

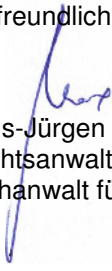
# NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter Januar 2017 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und Gesetzesänderungen hinweisen.

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

  
Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## In dieser Ausgabe

1. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes .....S. 1
2. Brauche ich ein Testament? .....S. 2
3. Grobe Beleidigung eines Vorgesetzten auf Facebook mittels Emoticons ....S. 3

## 1. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Wie allgemein bekannt, gilt seit dem 01.01.2015 das Mindestlohngesetz (MiLoG) mit einem gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn von EUR 8,50 brutto für alle Arbeitnehmer. Hiervon ausgenommen sind lediglich Jugendliche ohne Berufsausbildung, Auszubildende, bestimmte Praktikanten sowie Langzeitarbeitslose. In wenigen einzelnen Fällen haben zwingende Tariflöhne vorübergehend noch Vorrang, obwohl sie niedriger sind.

Das MiLoG sieht zudem vor, dass eine Kommission, bestehend aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, alle zwei Jahre über eine Anpassung des Mindestlohns berät, die sich insbesondere an der stattgefundenen Tarifenwicklung orientiert.

Diese Mindestlohnkommission hat am 28.06.2016 die Anhebung des bisherigen Mindestlohnes von EUR 8,50 brutto auf EUR 8,84 brutto beschlossen. Diese Anhebung wurde von der Bundesregierung

durch die Mindestlohnanpassungsverordnung zwischenzeitlich umgesetzt, so dass **ab dem 01.01.2017** ein **gesetzlicher Mindestlohn von EUR 8,84 brutto** gilt.

Zu beachten ist zudem, dass das **BAG** in seinem **Urteil vom 25.05.2016**, Az: 5 AZR 135/2016 zwischenzeitlich entschieden hat, dass der Mindestlohn neben einem festen Stundenlohn auch **durch Zahlung von Zuschlägen für Überstunden sowie für Sonn- und Feiertagsarbeit** oder durch **monatliche Prämienzahlungen erfüllt** werden kann, sofern sich am Monatsende insgesamt EUR 8,50 (ab 01.01.2017: EUR 8,84) brutto pro geleisteter Arbeitsstunde ergeben. Auch eine Sonderzahlung, die zwar eigentlich jährlich zu zahlen ist, jedoch in monatlichen Teilbeträgen zu 1/12 gezahlt wird, kann zur Erfüllung des Mindestlohns herangezogen werden. Nicht mitzurechnen sind demgegenüber Nachtarbeitszuschläge, Vermögenswirksame Leistungen, Aufwendungsersatz

oder Sachbezüge, z. B. 1%-Regelung bei Dienstwagen etc.

### **Tipp für die Praxis:**

In Niedriglohnbranchen sollten daher dringend alle Arbeitsverträge daraufhin überprüft werden, ob eine Anpassung des Stundenlohns ab 01.01.2017 erforderlich ist. Bei einer 40 Stundenwoche muss die **Monatsvergütung mindestens 1.532,00 EUR** brutto betragen. Zudem sind bei Minijobs sowohl die Lohnhöhe (EUR 8,84 brutto pro Stunde) als auch die Einhaltung der monatlichen EUR 450,00-Grenze zu überprüfen. Aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf EUR 8,84 brutto darf die monatliche Arbeitszeit bei einem Minijob ab dem 01.01.2017 **maximal 50 Stunden pro Monat** betragen, um den Status als Minijob nicht zu gefährden.



Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

## **2. Brauche ich ein Testament?**

Diese Frage ist eindeutig mit einem „Ja“ zu beantworten !

Fast 90 % der Bevölkerung errichtet kein Testament und zwar meist in dem Glauben, dass die gesetzliche Regelung im

Erbfall ausreicht und daher ein Testament nicht erforderlich ist.

