

advofax. II/13

Mandantenservice der Anwaltssozietät Munz Rechtsanwälte



MUNZ

RECHTSANWÄLTE

Sehr geehrte Damen und Herren,

In der heutigen Ausgabe des advofax möchten wir Sie mit drei interessanten arbeitsrechtlich relevanten Entscheidungen bekannt machen. Insbesondere die erste Entscheidung - allerdings eine Entscheidung des Sozialgerichts Berlin - dürfte interessant sein, da mit dem langerwarteten Frühlingsbeginn die Raucher wieder gern nach draußen gehen. Weiteres Interessantes gibt es über das Arbeitszeugnis und die Nutzung von Facebook durch Arbeitnehmer zu berichten.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht

Von Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Das **Arbeitsrecht** ist ein sehr lebendiges Rechtsgebiet. Außerdem betrifft es jeden, der in einem Arbeitsverhältnis steht - ob nun auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite. Im Folgenden wollen wir Ihnen einige aktuelle und interessante Urteile von Arbeitsgerichten (bzw. Sozialgericht) aus dem vergangenen und aktuellen Jahr vorstellen.

Sind Raucherpausen unfallversichert?

In vielen Betrieben, Büros und Kanzleien gilt Rauchverbot. Allerdings dürfen die Mitarbeiter meistens Raucherpausen an der frischen Luft einlegen. Vorliegend ging es um die Frage, ob ein Arbeitnehmer während der Raucherpause versichert ist - also ob Ansprüche gegen die gesetzliche Unfallversicherung bestehen. Entschieden hat hierzu das **Sozialgericht Berlin** mit Urteil v. 23.01.2013 - S 68 U 577/12.

Im vorliegenden Fall war einer Mitarbeiterin auf dem Rückweg von der Raucherpause, die sie außerhalb

der Arbeitsräume verbracht hatte, ein Unfall zugefallen; sie war ausgerutscht und brach sich den Arm. Die BG lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Die Mitarbeiterin klagte vor dem Sozialgericht Berlin, welches jedoch die Auffassung der Berufsgenossenschaft bestätigte. Die Begründung lautet wie folgt:

Der Weg von und zur Raucherpause unterfällt nicht dem Unfallversicherungsschutz. Es ist eine freie private Entscheidung der Mitarbeiterin, ob sie rauchen geht oder nicht. Ein Bezug zur beruflichen Tätigkeit bestehe jedenfalls nicht. Das Rauchen ist auch nicht mit der Nahrungsaufnahme zu vergleichen, denn letztere sei zur Aufrechterhaltung der Arbeitskraft notwendig. Beim Rauchen dagegen handelt es sich um den Konsum eines Genussmittels und damit um eine Handlung aus dem persönlichen Lebensbereich. Deshalb sei auch der Weg zur Kantine bzw. zu einem Geschäft, wo ein Mittagessen oder Frühstück gekauft wird, versichert, nicht aber der zur Raucherpause.

advofax. II/13



MUNZ
RECHTSANWÄLTE

Anders dürfte es wohl sein, wenn im Betrieb Rauchen gestattet ist und ausdrücklich Raucherzonen oder – räume für Raucher eingerichtet werden und Arbeitnehmer/innen auf den Weg dorthin einen Unfall erleiden. Hier sollten wir aber zunächst auf eine entsprechende gerichtliche Entscheidung warten.

Was gehört in das Arbeitszeugnis?

Zu Inhalt und Formulierungen in Arbeitszeugnissen gibt es zahlreiche gerichtliche Entscheidungen und immer wieder Streit. Mittlerweile hat sich diesbezüglich eine „Zeugnissprache“ herausgebildet, die nicht immer gut klingt und teilweise auch etwas verklausuliert ist. Wichtig ist aber den meisten Arbeitnehmern, dass am Ende des Zeugnisses ihr Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bedauert wird, zumindest aber ihnen für die geleistete Arbeit gedankt wird und gute Wünsche für die - berufliche und die private - Zukunft mit auf den Weg gegeben werden.

Die **gesetzliche Grundlage** für den Anspruch auf ein Arbeitszeugnis befindet sich in **§§ 109, 113 II Gewerbeordnung (GewO)**. Die gesetzliche Regelung ist sehr kurz und sagt über konkrete Ansprüche nichts aus. Hierzu hat sich eine umfangreiche Rechtsprechung entwickelt.

Das Zeugnis soll dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers dienen, es muss den üblichen Gepflogenheiten im Geschäftsverkehr und wie von Dritten erwartet entsprechen. Neben dem Inhalt spielt auch die äußere Form eine große Rolle und natürlich werden eine korrekte Rechtschreibung und Grammatik erwartet.

