

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe September 2024

Kassenführung	2
. Meldepflicht startet ab 01. Januar 2025	2
Einkommensteuer	3
. Beschränkung der Verlustverrechnung für Termingeschäfte verfassungsrechtlich bedenklich	3
. Aufzeichnungspflichten für häusliche Arbeitszimmer	4
. Sonderausgabenabzug für rentenversicherungspflichtige Minijobber	4
Lohnsteuer	5
. Inflationsausgleichprämie muss nicht allen Arbeitnehmern ausgezahlt werden	5
Sozialversicherungsrecht	6
. Kein Rabattfreibetrag für Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften	6
Grundsteuer	6
. Anforderungen an einen einheitlichen Gewerbebetrieb	6
Arbeits- und Sozialversicherungsrecht	7
. Wasser marsch! – Duschen als bezahlte Arbeitszeit?	7
. Arbeitsunfall? – Schlag mit einer Vase auf den Kopf eines Betreuers	8
Gewerblicher Rechtsschutz	9
. Was sein muss, muss sein – Energielabel auch auf Platzhaltergeräten	9

Kassenführung . Meldepflicht startet ab 01. Januar 2025

Nach der gesetzlichen Regelung des § 146a der Abgabenordnung (AO) müssen bestimmte elektronische Aufzeichnungssysteme (insbesondere elektronische Kassensysteme und Registrierkassen) ab dem 01. Januar 2020 über eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verfügen. Das Bundesfinanzministerium hat nun den Beginn der Mitteilungsverpflichtung nach § 146a Abs. 4 AO kommuniziert.

Regelung des § 146a Abs. 4 AO

Wer aufzeichnungspflichtige Geschäftsvorfälle oder andere Vorgänge mithilfe eines elektronischen Aufzeichnungssystems iSd. § 146a Abs. 1 erfasst, hat der dem Finanzamt nach amtlich vorgeschriebenen Datensatz durch Datenfernübertragung Folgendes mitzuteilen:

- Name und Steuernummer des Steuerpflichtigen,
- Art der zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung,
- Art und Anzahl der verwendeten elektronischen Aufzeichnungssysteme,
- Seriennummer sowie
- Datum der Anschaffung und der Außerbetriebnahme des elektronischen Aufzeichnungssystems.

Das elektronische Mitteilungsverfahren wird ab dem 01. Januar 2025 über „Mein ELSTER“ und die ERiC-Schnittstelle zur Verfügung stehen. Die Mitteilung kann wie folgt vorgenommen werden:

- per Direkteingabe im ELSTER-Formular „Mitteilungsverfahren nach § 146a Abs. 4 AO“ auf www.elster.de,
- per Upload einer XML-Datei auf www.elster.de in MEIN ELSTER oder
- per Datenübertragung aus einer Software via der ERiC-Schnittstelle.

Die Mitteilung von vor dem 01. Juli 2025 angeschafften elektronischen Aufzeichnungssystemen iSd. § 1 Abs. 1 S. 1 der Kassensicherungsverordnung ist bis zum 31. Juli 2025 zu erstatten.

Ab dem 01. Juli 2025 angeschaffte elektronische Aufzeichnungssysteme sind innerhalb eines Monats nach Anschaffung mitzuteilen. Dies gilt ebenfalls für ab dem 01. Juli 2025 außer Betrieb genommene elektronische Aufzeichnungssysteme. Dabei ist zu beachten, dass bei der Mitteilung der Außerbetriebnahme vorher die Anschaffung mitzuteilen ist.

Aufzeichnungssysteme, die vor dem 01. Juli 2025 außer Betrieb genommen wurden und im Betrieb nicht mehr vorgehalten werden, sind nur mitzuteilen, wenn die Meldung der Anschaffung zu diesem Zeitpunkt bereits erfolgt ist.

Tip: Gemietete oder geleaste elektronische Aufzeichnungssysteme stehen angeschafften Systemen gleich.