Dies ist jedoch ein Trugschluss, der an folgendem Beispiel illustriert werden soll:

**Beispiel:**

Ein Ehemann verstirbt und hinterlässt eine Ehefrau und zwei Geschwister. Kinder haben die Eheleute keine. Es ist leider ein weit verbreiteter Irrtum zu glauben, dass in diesem Falle die überlebende Ehefrau Alleinerbin des Ehemannes wird. Nach der gesetzlichen Regelung wird dann, wenn die Eheleute kein Testament errichtet haben, die überlebende Ehefrau nur Miterbin neben den anderen Erben (hier: den Geschwistern des Erblassers). Dies ist meist ein höchst unerwünschtes Ergebnis, da Ehepartner in der Regel wollen, dass der überlebende Ehegatte Alleinerbe wird. Dies lässt sich jedoch in dem geschilderten Fall nur erreichen, wenn die Eheleute zu Lebzeiten ein Testament errichten. Tun sie das nicht und besteht der Nachlass z. B. im Wesentlichen aus dem alleinbewohnten



Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Einfamilienhaus, kann der überlebende Ehegatte unter Umständen gezwungen sein, dieses zu belasten oder gar zu verkaufen, um die Geschwister des Erblassers auszuzahlen.

**Tipp für die Praxis:**

Um zu überprüfen, ob auch in Ihrem Falle ein Testament, insbesondere zur Absicherung Ihres Unternehmens Sinn macht, bieten wir eine **erbrechtliche Erstberatungspauschale** in Höhe von **EUR 100,00 inklusive Mehrwertsteuer** an. In diesem Erstberatungstermin können wir Ihnen bereits mitteilen, ob ein Testament bei Ihnen erforderlich ist und welche Kosten hierfür entstehen. Weitere Informationen zum Thema Erbrecht und Vorsorgeregung finden Sie auf unserer Website: [www.erbrecht-karlsruhe.net](http://www.erbrecht-karlsruhe.net).

### 3. Grobe Beleidigung von Vorgesetzten auf Facebook mittels Emoticons:

Von der Rechtsprechung ist anerkannt, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und dessen Vertreter oder der Arbeitskollegen an sich geeignet sind, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Ob eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Loyalitätspflicht vorliegt, ist indes immer im Einzelfall anhand einer Abwägung der betroffenen Rechtspositionen und Interessen der Parteien zu ermitteln. Auf Seiten des Arbeitnehmers ist dabei die

in Art. 5 GG normierte Meinungsfreiheit zu berücksichtigen, sofern weder eine Schmähkritik, noch eine unwahre Tatsachenbehauptung vorliegt. Auf Seiten des Arbeitgebers sind häufig dessen unternehmerische Betätigungsfreiheit aus Art. 12 GG und das Recht der persönlichen Ehre aus Art. 2 Abs. 1 GG tangiert.

Bei der Beurteilung sogenannter Postings bei Facebook, muss neben Inhalt und Kontext immer berücksichtigt werden, dass Äußerungen bei Facebook unter Umständen einem besonders großen Empfängerkreis zugänglich gemacht werden. Eine Ausnahme hiervon gilt nur dann, wenn die Äußerung in einem „privaten Chatbereich“ kundgetan wurde, der nur den eigenen „Facebook-Freunden“ zugänglich war.

Das LAG Baden-Württemberg hatte in seinem Urteil vom 22.06.2016, Az: 4 Sa 5/16 vor kurzem über einen Fall zu entscheiden, in dem ein Arbeitnehmer sich an einem Gespräch auf der öffentlich einsehbaren Facebook-Chronik eines Kollegen beteiligte, der über seine Krankschreibung wegen eines Arbeitsunfalls berichtet hatte. In diesem Gespräch wurden überwiegend nur Spitznamen in Bezug auf die beteiligten Vorgesetzten gebraucht. U. a. äußerte sich der Mitarbeiter auf der Facebook-Seite wie folgt:

„Das fette (Emoticon: Schwein) dreht durch!!! (Emoticon: gehässig lachende

Smileys)... und der (Emoticon: Bär)kopf auch!!! (Emoticons: gehässig lachende Smileys)“

Der Arbeitgeber ging davon aus, dass mit den mit den Emoticons bezeichneten Personen zwei Vorgesetzte des Mitarbeiters gemeint waren, darunter einer, der sehr korpulent ist und einer, der krankheitsbedingt eine sehr breite Stirnfront sowie eine breite Nase und breitere Hände hat. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis wegen dieser Äußerungen auf Facebook fristlos und hilfsweise fristgerecht.

