

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im September 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Bundesfinanzministerium hat den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness (**Wachstumschancengesetz**) vorgelegt. Wir fassen die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geplanten Gesetzesänderungen zusammen. Außerdem beleuchten wir, wann ein Tätigwerden in einem **weiträumigen Tätigkeitsgebiet** vorliegt. Der **Steuertipp** befasst sich mit Arbeitgeberzuschüssen zum **Deutschlandticket**.

Gesetzgebung

Referentenentwurf eines Wachstumschancengesetzes vorgelegt

Der Referentenentwurf eines Wachstumschancengesetzes enthält folgende für die Arbeitnehmerbesteuerung bedeutsame Änderungen:

Geringwertige Wirtschaftsgüter: Nach geltendem Recht sind die Anschaffungs- oder Herstellungskosten im Jahr der Anschaffung oder Herstellung in voller Höhe als Werbungskosten abziehbar, wenn die Aufwendungen für das einzelne Wirtschaftsgut 800 € nicht übersteigen. Ab 2024 soll der Grenzwert für eine Sofortabschreibung auf 1.000 € angehoben werden.

Versorgungsbezüge: Von Versorgungsbezügen bleiben ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versor-

gungsfreibetrag steuerfrei. Der jeweils anzuwendende Prozentsatz verringert sich seit 2005 im Gleichklang zur schrittweisen Anhebung des Besteuerungsanteils von Leibrenten und anderen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Ziel war bisher die vollständige „nachgelagerte Besteuerung“ bis 2040.

Beginnend mit dem Jahr 2023 soll sich der Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrags nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 % verringern (bisher 0,8 %). Der Höchstbetrag soll - ebenfalls beginnend ab dem Jahr 2023 - um jährlich 30 € und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 € gesenkt werden. Damit wären die Freibeträge für Versorgungsbezüge im Jahr 2058 vollständig abgeschmolzen und Versorgungsbezüge würden - ebenso wie Renten - bei einem Versorgungsbeginn ab 2058 vollständig als Lohn Einkünfte besteuert.

Geschenke: Nach geltendem Recht sind Aufwendungen für Geschenke an Personen, die nicht

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Referentenentwurf eines Wachstumschancengesetzes vorgelegt 1
- ☑ **Auswärtstätigkeiten:** Ist ein Hafen ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet? 2
- ☑ **Doppelbesteuerungsabkommen:** Vergütungen an Organe von Kapitalgesellschaften 3
- ☑ **Verdeckte Gewinnausschüttung:** Geschäftsführergehalt und Altersversorgung nebeneinander erlaubt 3
- ☑ **GmbH:** Führt die unentgeltliche Übertragung von Anteilen zu Arbeitslohn? 3
- ☑ **Inflationsausgleichsprämie:** Abgrenzung von Sonderzahlungen und dauerhaften Lohnerhöhungen 4
- ☑ **Steuertipp:** Zuschuss zum Deutschlandticket 4

Arbeitnehmer des Schenkers sind, keine Betriebsausgaben, wenn die Anschaffungs- oder Herstellungskosten der dem Empfänger zugewendeten Gegenstände insgesamt 35 € pro Jahr nicht übersteigen. Dieser Betrag soll zum Ausgleich der gestiegenen Kosten ab 2024 auf 50 € pro Jahr angehoben werden.

Verpflegungspauschalen: Die als Werbungskosten abzugsfähigen bzw. vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzbaren inländischen Verpflegungspauschalen sollen ab 2024 für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 28 € auf 30 € angehoben werden. Für den An- oder Abreisetag sollen sie, wenn der Arbeitnehmer an diesem oder am nächsten Tag oder am Vortag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, von jeweils 14 € auf 15 € steigen.

Bei eintägigen Auswärtstätigkeiten, bei denen der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, soll die Verpflegungspauschale ab 2024 von 14 € auf 15 € angehoben werden.

Betriebsveranstaltungen: Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören auch Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen anlässlich von Betriebsveranstaltungen. Soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 € je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie für maximal zwei Veranstaltungen pro Jahr nicht zu den Lohn Einkünften. Der Freibetrag von 110 € soll ab 2024 auf 150 € angehoben werden.