Das Bundesfinanzministerium geht in seinem Schreiben auch auf das Mitteilungsverfahren für EU-Taxameter und Wegstreckenzähler ein, das ebenfalls ab dem 01. Januar 2025 zur Verfügung steht.

Hier wird u. a. ausgeführt, dass von einer Mitteilung für solche EU-Taxameter und Wegstreckenzähler abzusehen ist, die ohne eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verwendet werden. Dies gilt bis zur Implementierung der Sicherheitseinrichtung, längstens aber für den Zeitraum der Nichtbeanstandung, d. h., bis zum 31. Dezember 2025.

Einkommensteuer . Beschränkung der Verlustverrechnung für Termingeschäfte verfassungsrechtlich bedenklich

Verluste aus Kapitalvermögen unterliegen gewissen Abzugsbeschränkungen. So dürfen z. B. Verluste aus Aktienverkäufen ausschließlich mit Gewinnen aus Aktienverkäufen verrechnet werden (§ 20 Abs. 6 S. 4 des EStG). Ob diese Regelung verfassungsgemäß ist, wird das Bundesverfassungsgericht klären müssen. Ein entsprechendes Verfahren ist bereits seit über drei Jahren anhängig.

Zudem gibt es eine Verlustverrechnungsbeschränkung bei Termingeschäften. § 20 Abs. 6 S. 5 EStG regelt hierzu Folgendes: Verluste aus Termingeschäften dürfen nur mit Gewinnen aus Termingeschäften und solchen aus Stillhalterprämien, nicht aber mit Gewinnen aus anderen Kapitalanlagen ausgeglichen und verrechnet werden. Darüber hinaus sind der Verlustausgleich und die Verlustverrechnung (anders als bei Aktienverlusten) auch noch der Höhe nach auf jährlich € 20.000,00 beschränkt.

Nicht ausgeglichene Verluste sind in die Folgejahre vorzutragen und dort jeweils in Höhe von € 20.000,00 mit Gewinnen aus Termingeschäften oder mit Einkünften aus Stillhalterprämien zu verrechnen.

Der Bundesfinanzhof hält diese Verlustverrechnungsbeschränkung für Termingeschäfte bei summarischer Prüfung für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar (Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz). Er hat daher am 07. Juni 2024, ebenso wie die Vorinstanz, Aussetzung der Vollziehung gewährt. Dabei stellte er u. a. Folgendes heraus:

Bei hohen Verlusten besteht die Gefahr eines endgültigen Verlustuntergangs. So müsste ein Steuerpflichtiger zur Verrechnung eines Verlustes aus einem Termingeschäft in Höhe von € 1,0 Mio. noch weitere 50 Jahre leben und in jedem dieser 50 Jahre hinreichende Gewinne aus Termingeschäften und Stillhalterprämien erzielen, um eine vollständige Verlustverrechnung zu erreichen. Würde er in den Folgejahren auch jeweils Verluste aus Termingeschäften erzielen, würde sich die Verrechnung der Verluste entsprechend verlängern.

Tipp: Es handelt sich „nur“ um einen Beschluss im Rahmen der summarischen Prüfung des Aussetzungsverfahrens. Allerdings hat am 29. April 2024 auch das Finanzgericht Baden-Württemberg zu dieser Thematik entschieden und die Verlustverrechnungsbeschränkung als noch verfassungsgemäß angesehen. Da die Steuerpflichtigen die Revision eingelegt haben, wird der Bundesfinanzhof nun bald in einem Hauptverfahren entscheiden können. Bis dahin können geeignete Fälle mit einem Einspruch offengehalten werden.

Einkommensteuer . Aufzeichnungspflichten für häusliches Arbeitszimmer

§ 4 Abs. 5 EStG schränkt den Abzug für gewisse Betriebsausgaben ein. So wirken sich z. B. Aufwendungen für Geschenke an Geschäftspartner und Kunden nur dann steuermindernd aus, wenn eine Grenze von € 50,00 eingehalten wird. Und auch für Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer besteht eine Abzugsbeschränkung.

