieres beziehe.

Entgegen der klägerischen Ansicht ging der Senat dabei davon aus, dass den durchschnittlichen, auch flüchtig schauenden Verbrauchern das Verhältnis einer Diagonalen zur Höhe bewusst sei. Die Erkenntnis, dass die Diagonale länger sei als die Höhe, ergebe sich schon aus mathematischen Grundkenntnissen. Auf den Werbebildern sei die eingezeichnete Diagonale auch erkennbar länger als die Höhe.

Darüber hinaus, so die Richter weiter, sei die Größe eines Plüschtieres nur eines von mehreren Kriterien, das bei dem Kauf eine Rolle spiele. Für die Kaufentscheidung sei zumeist viel wichtiger, ob das Plüschtier „süß“ aussehe.

Ob dies vorliegend der Fall ist, ist diesseits ebenso unbekannt wie die Rechtskraft der Entscheidung.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Tjark-Ture Dierks, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke, Werner Findeisen

Aufsichtsrat: Wolfgang Schoofs, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 2981 FL

ttp GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Geschäftsführer: Carsten Theilen, Thomas Bertram, Hendrik Söhler von Barga, Sitz der Gesellschaft: Flensburg, Amtsgericht Flensburg, HRB 6224 FL

www.ttp.de