Fünftelregelung (Lohnsteuerabzug): Nach geltendem Recht kann die Tarifiermäßigung für Entschädigungen und Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Insbesondere die Frage der Zusammenballung ist unterjährig oft nur schwer zu beurteilen. Daher werden die Regelungen zur Berechnung der Lohnsteuer im Zusammenhang mit tarifiermäßig zu besteuern dem Arbeitslohn ab 2024 ersatzlos aufgehoben. Damit werden die Arbeitgeber von nicht gering zu veranschlagendem Prüfungs- und Berechnungsaufwand entlastet.

Für den Arbeitnehmer ergeben sich keine Nachteile, denn die Tarifiermäßigung kann - wie bisher - im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer geltend gemacht werden.

Gruppenunfallversicherung: Der Arbeitgeber kann die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung nach geltendem Recht mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben. Vorausset-

zung ist, dass der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungsteuer „pro Kopf“ 100 € im Jahr nicht übersteigt. Wird der Durchschnittsbetrag von 100 € überschritten, ist derzeit der gesamte Betrag bei den versicherten Arbeitnehmern dem individuellen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Der Arbeitgeber muss also bei einer Beitragsänderung und/oder einer Änderung der Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer stets prüfen, ob die Pauschalbesteuerung überhaupt noch zulässig ist, und gegebenenfalls zur individuellen Lohnbesteuerung übergehen. Deshalb soll der Grenzbetrag von 100 € ab 2024 aufgehoben und die Pauschalierung von Gruppenunfallversicherungen generell zugelassen werden.

Auswärtstätigkeiten

Ist ein Hafen ein weiträumiges Tätigkeitsgebiet?

Manche Arbeitnehmer haben keine erste Tätigkeitsstätte und suchen nach den arbeitsrechtlichen Festlegungen und Absprachen zur Aufnahme ihrer beruflichen Tätigkeit dauerhaft dasselbe weiträumige Tätigkeitsgebiet - typischerweise arbeits-tätiglich - auf. Bei ihnen ist für die Fahrten von der Wohnung zum nächstgelegenen Zugang zu diesem Tätigkeitsgebiet für jeden vollen Entfernungskilometer die **Entfernungspauschale** zu berücksichtigen (für die ersten 20 Kilometer jeweils 0,30 € und für jeden weiteren Entfernungskilometer 0,38 €). Für die Fahrten innerhalb des weiträumigen Tätigkeitsgebiets sind die tatsächlichen Aufwendungen bzw. 0,30 € für jeden mit dem Pkw gefahrenen Kilometer abziehbar.

Ein Tätigwerden in einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung auf einer **festgelegten Fläche** auszuüben hat. Davon ist bei Arbeitnehmern, die ihrer beruflichen Tätigkeit in einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Dritten nachgehen, nicht auszugehen. Bei ihnen ist dies selbst dann nicht der Fall, wenn ihnen ein bestimmtes Tätigkeitsgebiet zugewiesen ist und sie dort in verschiedenen ortsfesten betrieblichen Einrichtungen tätig werden.

Hiervon ausgehend hat der Bundesfinanzhof die Kosten eines Arbeitnehmers für die Fahrten von der Wohnung zum Hamburger Hafen ab dem ersten gefahrenen Kilometer in Höhe der **tatsächlichen Aufwendungen** als Werbungskosten berücksichtigt. Entscheidend war, dass der Arbeitnehmer nicht auf einer festgelegten Fläche, sondern aufgrund tagesaktueller Weisungen in ortsfesten betrieblichen Einrichtungen von vier ver-

schiedenen Kunden seines Arbeitgebers tätig wurde. Irrelevant war, dass sich alle vier Einsatzorte im Hamburger Hafengebiet befanden.

Doppelbesteuerungsabkommen

Vergütungen an Organe von Kapitalgesellschaften

Das Besteuerungsrecht für Vorstands-, Direktoren-, Geschäftsführer- oder Prokuristengehälter wird nach dem mit der Schweiz geschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) grundsätzlich dem Staat zugewiesen, in dem die **Kapitalgesellschaft ihren Sitz** hat. Das gilt allerdings nur, wenn die Tätigkeit nicht so abgegrenzt ist, dass sie lediglich Aufgaben außerhalb des Staats des Sitzes der Kapitalgesellschaft umfasst. Der Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers stellt in diesem Fall die betreffenden Einkünfte unter Beachtung des Progressionsvorbehalts steuerfrei.

Hinweis: Entsprechende Regelungen sind zum Beispiel in den mit Belgien, Dänemark, Österreich, den Niederlanden und Polen abgeschlossenen DBA enthalten.

