

ttp Mandantenbrief . Wir informieren, Sie profitieren.

Ausgabe Mai 2021

Corona	2
. Steuerfreie Corona-Prämie für geleistete Überstunden	2
. Keine Umsatzsteuer auf Kleiderspenden	2
Einkommensteuer	2
. Kein Werbungskostenabzug für FAZ-Abo	2
. Unentgeltliche Wohnungsgestellung an geschiedenen Ehegatten	3
. Zwei aktuelle Entscheidungen zur Behandlung von Ehegatten-Arbeitsverträgen	4
Lohnsteuer	5
. Vereinfachungsregelungen bei der doppelten Haushaltsführung	5
Kindergeld	6
. Ausbildungsplatzsuche und Erkrankung	6
Arbeitsrecht	7
. Sittenwidrig – Kündigung wegen behördlicher Quarantäne	7
Gewerblicher Rechtsschutz	7
. Vergeblich – Kein Anspruch auf Kopie sämtlicher Arbeits-Mails	7
. Bezeichnung beachten – „Verband“ ist nicht kommerziellen Unternehmen vorbehalten	8

Corona . Steuerfreie Corona-Prämie für geleistete Überstunden

Vom 01. März 2020 bis zum 30. Juni 2021 können Arbeitgeber eine steuerfreie Corona-Prämie nach § 3 Nr. 11a EStG von bis zu € 1.500,00 an ihre Mitarbeiter zahlen. Eine Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Prämie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Hier stellte sich nun die Frage, ob diese Bedingung erfüllt ist, wenn durch den Arbeitnehmer in der Vergangenheit geleistete Überstunden gekürzt werden. Die Antwort lautet: Es kommt darauf an.

Das Bundesfinanzministerium vertritt hier folgende Ansicht: Die Steuerfreiheit ist zu bejahen, wenn vor dem 01. März 2020 kein Anspruch auf eine Vergütung von Überstunden bestand, also lediglich die Möglichkeit des Freizeitausgleichs gegeben war. Verzichtet der Arbeitnehmer zugunsten einer Corona-Prämie auf einen Freizeitausgleich von Überstunden bzw. werden die Überstunden gekürzt, ist das Kriterium „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erfüllt.

Weiterführender Hinweis

Durch das Jahressteuergesetz 2020 wurde kürzlich die ursprünglich bis Ende 2020 befristete Steuerbefreiung bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Der Höchstbetrag je Arbeitnehmer beträgt aber unverändert € 1.500,00. Die Anpassung führt also nicht dazu, dass im ersten Halbjahr 2021 nochmals € 1.500,00 steuerfrei zusätzlich zu einem im Jahr 2020 steuerfrei gewährten Betrag von € 1.500,00 ausgezahlt werden können. Da es sich um einen Freibetrag handelt, muss jeder Euro, der den Freibetrag übersteigt, versteuert werden.

Corona . Keine Umsatzsteuer auf Kleiderspenden

Sachspenden unterliegen als unentgeltliche Wertabgabe der Umsatzsteuer. Somit ist es z. B. für Einzelhändler oftmals teurer, unverkaufte Textilien zu spenden, als sie zu vernichten. Wegen der Corona-Beschränkungen hat sich aber nun eine Sondersituation ergeben. Vor allem Saisonware hat sich in großen Mengen in den Lagern der Einzelhändler angestaut, die jetzt nur noch schwerlich abzusetzen ist. Hierauf hat das Bundesfinanzministerium mit einer Billigkeits- bzw. Ausnahmeregelung reagiert.

Die Finanzverwaltung verzichtet lt. BMF-Schreiben vom 18. März 2021 auf die Besteuerung einer unentgeltlichen Wertabgabe bei Waren, die von Einzelhändlern, die durch die Coronakrise unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffen sind, an steuerbegünstigte Organisationen gespendet werden bzw. gespendet worden sind.

Diese Regelung gilt nur für Spenden, die zwischen dem 01. März 2020 und dem 31. Dezember 2021 erfolgt sind.