Darüber hinaus sind die Aufwendungen iSd. § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 bis 4, 6b und 7 EStG einzeln und getrennt von den sonstigen Betriebsausgaben aufzuzeichnen. Soweit diese Aufwendungen nicht bereits nach Abs. 5 vom Abzug ausgeschlossen sind, dürfen sie bei der Gewinnermittlung nur berücksichtigt werden, wenn sie besonders aufgezeichnet sind.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung bestehen keine Bedenken, wenn die auf das Arbeitszimmer anteilig entfallenden Finanzierungskosten im Wege der Schätzung ermittelt werden und nach Ablauf des Wirtschafts- oder Kalenderjahrs eine Aufzeichnung aufgrund der Jahresabrechnung des Kreditinstituts erfolgt. Entsprechendes gilt für die verbrauchsabhängigen Kosten (z. B. Wasser- und Energiekosten). Es reicht aus, Abschreibungsbeträge einmal jährlich – zeitnah nach Ablauf des Kalender- oder Wirtschaftsjahres – aufzuzeichnen.

Das Finanzgericht Hessen hat am 13. Oktober 2022 entschieden, dass die Aufzeichnungspflichten nach § 4 Abs. 7 EStG für Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bei einem Steuerpflichtigen, der seinen Gewinn aus selbstständiger Tätigkeit durch Einnahmen-Überschussrechnung ermittelt, nur erfüllt sind, wenn sämtliche Aufwendungen einzeln fortlaufend in einem gesonderten Dokument oder Datensatz aufgezeichnet werden. Eine reine Belegsammlung mit Aufaddieren der Positionen nach Abschluss des Veranlagungszeitraums ist nicht ausreichend.

Da der Bundesfinanzhof gegen diese Entscheidung des Finanzgerichts Hessen kürzlich die Revision zugelassen hat, ist mit einer weiteren Präzisierung der Rechtsprechungsgrundsätze zu rechnen.

Tipp: Beim Abzug der Jahrespauschale (€ 1.260,00) bestehen die besonderen Aufzeichnungspflichten nach § 4 Abs. 7 EStG nicht.

Einkommensteuer . Sonderausgabenabzug für rentenversicherungspflichtige Minijobber

Nicht selten üben Steuerpflichtige neben ihrer Hauptbeschäftigung auch noch eine Nebentätigkeit aus – oft in Form eines Minijobs. Hier wird meist die Auffassung vertreten, dass dieser Minijob für die Steuererklärung unbedeutend ist. Doch das ist ein Trugschluss. Denn die eigenen Beiträge zur Rentenversicherung können als Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Auch bei einem Minijob fallen Beiträge zur Rentenversicherung an. Je nachdem, ob der Minijobber im gewerblichen Bereich oder in einem Privathaushalt beschäftigt wird, müssen folgende Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden:

Gewerblicher Bereich:

- 15 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag
- 3,6 % Beitragsanteil Minijobber

Privathaushalt:

- 5 % Arbeitgeber-Pauschalbeitrag
- 13,6 % Beitragsanteil Minijobber

Minijobber können sich durch einen Antrag von der Beitragspflicht befreien lassen. Der Haken: Die Beschäftigung wird dann nicht auf die Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung angerechnet. Zudem sinkt die spätere Rente wegen der nur vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge.

Bei einem pauschalversteuerten Minijob ist der Arbeitgeber – anders als bei einem „regulären“ Arbeitsverhältnis – nicht verpflichtet, eine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen. Daher kann sie nicht als Nachweis gegenüber dem Finanzamt dienen. Und auch die Rentenversicherung selbst versendet keine Unterlagen, die als Nachweise verwendet werden können.