Nunmehr wurde mit der Schweiz vereinbart, die Zuordnung des Besteuerungsrechts für Organe von Kapitalgesellschaften auch auf Personen anzuwenden, die mit Einzelunterschrift oder Kollektivunterschrift ohne Bezeichnung ihrer Funktion im **Schweizer Handelsregister** eingetragen sind. Entsprechendes gilt für Personen, die zwar nicht im Handelsregister eingetragen sind, aber aus zivilrechtlicher Sicht eine Stellung innerhalb einer Kapitalgesellschaft einnehmen, die im Hinblick auf die damit verbundene Leitungs- und Vertretungsbefugnis mit den eingangs genannten Personen vergleichbar ist. Dabei muss die Leitungs- und Vertretungsbefugnis mindestens der einer Prokura entsprechen. Dies kann - auch in Fällen, in denen Prokura ohne Eintragung ins Handelsregister erteilt wurde - durch eine gegenüber einer Handlungsvollmacht weitergehende Befugnis zur Außenvertretung des Unternehmens nachgewiesen werden. Diese Regelung gilt bis zum 31.12.2025, sofern Deutschland und die Schweiz keine Verlängerung vereinbaren.

Verdeckte Gewinnausschüttung

Geschäftsführergehalt und Altersversorgung nebeneinander erlaubt

Darf ein Versorgungsversprechen der GmbH allein vom Erreichen der Altersgrenze und nicht vom **endgültigen Ausscheiden** des Geschäftsführers aus dem Dienstverhältnis abhängig ge-

macht werden? Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass dies nicht zu beanstanden ist. In einem solchen Fall würde ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter allerdings grundsätzlich verlangen,

- entweder das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung anzurechnen oder
- den vereinbarten Eintritt der Versorgungsfähigkeit - gegebenenfalls unter Vereinbarung eines versicherungsmathematisch berechneten Barwertausgleichs - aufzuschieben, bis der Begünstigte endgültig seine Geschäftsführerfunktion beendet hat.

Wird jedoch nach dem Eintritt des Versorgungsfalles neben der Versorgungsleistung bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer für diese Tätigkeit nur ein reduziertes Gehalt gezahlt, liegt laut BFH keine gesellschaftliche Veranlassung und damit **keine verdeckte Gewinnausschüttung** vor. Das gilt zumindest, wenn die Gehaltszahlung die Differenz zwischen der Versorgungszahlung und den letzten Aktivbezügen nicht überschreitet. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter würde zwar nicht gleichzeitig die volle Versorgung und ein volles Gehalt für die Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer zahlen. Er würde aber auch nicht erwarten, dass ein „pensionierter“ Geschäftsführer „umsonst“ weiterarbeitet. Er wäre jedoch bereit, neben der Versorgungszahlung aufgrund der fortgeführten oder eventuell wieder aufgenommenen Tätigkeit als Geschäftsführer ein Gehalt bis zur Höhe der Differenz zwischen der Versorgung und den letzten Aktivbezügen zu zahlen.

GmbH

Führt die unentgeltliche Übertragung von Anteilen zu Arbeitslohn?

In einem vom Finanzgericht Sachsen-Anhalt (FG) entschiedenen Streitfall hatten Gesellschafter einer GmbH einer Arbeitnehmerin unentgeltlich Anteile an einer GmbH übertragen. Naturgemäß hätte die Arbeitnehmerin ohne ihre berufliche Tätigkeit weder die Gesellschafter der Arbeitgeberin kennengelernt noch die Anteile an dieser übertragen bekommen. Laut FG reicht allein dieser Umstand für die Annahme von **steuerpflichtigem Arbeitslohn** in Bezug auf die Übertragung der Anteile nicht aus.

Zur Überzeugung des FG lag eine Übertragung der Anteile im Rahmen der Unternehmensnachfolge vor, die den Fortbestand des Unternehmens sichern sollte. Dabei hätten gesellschaftsrechtliche strategische Überlegungen im Vordergrund

gestanden. Damit stellte sich die Anteilsübertragung aufgrund der gewählten Vertragsgestaltung aus Sicht des FG nicht als Arbeitslohn dar, sondern vielmehr als ein (lediglich) der **Schenkungsteuer** unterliegender Vorgang.

Hinweis: Das Finanzamt hat gegen die Entscheidung Revision eingelegt.