Wird ein Arbeitnehmer im Zeugnis gelobt, beinhaltet

es also eine gute bis sehr gute Bewertung, fehlt aber dann eine Bedauerns- und Dankesformel, wirkt das Zeugnis häufig unvollständig, missverständlich und auch widersprüchlich. Die herrschende Meinung in der Literatur ging daher bisher davon aus, dass auch eine Abschiedsformel in Abhängigkeit von der Leistungsbeurteilung in das Zeugnis hineingehört. Das **Bundesarbeitsgericht** hat jedoch am 11.12.2012 entschieden, dass ein Arbeitnehmer unabhängig von seiner Bewertung im Arbeitszeugnis **keinen** Anspruch auf eine solche Formel mit Dank und guten Wünschen hat. Diese seien nach Ansicht des BAG nicht „beurteilungsneutral“, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisausagen zu Verhalten und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Der Arbeitnehmer hat daher keinen Anspruch auf Dank und gute Wünsche; er kann nur - sofern Leistungsbeurteilung und Abschiedsformel aus seiner Sicht nicht zusammenpassen - ein Zeugnis ohne Schlussformel verlangen. Diese Entscheidung **widerspricht** der bisherigen herrschenden Meinung in der Literatur und auch der Auffassung vieler Arbeitsgerichte.

Arbeitnehmern ist zu raten, nach Möglichkeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber die Formulierung zu klären bzw. wenn ein Rechtsstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt wird, im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs die in das Zeugnis aufzunehmenden Formulierungen gleich festzuschreiben.

Möglich ist auch, sich darüber zu einigen, dass das Zeugnis eine Bedauerns- und Dankesformel enthalten soll.

Ob sich diese Rechtsprechung auf die Dauer halten wird, bleibt außerdem abzuwarten. Bekanntermaßen ändert auch das Bundesarbeitsgericht immer mal wie-

advofax. II/13



der seine Meinung.

Arbeitsrecht und Facebook

Immer wieder lassen sich Arbeitnehmer dazu hinreißen, via Facebook Äußerungen zu ihrem Arbeitgeber, ihren Kollegen oder zum Arbeitsverhältnis generell zu machen und sich dabei in Schwierigkeiten zu bringen. So hatte eine Auszubildende bei Facebook gepostet „ab zum Arzt und dann Koffer packen“. Als Reaktion erfolgte die Kündigung durch den Arbeitgeber und Gnade vor dem Arbeitsgericht kann sie nur erwarten, wenn dieses ihre Jugend und Unerfahrenheit berücksichtigt. Generell sollte man sich natürlich hüten, solches Statements abzugeben.

In einer Entscheidung des **Arbeitsgerichts Duisburg** v. 26.09.2012 ging es um grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und der Kollegen eines Arbeitnehmers, der diese auf Facebook als „Speckrollen“ und „Klugscheißer“ bezeichnet hat. Hier hat das Gericht dem Arbeitnehmer zugute gehalten, dass es sich um Äußerungen im Affekt gehandelt habe und somit hier eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung nicht gerechtfertigt gewesen sei. Hierauf sollte man sich aber keinesfalls verlassen. Auszubildende können ggf. noch mit Nachsicht der Gerichte rechnen, gestandene Arbeitnehmer jedoch nicht. Da Facebook-Profilen - wenn nicht entsprechende Privatsphäreinstellungen vorgenommen wurden - für jedermann, der dort angemeldet ist, einzusehen sind, sollte man dort mit entsprechenden Äußerungen sehr vorsichtig sein.

Kanzlei-News

Ehrenamt

RA Dr. Christoph Munz wurde im März 2013 für weitere vier Jahre in den Vorstand der Rechtsanwaltskammer Sachsen gewählt und amtiert derzeit als Vizepräsident und Schatzmeister.

Büro Berlin

Unsere Niederlassung in Berlin ist in neue Räume umgezogen; die neue Anschrift in Berlin lautet:

Breite Str. 41, 13187 Berlin-Pankow

Wir wollen dort demnächst im Bereich der Insolvenzverwaltung tätig werden.

Büro Köln

In unserer Niederlassung in Köln hat Frau Rain Müller-Menn ihre Tätigkeit aufgenommen. Frau Müller-Menn ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und wird in Köln Insolvenzverfahren bearbeiten.

Büro Dresden

Unsere Mitarbeiterin Frau Maria Sambale hat am 01.04.2013 ihr 20-jähriges Dienstjubiläum begangen. Sie betreut das Sekretariat von Frau Dr. Rudolph. Wir danken ihr für die langjährige gute Zusammenarbeit