Da allerdings auch Minijobber monatliche Lohnabrechnungen erhalten, in denen – neben dem Brutto- und Nettolohn – die vom Arbeitgeber einbehaltenen Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgeführt sind, können diese als Nachweis gegenüber dem Finanzamt verwendet werden

Lohnsteuer . Inflationsausgleichsprämie muss nicht allen Arbeitnehmern ausbezahlt werden

Seit dem 26. Oktober 2022 und bis Ende 2024 kann Arbeitnehmern eine freiwillige Inflationsausgleichsprämie gewährt werden. Bei diesen € 3.000,00 handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann.

Begünstigt sind auch Zahlungen an Minijobber. Da die Zahlung steuer- und beitragsfrei ist, wird sie nicht auf die Minijobgrenze angerechnet.

Die Zahlungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Nach § 8 Abs. 4 EStG werden Leistungen nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Die in § 3 Nr. 11c EStG geregelte Steuerfreiheit der (freiwilligen) Inflationsausgleichsprämie sieht keine Regelung vor, dass die Prämie an alle Arbeitnehmer ausbezahlt werden muss. Somit ist der Arbeitgeber nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen grundsätzlich nicht daran gehindert, die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie an weitere Bedingungen zu knüpfen.

Es verstößt nach dem Urteil vom 21. Februar 2024 nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Arbeitgeber zur weiteren Bedingung der Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie macht, dass der Beschäftigte Teil seiner „active workforce“ ist, so dass z. B. Beschäftigte in der Passivphase der Altersteilzeit von der Prämie ausgeschlossen sind.

Sozialversicherungsrecht . Kein Rabattfreibetrag für Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften

Erhält ein Arbeitnehmer aufgrund seines Dienstverhältnisses Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden, sind diese Vorteile steuerfrei, soweit sie den Rabattfreibetrag von € 1.080,00 im Kalenderjahr nicht übersteigen (§ 8 Abs. 3 EStG). Das Landessozialgericht Bayern musste nun in einem Konzernfall über die Beitragspflicht von Warengutscheinen entscheiden. Dabei hat es herausgestellt, dass hinsichtlich des Arbeitgeberbegriffs keine unterschiedliche Beurteilung nach Steuer- und nach Beitragsrecht veranlasst ist (Urteil vom 06. Juni 2023).

Arbeitgeber kann nur derjenige sein, der die Arbeitsverträge mit den Beschäftigten abgeschlossen hat. Dies entspricht auch dem Grundsatz, den der Bundesfinanzhof für das Steuerrecht aufgestellt hat.

Dieser hat es abgelehnt, den Begriff des Arbeitgebers über den Wortlaut hinaus extensiv auszulegen. Im Vorfeld der gesetzlichen Neuregelung wurde eine Konzernklausel ausdrücklich diskutiert. Da sie aber nicht aufgenommen worden ist, kann daraus geschlossen werden, dass sich die bereits in der Begründung des Gesetzentwurfs vertretene Meinung durchgesetzt hat, nach der die Regelung des § 8 Abs. 3 EStG nicht für Waren und Dienstleistungen gelten soll, die nicht im Unternehmen des Arbeitgebers hergestellt, vertrieben oder erbracht werden. Es sollen weder Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften noch ein überbetrieblicher Belegschaftshandel steuerlich begünstigt werden.

Nach Ansicht des Landessozialgerichts hat das Unternehmen im Streitfall auch keinen so gewichtigen Beitrag geleistet, als dass es unter Anwendung des „erweiterten Hersteller- bzw. Vertreiberbegriffs“ als Hersteller bzw. Vertreiber der Waren iSd. § 8 Abs. 3 EStG angesehen werden kann. Deshalb handelt es sich bei den Warengutscheinen um Sachbezüge, für die Beiträge erhoben werden müssen.