Inflationsausgleichsprämie

Abgrenzung von Sonderzahlungen und dauerhaften Lohnerhöhungen

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gewähren. Sie können ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 jeweils eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) bis zu 3.000 € (Höchstbetrag) zahlen, die steuer- und sozialversicherungsfrei ist.

Die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gilt auch für Arbeitslohnzahlungen von dritter Seite. Sie gilt aber nur für Sonderzahlungen des Arbeitgebers. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Sonderzahlungen in Form einer Einmalleistung, in mehreren Teilbeträgen oder gleichmäßig verteilt zwischen dem 26.10.2022 und dem 31.12.2024 erbracht werden. **Dauerhafte Lohnerhöhungen** sind dagegen nicht begünstigt. Erfreulicherweise ist es für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der IAP unschädlich, wenn sie im Zusammenhang bzw. in Kombination mit einer dauerhaften Lohnerhöhung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Beispiel: Der Arbeitgeber gewährt seinen Arbeitnehmern eine IAP in Höhe von insgesamt 2.000 €, die in mehreren Schritten ausgezahlt werden soll, beginnend mit einer Sonderzahlung von 1.000 € im Juni 2023. Monatliche Sonderzahlungen in Höhe von jeweils 200 € sollen dann in den Monaten Juli 2023 bis einschließlich November 2023 geleistet werden. Ab dem 01.12.2023 soll der Lohn dauerhaft um monatlich 300 € erhöht werden. Auch die dauerhafte Lohnerhöhung wird mit Inflationsgesichtspunkten begründet.

Die einzelnen Komponenten der Lohnerhöhung sind getrennt voneinander zu beurteilen: Die in mehreren Teilbeträgen gewährte IAP in Höhe von insgesamt 2.000 € ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die danach einsetzende reguläre - und dauerhaft wirkende - Lohnerhöhung von monatlich 300 € ab dem 01.12.2023 unterliegt hingegen der Steuer- und der Sozialversicherungspflicht.

Steuertipp

Zuschuss zum Deutschlandticket

Beim Deutschlandticket („49-€-Ticket“) gibt es eine bundesweit geltende **Jobticketregelung**. Falls der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern das Ticket mit mindestens 25 % bezuschusst, also 12,25 € oder mehr der Ticketkosten übernimmt, erhält er einen zusätzlichen Rabatt von 5 %. Das 49-€-Ticket kostet den Arbeitnehmer in diesem Fall als über den Arbeitgeber bezogenes Jobticket nur 34,30 €. Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich ist Folgendes zu beachten:

Ein vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlter Zuschuss zum Deutschlandticket ist **steuer- und sozialversicherungsfrei**. Er mindert allerdings die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale. Aus diesem Grund ist der Zuschuss im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen und in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben.

Der Arbeitgeber hat jedoch anstelle der Inanspruchnahme der Steuerfreiheit auch die Möglichkeit, den Zuschuss **mit 25 % zu pauschalieren**. Diese Pauschalbesteuerung führt ebenfalls zur Sozialversicherungsfreiheit. Macht der Arbeitgeber von der Pauschalbesteuerung Gebrauch, unterbleibt beim Arbeitnehmer eine Minderung der Entfernungspauschale. Das kann sich insbesondere dann als vorteilhaft erweisen, wenn der Beschäftigte weit entfernt von seiner ersten Tätigkeitsstätte wohnt und häufig den eigenen Pkw für den Weg zur Arbeit nutzt.

Diese Ausführungen gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Deutschlandticket als **Sachbezug** zur Verfügung stellt. Die Höhe des geldwerten Vorteils ist in diesem Fall davon abhängig, ob der Arbeitnehmer einen Zuschuss für das Ticket zahlt oder nicht.

Pauschalierungsbeispiel:

Ticketpreis	49,00 €
Arbeitgebernachlass 5 % (kein Lohn)	2,45 €
Differenz	46,55 €
davon 96 % (gerundet)	44,69 €
Eigenleistung des Arbeitnehmers	34,30 €
pauschalierbar monatlich	10,39 €

Abwandlung (keine Eigenleistung):

pauschalierbar monatlich (gerundet)	44,69 €
-------------------------------------	---------

Kündigungsschutz trotz Beleidigung des Vorgesetzten in einer WhatsApp-Gruppe?

