



Betriebliches Rauchverbot kann Kündigung rechtfertigen

Besteht in einem Betrieb für einen bestimmten Arbeitsbereich ein Rauchverbot, kann ein Verstoß dagegen eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies gilt im Falle langer Betriebszugehörigkeit auch dann, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln, wenn zuvor wiederholt Abmahnungen ausgesprochen wurden.

In diesem Fall war ein Arbeitnehmer als Lagerarbeiter in einem Betrieb tätig, der Lebensmittel herstellt. Im Lager galt zum Schutz der Lebensmittel und aus Brandschutzgründen ein Rauchverbot. Nachdem der Geschäftsführer den Arbeitnehmer rauchend im Lager angetroffen hatte, wurde eine [Abmahnung](#) ausgesprochen.

Rauchverbot ignoriert

Innerhalb kurzer Zeit wurde der Arbeitnehmer erneut rauchend an seinem Arbeitsplatz angetroffen. Daraufhin wurde ihm fristgerecht gekündigt. Aufgrund des Alters und der langen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers trafen Geschäftsleitung und Betriebsrat jedoch eine Vereinbarung, wonach die Kündigung unter der Voraussetzung keiner erneuten Verhaltensverstöße innerhalb der Kündigungsfrist zurückgenommen werden sollte.

Tatsächlich verhielt sich der Arbeitnehmer zunächst auch ordnungsgemäß, so dass das Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin hinaus fortgesetzt wurde. Allerdings wurde der Arbeiter erneut rauchend im Lager angetroffen, woraufhin ihn der Betrieb fristlos kündigte. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung erfolglos.

Sowohl die Vorinstanz hatte die Kündigungsschutzklage abgewiesen und auch die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht begründete sein Urteil folgendermaßen. Bei einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers darf seine (ordentliche) Kündigung immer nur die letzte in Betracht kommende Maßnahme des Arbeitgebers sein.

Kündigung wegen Ignorieren des Rauchverbots gerechtfertigt

Sie ist grundsätzlich gerechtfertigt, wenn zuvor wiederholt Abmahnungen ausgesprochen wurden, in jedem Fall aber dann, wenn bereits eine ordentliche Kündigung erfolgt war und diese nur mit Rücksicht auf eine lange Betriebszugehörigkeit unter den Vorbehalt einer Bewährung des Arbeitnehmers gestellt wurde.

Deutlicher als durch dieses Vorgehen kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer den drohenden Arbeitsplatzverlust nicht vor Augen führen.

(Landesarbeitsgericht Köln; Urteil vom 1. August 2008, AZ: 4 Sa 590/08)