Einkommensteuer . Kein Werbungskostenabzug für FAZ-Abo

Aufwendungen für den Bezug der Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) sind selbst dann keine Werbungskosten, wenn es sich um Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit eines Bankvorstandsmitglieds handelt. Nach einer Entscheidung des Finanzgerichts Düsseldorf vom 02. Februar 2021 liegen nicht abziehbare Aufwendungen der Lebensführung vor.

Aufwendungen für den Bezug einer Tageszeitung können grundsätzlich nicht als Erwerbsaufwendungen abgezogen werden. Eine Ausnahme kommt nur in Betracht, wenn eine nahezu ausschließliche betriebliche oder berufliche Verwendung als sicher erscheint. Letzteres ist bei der FAZ aber nicht der Fall.

Die FAZ enthält in großem Umfang auch Informationen über Politik, Kultur und Sport. Ihre Lektüre befriedigt daher (zumindest in nicht unerheblichem Umfang) auch private Interessen der Leser.

Tipp: Die Aufwendungen können auch nicht – etwa infolge einer Schätzung – teilweise zum Abzug als Werbungskosten zugelassen werden. Denn es lässt sich nicht nach objektiven Kriterien bestimmen, in welchem Umfang die Zeitung zur Erlangung beruflicher und außerberuflicher Informationen genutzt wird.

Einkommensteuer . Unentgeltliche Wohnungsgestellung an geschiedenen Ehegatten

Unterhaltsleistungen an den geschiedenen oder dauernd getrennt lebenden Ehegatten sind beim begrenzten Realsplitting bis zu € 13.805,00 pro Jahr als Sonderausgaben abziehbar (§ 10 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 EStG). Hinzu kommen übernommene Beiträge zur Basiskranken- und Pflegeversicherung. Dies bedarf allerdings der Zustimmung des Unterhaltsberechtigten, der die Unterhaltszahlungen seinerseits als sonstige Einkünfte versteuern muss.

Wird der Sonderausgabenabzug nicht beantragt oder fehlt hierzu die Zustimmung des Empfängers der Unterhaltsleistungen, können diese Unterhaltsaufwendungen ggf. als außergewöhnliche Belastungen berücksichtigt werden.

Haben dauernd getrennt lebende Ehegatten einen Barunterhalt vereinbart, auf den eine unentgeltliche Wohnungsgestellung angerechnet wird, kommt ein Sonderausgabenabzug im Wege des Realsplittings nur in Höhe dieser Anrechnung in Betracht – nicht aber in Höhe des Mietwerts der Wohnung. Dies hat das Finanzgericht Niedersachsen am 11. Juni 2020 entschieden.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Steuerpflichtige schuldete seiner Ehefrau laut Trennungs- und Scheidungsfolgenvereinbarung einen Barunterhalt von monatlich € 600,00. Solange die Ehefrau noch im gemeinsamen Haus lebte, wurden € 400,00 als Wohnvorteil der Ehefrau gegengerechnet, sodass der Steuerpflichtige nur € 200,00 monatlich zahlte.

In seiner Einkommensteuererklärung begehrte der Steuerpflichtige dann aber nicht nur einen Sonderausgabenabzug in Höhe von € 7.200,00 (12 x € 600,00). Er argumentierte, dass der tatsächliche Mietwert deutlich höher und beim Sonderausgabenabzug zu berücksichtigen sei. Diese Ansicht teilten aber weder das Finanzamt noch das Finanzgericht Niedersachsen.

Der Steuerpflichtige will sich mit der Entscheidung des Finanzgerichts Niedersachsen aber nicht zufriedengeben und hat die Revision beim BFH erkämpft. Dieser wird sich nun insbesondere mit zwei Fragen beschäftigen müssen:

- Kann ein unterhaltsverpflichteter Steuerpflichtiger die ortsübliche Miete für eine an seinen von ihm dauerhaft getrennt lebenden Ehegatten überlassene Wohnung als Unterhaltsleistung gemäß § 10 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 EStG abziehen?
- Falls diese Frage bejaht wird: Ist dies auch dann der Fall, wenn der hierfür unterhaltsrechtlich maßgebliche oder in diesem Zusammenhang vereinbarte Wohnvorteil geringer ist als die ortsübliche Miete?