Ist eine kleine WhatsApp-Gruppe ein geschützter Raum, in dem man Vorgesetzte ohne Konsequenzen beleidigen darf? Mit dieser Frage hatte sich das Bundesarbeitsgericht am 24.08.2023 zu befassen. Die klare Antwort: nein. Wenn die innerhalb der Gruppe erfolgten Pöbeleien öffentlich werden, droht dem Arbeitnehmer die Kündigung, der die Beleidigung ausgesprochen hat.

Den Hintergrund dieser Entscheidung bildet folgender konkreter Fall: Sieben Mitglieder einer WhatsApp-Gruppe waren Arbeitskollegen - alle seit vielen Jahren befreundet, zwei sogar miteinander verwandt. Neben üblichen, reinen privaten Themen äußerte sich ein Mitarbeiter in der Gruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnden Weise über Vorgesetzte.

Der Arbeitgeber erfuhr von diesen innerhalb der Gruppe ausgetauschten Beleidigungen: Eines der Gruppenmitglieder veröffentlichte die Äußerungen. Aufgrund der in der genannten Weise getätigten Äußerungen kündigte der Arbeitgeber dem aussprechenden Arbeitnehmer außerordentlich fristlos.

Dagegen erhob der Gekündigte zunächst in zwei Instanzen (Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht) erfolgreich Klage. Der Arbeitgeber suchte Rat beim Bundesarbeitsgericht. Dies hat in einer viel beachteten Entscheidung nun klargestellt: Es kommt auf die Art der Nachricht und die Größe der Gruppe an, um eine Vertraulichkeitserwartung berechtigterweise annehmen zu können. Eine Vertraulichkeitserwartung sei nämlich nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Gruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Diese Inanspruchnahme sei wiederum abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachricht sowie der Größe und der personellen Zusammensetzung der Chat-Gruppe.

Wie verhält es sich nun, wenn wie in dem vorliegenden Fall beleidigende und menschenverachtende Äußerung über Betriebsangehörige Gegenstand der Nachrichten darstellen? In diesem Fall bedürfe es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigterweise erwarten konnte, ihr Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einem Dritten weitergegeben. Anders ausgedrückt: Für die Vertraulichkeitserwartung kommt es auf die Art der Nachricht und die Größe der Gruppe an.

Dies haben das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend ermittelt. Daher hat das Bundesarbeitsgericht das Berufungsurteil teilweise

aufgehoben und die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Ermittlung zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht wird nun dem klagenden Arbeitnehmer Gelegenheit geben Folgendes darzulegen: warum er eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte - angesichts der Größe der Chat-Gruppe, ihrer Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an dem Chat und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums.

Dies bleibt nun der Tatsacheninstanzermittlung vorbehalten. Damit hat sich das Bundesarbeitsgericht erstmals mit der Frage beschäftigt, ob eine kleine WhatsApp-Gruppe ein geschützter privater Raum ist, in dem Vertraulichkeit gilt und Beschimpfungen oder Beleidigungen ohne arbeitsrechtliche Sanktionen ausgetauscht werden können.

Bisher ist die Rechtsprechung mit Bezug auf ehrverletzende Äußerungen im geschlossenen Gruppen von Messengerdiensten nicht einheitlich. Interessant ist der Fall auch deshalb, weil die Gruppe mit sieben Mitgliedern recht klein war. Je größer eine Gruppe ist, um so weniger geschützt und privat sind die in diesen Gruppen getätigten Äußerungen. Es kommt inhaltlich hinzu, dass es um recht krasse und menschenverachtende Äußerungen geht. Ein weiterer Gesichtspunkt: Eine WhatsApp-Gruppe ermöglicht es, Chat-Inhalte weiterzuleiten und zu speichern. Je größer eine Chat-Gruppe, um so eher ist mit einer Verbreitung nach außen zu rechnen und damit auch mit Kündigungskonsequenzen bis hin zu einer fristlosen Kündigung.

Dieses Urteil ermöglicht Arbeitgebern nunmehr eine Reaktionsmöglichkeit für den Fall des Bekanntwerdens beleidigender und ehrverletzender Nachrichten, obwohl diese nicht direkt ihm als Arbeitgeber gegenüber ausgesprochen werden. Es bleibt den Entscheidungsgründen vorbehalten, welche Vertraulichkeit möglicherweise im Einzelfall anzunehmen ist.

Für Fragen in diesem Zusammenhang stehen wir gerne beratend zur Seite.



Ihre Marion Wenning