



Wiederholter Verstoß gegen Rauchverbot kann Kündigung rechtfertigen

Arbeitnehmer, die gegen das in einem bestimmten Betriebsbereich bestehende Rauchverbot verstoßen, riskieren selbst bei langjähriger Betriebszugehörigkeit eine ordentliche Kündigung. Das gilt jedenfalls dann, wenn sie vor Ausspruch der Kündigung mehrfach wegen eines Verstoßes gegen das Rauchverbot abgemahnt worden sind.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war seit vielen Jahren bei der Beklagten als Lagerarbeiter beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten werden Lebensmittel hergestellt. Eine als Betriebsvereinbarung erlassene Arbeitsordnung sieht vor, dass das Rauchen aus Brandschutzgründen in allen Produktionsräumen verboten ist und das Rauchen auch in anderen Bereichen im Interesse von Mitarbeitern und Kunden ganz oder teilweise untersagt werden kann.

Der Geschäftsführer der Beklagten traf den Kläger im April 2006 rauchend im Lager an, woraufhin die Beklagte den Kläger wegen Verstoßes gegen das Rauchverbot abmahnte. Nur drei Monate später wurde der Kläger erneut beim Rauchen im Lager erwischt. Daraufhin sprach die Beklagte eine ordentliche Kündigung zum 31.03.2007 aus. Gleichzeitig vereinbarte sie allerdings mit dem Betriebsrat, dass die Kündigung wegen des Alters und der langen Betriebszugehörigkeit des Klägers zurückgenommen werde, wenn es während der Kündigungsfrist zu keinem weiteren Verstoß durch den Kläger komme.

Da der Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht erneut gegen das Rauchverbot verstieß, nahm die Beklagte die Kündigung zurück. Wenige Monate später rauchte der Kläger aber ein weiteres Mal im Lager, woraufhin die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut fristgerecht kündigte. Mit seiner hiergegen gerichteten Klage machte der Kläger insbesondere geltend, dass das Lager kein Produktionsraum im Sinn der Arbeitsordnung sei und daher vom betrieblichen Rauchverbot nicht erfasst werde. Im Übrigen habe er nur aus Stress-Gründen im Lager geraucht.

Die Klage hatte weder vor dem Arbeitsgericht Bonn, noch vor dem Landesarbeitsgericht Köln Erfolg.

Die Gründe:

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam gekündigt.

Das betriebliche Rauchverbot galt entgegen der Auffassung des Klägers auch für den Bereich des Lagers. Der Wortlaut der Arbeitsordnung ist insoweit zwar nicht eindeutig, da Lagerräume je nach Zusammenhang von Produktionsräumen unterschieden werden können. Das Rauchverbot ergibt sich aber jedenfalls aus betrieblicher Übung. Seit langer Zeit gilt nämlich – durch entsprechende Symbole gekennzeichnet – auch im Lagerbereich der Beklagten ein Rauchverbot. Dies hat der Betriebsrat weder bei der ersten noch bei der zweiten Kündigung in irgendeiner Form in Frage gestellt.

Die Beklagte hat auch den im Kündigungsrecht geltenden ultima ratio-Grundsatz beachtet. Der Kläger war durch die Abmahnung und die erste Kündigung klar und deutlich gewarnt und hat sich trotzdem ein weiteres Mal über das Rauchverbot hinweggesetzt. Bei dieser Sachlage stand auch die lange Betriebszugehörigkeit des Klägers einer Kündigung – so das LAG Köln - nicht mehr entgegen.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Thomas Schmitz

Jülicher Str. 369, 52070 Aachen, Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66, www.swt-p.de

Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.

Es entlastet den Kläger schließlich nicht, dass er beim letztmaligen Verstoß gegen das Rauchverbot angeblich unter einem enormen Stress gestanden hat. Denn er hätte für die kurze Zeit des Rauchens - auch bei hoher Arbeitsbelastung - ohne Weiteres den unmittelbar an das Lager angrenzenden Aufenthaltsraum aufsuchen können, in dem das Rauchen gestattet war.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schmitz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Thomas Schmitz**

Jülicher Str. 369, 52070 Aachen, Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66, www.swt-p.de

Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.