Einkommensteuer . Zwei aktuelle Entscheidungen zur Behandlung von Ehegatten-Arbeitsverhältnissen

Bei Ehegatten-Arbeitsverhältnissen schauen die Finanzämter regelmäßig ganz genau hin. Denn während Vertragsgestaltungen zwischen fremden Dritten von Interessengegensätzen geprägt sind, fehlen diese bei Verträgen zwischen nahen Angehörigen. Somit steht zumindest die Vermutung im Raum, dass die Vereinbarung nur aus Steuerersparnisgründen geschlossen wurde. Grund genug, auf zwei Entscheidungen des BFH vom 18. November 2020 und vom 28. Oktober 2020 zu dieser Thematik hinzuweisen.

Nachweise: Stundenzettel und Aufzeichnungen

Ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis ist nicht allein deshalb steuerlich unwirksam, weil der Arbeitgeber keine Aufzeichnungen (z. B. Stundenzettel) zur Arbeitszeit des angestellten Ehegatten geführt hat. Stundenzettel dienen „nur“ Beweis Zwecken und sind für die Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses zwischen nahen Angehörigen nicht zwingend erforderlich.

Die Entscheidung ist richtig einzuordnen. Der BFH hat nämlich den strengen Nachweisanforderungen, die für ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis gelten, keine Absage erteilt. Erforderlich (aber auch ausreichend) ist das, was auch bei Arbeitsverhältnissen zwischen fremden Dritten üblich ist.

Wertguthabenvereinbarung

Wird im Zuge eines Arbeitsverhältnisses zusätzlich eine Wertguthabenvereinbarung im Sinne des Sozialgesetzbuchs IV abgeschlossen, muss für diese – gesondert – ein Fremdvergleich erfolgen.

Bei der Gesamtwürdigung ist vor allem entscheidend, ob die Vertragschancen und -risiken fremdüblich verteilt sind. Eine einseitige Verteilung zulasten des Arbeitgeber-Ehegatten ist regelmäßig dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer-Ehegatte unbegrenzt Wertguthaben ansparen sowie Dauer, Zeitpunkt und Häufigkeit der Freistellungsphasen nahezu beliebig wählen kann.

Lohnsteuer . Vereinfachungsregelungen bei der doppelten Haushaltsführung

Das Bundesfinanzministerium hat in einem Schreiben vom 25. November 2020 neue Vereinfachungsregelungen zum Werbungskostenabzug bei einer doppelten Haushaltsführung beschlossen, die in allen noch offenen Fällen gelten.

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Haushalt unterhält (Hauptwohnung) und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt (Zweitwohnung).

Lage der Hauptwohnung

Eine doppelte Haushaltsführung wird grundsätzlich verneint, wenn der Arbeitnehmer seine erste Tätigkeitsstätte von der Hauptwohnung aus in zumutbarer Weise täglich erreichen kann.

In Analogie zur Rechtsprechung des BFH kann eine Fahrzeit von bis zu einer Stunde je Wegstrecke unter Zugrundelegung individueller Verkehrsverbindungen und Wegezeiten in der Regel als zumutbar angesehen werden.

Aus Vereinfachungsgründen kann die Entfernung der kürzesten Straßenverbindung zwischen Hauptwohnung und erster Tätigkeitsstätte herangezogen werden. Beträgt die Entfernung mehr als 50 km, ist davon auszugehen, dass sich die Hauptwohnung außerhalb des Orts der ersten Tätigkeitsstätte befindet.

Lage der Zweitwohnung

In der Praxis kommt es vor, dass sich die Zweitwohnung nicht am Ort der ersten Tätigkeitsstätte, sondern weiter entfernt vom Beschäftigungsort befindet.