Gewerbsteuer . Anforderungen an einen einheitlichen Gewerbebetrieb

Übt eine natürliche Person mehrere gewerbliche Tätigkeiten aus, kann es sich gewerbesteuerrechtlich entweder um einen einheitlichen Betrieb oder aber um mehrere selbständige Betriebe – und damit um mehrere Steuergegenstände – handeln. Die Abgrenzung bestimmt sich allein nach objektiven Gesichtspunkten. Eine gewerbliche Tätigkeit einerseits und eine land- und forstwirtschaftliche Tätigkeit andererseits, die sich nicht gegenseitig bedingen, wirtschaftlich nicht miteinander verbunden sind, sondern nebeneinander betrieben werden, wobei die land- und forstwirtschaftliche Tätigkeit keinen ausschließlich dem Gewerbebetrieb dienenden Charakter hat, führen nicht zur Annahme eines einheitlichen Gewerbebetriebs.

So unterhält z. B. ein Steuerpflichtiger, der neben dem Bau von Gewächshäusern Pflanzen züchtet und mit ihnen handelt, nach Auffassung des Finanzgerichts Münster unterschiedliche Betriebe (Urteil vom 29. November 2023). Dies hat zur Folge, dass für Zwecke der Gewerbsteuer Verluste aus der Pflanzenzucht nicht mit Gewinnen aus dem Gewächshausbau verrechnet werden können.

Beim Gewächshausbau handelt es sich nach der Wertung des Finanzgerichts um eine gewerbliche und bei der Pflanzenzucht um eine land- und forstwirtschaftliche Betätigung. Beide Tätigkeiten sind laut Finanzgericht auch nicht derart miteinander planvoll wirtschaftlich verbunden, dass sie als ein einheitlicher Gewerbebetrieb betrachtet werden können.

Die Pflanzenzucht ist auch keine bloße Hilfsbetätigung zum Gewächshausbau und sie ist auch nicht notwendig für die gewerbliche Tätigkeit, da auch Konkurrenzbetriebe nicht stets zusätzlich eine Pflanzenzucht betreiben.

Die Zusammenfassung mehrerer Betätigungen zu einem einheitlichen Gewerbebetrieb erfordert allgemein einen sachlichen Zusammenhang finanzieller, organisatorischer und wirtschaftlicher Art zwischen den Betätigungen.

Bei gleichartigen gewerblichen Betätigungen gilt die Vermutung eines einheitlichen Gewerbebetriebs, es sei denn, es sprechen ausnahmsweise besondere Umstände des konkreten Einzelfalls dagegen. Bei ungleichartigen gewerblichen Betätigungen liegt dagegen nur ausnahmsweise ein einheitlicher Gewerbebetrieb vor. Dies hat der Bundesfinanzhof am 17. Juni 2020 entschieden.

Dies gilt erst recht beim Zusammentreffen einer gewerblichen mit einer nicht gewerblichen Tätigkeit. Nur ganz ausnahmsweise – bei einem untrennbaren Sachzusammenhang – können auch solche Betätigungen zusammengefasst werden.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht . Wasser marsch! – Duschen als bezahlte Arbeitszeit?

BAG, Urteil vom 23.04.2024, Az. 5 AZR 212/23

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Duschen oder Waschen bezahlte Arbeitszeit sein kann – zumindest bei sehr schmutziger Arbeit.

Der Kläger ist Containermechaniker. Er geriet mit seiner Arbeitgeberin in Streit über die Vergütung für Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten. Im Rahmen seiner Tätigkeit für die Beklagte schleift der Kläger rostige und schadhafte Stellen an Containern ab und lackiert diese neu. Obwohl er bei seiner Tätigkeit entsprechende Schutzkleidung trägt, lässt es sich nicht vermeiden, dass er bei seiner Arbeit schmutzig, oft sogar sehr schmutzig wird. Deshalb wusch oder duschte der Kläger oftmals in der Umkleidekabine der Arbeitgeberin. Für den hierbei angefallenen und anfallenden Wege-, Umkleide- und Körperreinigungsaufwand verlangte er eine zusätzliche tägliche Vergütung für 55 Minuten. Von Januar 2017 bis April 2022 verlangte er insgesamt einen Betrag in Höhe von rund € 26.000,00 brutto.