Das LAG Baden-Württemberg hielt die Kündigung für unwirksam und begründete dies damit, dass sowohl vor Ausspruch einer außerordentlichen, als auch einer ordentlichen Kündigung der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer erst eine Abmahnung hätte aussprechen müssen. Das LAG Baden-Württemberg führte weiter aus, dass zwar – unterstellt es seien die beiden Vorgesetzten gemeint gewesen – eine grobe Beleidigung vorliegen würde, die an sich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde. Die Interessenabwägung falle jedoch zu Gunsten des Mitarbeiters aus. Angesichts der tatsächlichen Gesamtumstände sei davon auszugehen, dass dem Arbeitnehmer die Tragweite seines Tuns und die Reichweite seiner Beleidigungen nicht bewusst waren. Er sei offenkundig davon ausgegangen, dass die von ihm verwendeten Codes und Spitznamen nicht allgemein verständlich

seien, sondern nur für „Insider“, insbesondere für den Chronikinhaber. Die Beleidigungen seien zudem Ausdruck des vielfach zu beobachtenden Phänomens, dass unter dem Schutz der Anonymität der sozialen Netzwerke deutlich heftiger „vom Leder gezogen“ werde, als in einem persönlichen Gespräch. Dies würde das Verhalten des Arbeitnehmers zwar nicht rechtfertigen, mache jedoch deutlich, dass eine Abmahnung nicht von vornherein aussichtslos gewesen wäre. Es sei vielmehr zu erwarten gewesen, dass eine Abmahnung dem Mitarbeiter die Auswirkung seiner Beleidigungen deutlich gemacht und er künftig solche Beleidigungen voraussichtlich unterlassen hätte. Zudem berücksichtigte das LAG, dass der Mitarbeiter 16 Jahre lang beanstandungsfrei für das Unternehmen tätig gewesen sei und

daher einen Vertrauensbonus aufgebaut habe.

### **Tipp für die Praxis:**

Das Urteil des LAG Baden-Württemberg zeigt deutlich, dass es bei Beleidigungen des Arbeitgebers auf Facebook keine Rechtssicherheit gibt, ob eine Kündigung vor Gericht Stand hält. Grundsätzlich stellen derartige Beleidigungen zwar einen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Im Rahmen der Interessenabwägung und der Betrachtung des Einzelfalles kann das Ergebnis dann jedoch wieder ganz anders ausfallen. Falls ein Arbeitnehmer Sie auf Facebook beleidigen sollte, kann daher nur dringend empfohlen werden, nicht vorschnell eine fristlose Kündigung auszusprechen, sondern zunächst mit uns Kontakt aufzunehmen.



Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Newsletter ist keine Rechtsberatung. Zweck des Newsletters ist es, auf für Sie wichtige Themen hinzuweisen. Es kann daher sein, dass Themen zur besseren Verständlichkeit verkürzt wiedergegeben werden. Eine individuelle Rechtsberatung kann hierdurch nicht ersetzt werden. Für etwaige Rückfragen hinsichtlich der im Newsletter angesprochenen oder sonstiger Themen können Sie gerne mit uns Kontakt aufnehmen.

### **MARX Rechtsanwälte**

Kanzlei für Arbeits- und Wirtschaftsrecht

#### **Hans-Jürgen Marx**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

#### **Ulrike Bitsch**

Rechtsanwältin

in Bürogemeinschaft mit:

#### **Erika Ortmanns-Müller**

Rechtsanwältin

Akademiestr. 38 - 40  
76133 Karlsruhe

Tel.: +49 (721) 86976-0  
Fax: +49 (721) 86976-16

E-Mail: [info@kanzlei-marx.de](mailto:info@kanzlei-marx.de)  
Web: [www.kanzlei-marx.de](http://www.kanzlei-marx.de)