Neu ist in allen noch offenen Fällen: Es kann davon ausgegangen werden, dass die Zweitwohnung noch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte belegen ist, wenn die Entfernung der kürzesten Straßenverbindung zwischen Zweitwohnung und erster Tätigkeitsstätte nicht mehr als 50 km beträgt.

Sollte diese Voraussetzung nicht erfüllt sein, bedeutet das noch nicht das endgültige Aus. In einem zweiten Schritt wird nun geprüft, ob die erste Tätigkeitsstätte von der Zweitwohnung in zumutbarer Weise (Fahrzeit für die einfache Strecke von bis zu einer Stunde) täglich erreicht werden kann.

Berufliche Veranlassung

Das Beziehen der Zweitwohnung am Beschäftigungsort muss aus beruflichen Gründen erforderlich sein. Das ist vor allem der Fall, wenn sich dadurch die Fahrtstrecke oder Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte wesentlich verkürzt.

Von einer beruflichen Veranlassung kann ausgegangen werden, wenn die kürzeste Straßenverbindung von der Zweitwohnung zur ersten Tätigkeitsstätte weniger als die Hälfte der kürzesten Straßenverbindung zwischen der Hauptwohnung und der ersten Tätigkeitsstätte beträgt oder die Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte für eine Wegstrecke halbiert wird.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist eine berufliche Veranlassung auf andere Weise anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls darzulegen.

Ausstattung und Einrichtung

Unterkunftskosten sind nur bis € 1.000,00 im Monat als Werbungskosten abziehbar. Nach neuer Verwaltungssicht zählen hierzu aber nicht: notwendige Aufwendungen für Einrichtungsgegenstände und Hausrat. Übersteigen die Einrichtungs- und Ausstattungskosten der Zweitwohnung (ohne Arbeitsmittel) insgesamt nicht den Betrag von € 5.000,00 (einschließlich Umsatzsteuer), ist davon auszugehen, dass es sich um notwendige Mehraufwendungen handelt.

Kindergeld . Ausbildungsplatzsuche und Erkrankung

Nach den gesetzlichen Vorgaben (§ 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG) werden volljährige Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und

- eine Ausbildung absolvieren,
- sich in einer Übergangszeit von max. vier Monaten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten befinden,
- mangels Ausbildungsplatz eine Ausbildung nicht beginnen oder fortsetzen können oder
- ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen anderen Freiwilligendienst leisten,

bis zum Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums beim Kindergeld berücksichtigt. Danach nur dann, wenn sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Hierbei ist zu beachten, dass eine Erwerbstätigkeit mit bis zu 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit, ein Ausbildungsdienstverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis unschädlich sind.

Der BFH hat am 12. November 2020 entschieden, dass für ein volljähriges Kind, das wegen einer Erkrankung keine Berufsausbildung beginnen kann, nur dann ein Anspruch auf Kindergeld besteht, wenn das Ende der Erkrankung absehbar ist.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Sohn des Steuerpflichtigen befand sich wegen langjährigen Drogenkonsums in Therapie. Er hatte die Schule abgebrochen. Im Juli 2017 beantragte der Vater rückwirkend (Streitzeitraum: September 2016 bis Mai 2017) Kindergeld, weil sein Sohn einen Ausbildungsplatz suche und seine Ausbildungswilligkeit auch bekundet habe. Aus ärztlichen Bescheinigungen ging allerdings hervor, dass das Ende der Erkrankung in den Monaten Juni und Juli 2017 noch nicht absehbar war.

Die Familienkasse lehnte die Gewährung von Kindergeld für die Zeit bis Mai 2017 ab. Demgegenüber sprach das Finanzgericht Hamburg dem Vater das Kindergeld für den strittigen Zeitraum zu, weil es die allgemeine Ausbildungswilligkeit des Sohnes genügen ließ. Der BFH sah das aber anders.

Nach Ansicht des BFH kommt bei einem erkrankten Kind eine Berücksichtigung als Kind, das einen Ausbildungsplatz sucht, nur dann in Betracht, wenn das Ende der Erkrankung absehbar ist. Infolge der ärztlichen Bescheinigungen war dies in dem strittigen Zeitraum aber nicht der Fall.