Vor dem Landesarbeitsgericht bekam er nur teilweise Recht. Ihm wurden € 2.387,00 zugesprochen, da das Gericht für die zuletzt noch streitige Zeit von lediglich geschätzten 21 Minuten an zeitlichem Aufwand ausging, die der Kläger für Umkleiden, Körperreinigung und 40 Meter Weg zwischen Umkleidekabine und Arbeitsstätte benötigte. Dagegen legten beide Parteien Berufung ein.

Das BAG verwies die Klage auf Vergütung von Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten für den Zeitraum von Juni 2020 bis April 2022 an die Vorinstanz zurück. Zwar könnten unter bestimmten Voraussetzungen auch Körperreinigungszeiten vergütungspflichtige Arbeitszeiten sein, wenn sie mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung „unmittelbar“ zusammenhängen und etwa aus hygienischen Gründen vorgeschrieben seien, so die Bundesrichter.

Aber, so das Gericht weiter, Körperreinigungszeiten gehören auch dann zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutze, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden könne. Nicht ausreichend sei hier jedoch eine „übliche Verunreinigung“ oder die Entfernung von Schweiß und Körpergerüchen.

Da die Vorinstanz weder den Grad der Verschmutzung noch den genauen Umfang der Umkleide- und Reinigungszeiten geprüft habe, war die Sache zur erneuten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht . Arbeitsunfall? – Schlag mit einer Vase auf den Kopf eines Betreuers

LSG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 26.06.2024, Az. L 6 U 19/23

Die Beurteilung, ob ein Unfallereignis unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fällt und somit als Arbeitsunfall einzuordnen ist, ist zumal schwierig und einzelfallabhängig. Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt hatte einen nicht ganz alltäglichen Fall zu beurteilen.

Ein Vater war für seinen volljährigen Sohn als ehrenamtlicher Betreuer u. a. für den Bereich der Gesundheitsfürsorge bestellt worden. Der Sohn ist durch eine geistige Behinderung beeinträchtigt. Im Jahre 2016 kam es zwischen Vater und Sohn zu einem Streit vor dem Hintergrund, dass der Vater den Sohn angewiesen hatte, er möge sein Zimmer aufräumen. Denn dieses war mit Schimmel befallen und sollte durch einen Bausachverständigen begutachtet werden. Dafür sollten die betreffenden Stellen im Zimmer freigeräumt sein.

Der Sohn verschwand daraufhin zunächst in seinem Zimmer. Wenig später schlug er wutentbrannt mit einem Hammer durch die Zimmertür. Der Vater wählte umgehend den Notruf um einen Notarzt und die Polizei zu verständigen, woraufhin der Sohn seinem Vater eine Vase auf den Kopf schlug. Der Vater erlitt eine Platzwunde.

Diesen Vorfall wollte der Vater als Arbeitsunfall von der zuständigen Unfallkasse anerkannt wissen. Diese lehnte jedoch ab: zwar falle der Vater als ehrenamtlicher Betreuer grundsätzlich unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, der Vorfall habe sich aber nicht bei einer versicherten Tätigkeit ereignet. Dass Eltern ihre Kinder anhalten, ihr Zimmer aufzuräumen, gehöre schließlich zum Familienalltag.

Das sah schließlich das Landessozialgericht in zweiter Instanz anders, wo die Klage des Vaters Erfolg hatte. Der Gefahr des Angriffs mit der Vase sei der Vater nicht nur deshalb ausgesetzt gewesen, weil er mit seinem Sohn in einem Haushalt gelebt habe, sondern auch, weil er den Notruf gewählt habe, um ärztliche Hilfe für seinen Sohn herbeizurufen. Das sei Teil seiner Tätigkeit als Betreuer im Bereich der Gesundheitsfürsorge gewesen, so die Richter. Die Betreuer Tätigkeit könne jedenfalls nach dem bis Ende 2022 geltenden Betreuungsrecht nicht auf die Vornahme von Rechtsgeschäften reduziert werden befand das Gericht.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Gewerblicher Rechtsschutz . Was sein muss, muss sein – Energielabel auch auf Platzhaltergeräten