Entgegen der Meinung des Finanzgerichts reicht die allgemein gehaltene Aussage des Kindes, nach dem Ende der Erkrankung eine Ausbildung aufnehmen zu wollen, nicht aus.

Tipp: Das Kindergeld ist für den strittigen Zeitraum damit allerdings noch nicht endgültig verloren. Denn der BFH hat die Streitsache an das Finanzgericht zurückverwiesen, damit dieses prüft, ob der Sohn als behindertes Kind (§ 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG) berücksichtigt werden kann.

Arbeitsrecht . Sittenwidrig – Kündigung wegen behördlicher Quarantäne

ArbG Köln, Urteil vom 15.04.2021, Az.: 8 Ca 7334/20

Eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, die aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne ausgesprochen wird, kann unwirksam sein. Dies hat das Arbeitsgericht Köln entschieden.

Der Kläger hatte im Oktober 2020 Kontakt mit der Freundin seines Bruders, die anschließend positiv auf Covid-19 getestet wurde. Auf telefonische Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes wurde gegen ihn als Kontaktperson eine häusliche Quarantäne angeordnet.

Hierüber informierte der Kläger seinen Arbeitgeber, einem kleinen Dachdeckerbetrieb. Der Arbeitgeber vermutete jedoch, dass der Kläger nur „blau machen“ wollte und bezweifelte die telefonische Quarantäneanordnung. Er forderte den Kläger auf, eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes beizubringen, um welche sich der Kläger auch anschließend telefonisch bemühte. Auch nach mehreren Tagen konnte der Kläger – vermutlich wegen der Überlastung des Gesundheitsamtes – die geforderte schriftliche Bestätigung nicht vorlegen, weshalb der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprach.

Gegen die Kündigung erhob der Kläger eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Köln und hatte dort Erfolg. Das Gericht urteilte, dass der beklagte Arbeitgeber wegen mangelnder Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes zwar keinen Grund für die fristgerechte Kündigung habe darlegen müssen, die Kündigung jedoch als sitten- und treuwidrig anzusehen sei. Denn der Kläger habe sich lediglich an die behördlich auferlegte Quarantäne gehalten. Erschwerend empfand das Gericht die Aufforderung des Arbeitgebers an den Kläger unter Verstoß gegen die Quarantäneauflage im Betrieb zu erscheinen. Dem habe sich der Kläger zu Recht widersetzt.

Ob das Urteil rechtskräftig ist, ist diesseits nicht bekannt.

Gewerblicher Rechtsschutz . Vergeblich – Kein Anspruch auf Kopie sämtlicher Arbeits-Mails

BAG, Urteil vom 27.04.2021, Az.: 2 AZR 342/20

Das Bundesarbeitsgericht hat einem neuerlichen Druckmittel entlassener Arbeitnehmer einen Riegel vorgeschoben und entschieden, dass ein ehemaliger Arbeitnehmer nicht verlangen könne, dass ihm sämtliche E-Mail-Kommunikation von ihm und mit ihm zur Verfügung gestellt werden muss.

Geklagt hatte ein Mann, der bereits nach einem Monat innerhalb seiner Probezeit von dem Arbeitgeber gekündigt worden war. Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses verlangte er von dem Unternehmen dann nicht nur Auskunft nach Art. 15 DSGVO über die von ihm von dem Arbeitgeber verarbeiteten personenbezogenen Daten, sondern er beehrte zudem eine Kopie des gesamten E-Mail-Verkehrs von ihm sowie all jener Mails, in denen er persönlich erwähnt werde.