OLG Köln, Urteil vom 24.05.2024, Az. 6 U 150/23

Das Oberlandesgericht Köln hat entschieden, dass Ausstellungsgeräte in einem Küchenstudio auch über ein sog. Energielabel verfügen müssen wenn sie bloß als Platzhalter fungieren und gar nicht verkauft werden.

Die Beklagte betreibt ein Küchenstudio. Hier präsentiert sie Einbau- bzw. Musterküchen und bietet ihren Kunden auch Haushaltselektrogeräte zum Kauf an. Bei einem Testkauf durch ein Mitglied eines Umwelt- und Verbraucherschutzverbandes stellte sich heraus, dass bei mehreren Geschirrspülmaschinen und Kühlschränken, die in den Verkaufsräumen in den Musterküchen montiert waren, die Energielabel fehlten oder veraltet waren.

Der Verband mahnte die Betreiberin des Küchenstudios daraufhin ab. Da diese eine strafbewehrte Unterlassungserklärung nicht abgeben wollte, kam es zur Klage.

Der klagende Verband machte Verstöße gegen die damals geltenden Kennzeichnungspflichten (Energieverbrauchskennzeichnungs-VO – EnVKVO) und damit einen Wettbewerbsverstoß geltend. Das Landgericht kam in der ersten Instanz zu dem Ergebnis, dass die Beklagte gegen die Pflicht zur Anbringung von Energielabels an Haushaltsgeschirrspülern und -kühlgeräten verstoßen habe. Dagegen legte die Firma Berufung ein.

Auch das OLG verurteilte die Beklagte zur Unterlassung und bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz. Die Richter befanden, dass die Pflicht zur Kennzeichnung mit Energielabeln auch dann bestehe, wenn ein Gerät nur dazu diene, „unschöne Lücken in der Ausstellung“ zu schließen und unstreitig nicht verkauft werden solle. Das hatte die Betreiberin des Küchenstudios vorgebracht.

Unabhängig davon, ob das Gerät zum Verkauf angeboten wurde oder nicht, müsse die Händlerin aktuelle Energielabel verwenden. Die Präsentation in den Verkaufsräumen sei als „Ausstellen“ im Sinne der Kennzeichnungsvorschriften zu werten, da sie der Werbung diene.

Die Küchenstudio-Betreiberin hat durch das Unterlassen der Kennzeichnung nach dem Urteil des OLG unlauter gehandelt, allerdings nicht – wie vom LG angenommen – gemäß § 3a UWG (Rechtsbruch), sondern gemäß § 5a Abs. 1 UWG (Irreführung durch Vorenthalten wesentlicher Informationen).

Denn, so die Richter, Händler müssten mindestens zwei Mal pro Tag kontrollieren, dass das Label angebracht sei und nicht etwa von Dritten entfernt wurde. Den Richtern reichte die einmalige morgendliche Kontrolle vor Ladenöffnung somit nicht aus, um die Pflicht zur Sicherstellung der Kennzeichnung zu erfüllen. Vielmehr müsse die Händlerin – im Sinne einer etablierten Kontrollroutine – mindestens ein weiteres Mal im Laufe des Tages kontrollieren oder durch technische Maßnahmen sicherstellen, dass die Labels nach wie vor vorhanden seien.

Ob die Entscheidung rechtskräftig ist, ist diesseits nicht bekannt.

Impressum:

ttp AG Steuerberatungsgesellschaft, Rathausplatz 15, 24937 Flensburg

Vorstand: Michael E. Heil (Sprecher), Frank Hansen, Hajo Schmidt, Carsten Theilen, Thomas Bertram, Dr. Christian Huschke, Jana Miller

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