Die Durchsetzung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO ging bis zum BAG, nachdem für diesen Klageanspruch vom LAG die Revision zugelassen worden war. Die Bundesrichter urteilten, dass die eigene elektronische Korrespondenz mit der Firma dem Kläger nicht übermittelt werden müsse, denn diese kenne er selbst. Wenn der Kläger weitere Mails sehen wolle, in denen er lediglich in irgendeiner Weise genannt werde, müsse er sein Verlangen auf bestimmte Dokumente hin konkretisieren. Diese Ansicht hatte bereits die Vorinstanz. Das BAG führte weiter aus, dass die begehrten Nachrichten so genau bezeichnet werden müssten, dass im Vollstreckungsverfahren unzweifelhaft sei, auf welche sich eine Verurteilung beziehe.

Das oberste Arbeitsgericht ließ offen, ob das Recht auf Überlassung einer Kopie gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO auch die Erteilung eines Duplikats von E-Mails umfassen könne. Jedenfalls müsse ein solcher Anspruch, falls es ihn denn gebe, entweder mit einem hinreichend bestimmten Klagebegehren oder, sollte dies nicht möglich sein, im Wege der Stufenklage geltend gemacht werden. Daran fehlte es im vorliegenden Fall. Würde das Unternehmen dazu vergattert, dem Kläger eine Kopie seines E-Mail-Verkehrs sowie solcher Mitteilungen, die ihn namentlich erwähnen, zu überlassen, bliebe unklar, welche Kopien überlassen werden müssten.

Gewerblicher Rechtsschutz . Bezeichnung beachten – „Verband“ ist nicht kommerziellen Unternehmen vorbehalten

LG Mainz, Urteil vom 01.04.2021, Az.: 12 HK O 11/20

Wie das Landgericht Mainz entschieden hat, darf sich ein Unternehmen, welches verdeckt einer Gewinnerzielungsabsicht nachgehe, nicht als „Verband“ bezeichnen, da dies irreführend sei.

Geklagt hatte die Wettbewerbszentrale gegen eine GmbH aus Mainz, welche einen kommerziellen Vermittlungsdienst für Pflegeleistungen betreibt. Die Beklagte vermittelt Interessenten für Leistungen wie Heimplätze, Pflegekräfte oder barrierefreien Wohnungsumbau an gewerbliche Anbieter. Die Beklagte verkauft dabei die Kontaktdaten interessierter Verbraucher an bis zu drei Unternehmer, wie Sanitätshäuser, Pflegedienste oder Handwerker. Die Unternehmer zahlen der Beklagten dann für jede Vermittlung eine Provision zwischen € 12,00 und € 100,00, wobei es nicht auf einen Vertragsschluss mit den potentiellen Kunden ankommt. Diese Leistungen bietet die Beklagte im Internet unter der Bezeichnung „Verband Pflegehilfe“ an und bezeichnet dort ihre gewerblichen Rahmenvertragspartner als „Verbandsmitglieder“.

Diese Bezeichnungen waren nach Ansicht der klagenden Wettbewerbszentrale irreführend und verstoßen gegen das Lauterkeitsrecht. Da eine Unterlassungserklärung nicht abgegeben wurde, klagten die Wettbewerbschüter und bekamen Recht.

Das angerufene Landgericht teilte die Rechtsauffassung der Klägerin und gab der Klage vollumfänglich statt. Denn, so führte das Gericht zur Begründung des Urteils aus, der Verkehr verbinde mit dem Begriff „Verband“ die Vorstellung von einer Vereinigung, die eine gemeinsame Interessenvertretung entfalte und auf eigenen Gewinn verzichte. Auch erwarte der Verkehr bei einer Gesellschaft, die sich als „Verband“ bezeichne, günstigere Konditionen als bei Mitbewerbern, weil der Anbieter nach dem Kostendeckungsprinzip ohne Gewinnerzielungsabsicht arbeite. All dies sei bei der Beklagten jedoch nicht gegeben.

Es liege somit eine Täuschung der Verbraucher vor, die den wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen entgegenstehe. Der Beklagten wurde somit untersagt, sich zukünftig als „Verband“ oder „Verband Pflegehilfe“ zu bezeichnen und auch die Unternehmen mit denen sie kooperiert als „Verbandsmitglieder“ zu bewerben.

Ob das Urteil 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, Werner Findeisen

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

ttp GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, 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