

Gerechtfertigte Kündigung bei Raucherpause ohne Ausstempeln

Mit Urteil vom 14. September 2009 entschied das Arbeitsgericht in Duisburg, dass eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gerechtfertigt ist, wenn ein Arbeitnehmer trotz mehrmaliger Abmahnung seine Pause im Raucherraum verbringt, ohne die im Betrieb vorgeschriebene Zeiterfassung zu betätigen.

Im hier entschiedenen Fall war die 59-jährige Arbeitnehmerin seit 19 Jahren im Dienst der Beklagten, einem Betrieb des öffentlichen Rechtes mit mehr als 10 Arbeitnehmern, beschäftigt. Bereits im Jahr 2008 war sie mehrmals abgemahnt worden, weil sie Raucherpausen ohne vorheriges Betätigen der Zeiterfassung genommen hatte. Im Betrieb des Arbeitgebers wurde jedoch in zulässiger Weise durch mehrere innerbetriebliche Bekanntmachungen die Regelung getroffen, dass bei einer sogenannten Raucherpause vorher auszustempeln sei. Trotz mehrerer Abmahnungen nahm die Klägerin an drei weiteren Tagen in Folge Raucherpausen in Anspruch, ohne vorher die Zeiterfassung bedient zu haben. Auch ein Korrekturbeleg für die entsprechende Pausenzeit wurde von der Arbeitnehmerin in angemessener Zeit nach den weiteren Vertragsverfehlungen nicht eingereicht. Daraufhin kündigte der beklagte Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung für rechtmäßig, da der nach § 626 Abs. 1 BGB erforderliche „wichtige Grund“ hier vorgelegen hätte. Die Klägerin habe gegen die sich aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Verpflichtungen in besonders gravierender Weise verstoßen. Auch die kurzen Raucherpausen seien als Verstoß gegen wesentliche Pflichten aus dem Arbeitsvertrag anzusehen. Zudem sei die Arbeitnehmerin bereits durch die mehrmaligen Abmahnungen der Beklagten hinreichend gewarnt gewesen. Da die Klägerin folglich ihren Pflichten zum Ausstempeln vor Beginn der Raucherpause in schuldhafter Weise nicht nachgekommen sei, müsse die Beklagte es nicht hinnehmen, einen Arbeitnehmer zu halten, der wiederholt Arbeitszeit bezahlt bekomme, ohne die dafür erforderliche Arbeit geleistet zu haben.

Der klagenden Arbeitnehmerin konnte wegen der mehr als 15jährigen Betriebszugehörigkeit wegen der geltenden Unkündbarkeit nach TvöD nur noch fristlos aus wichtigen Grund gekündigt werden. Die Fortführung des vertragswidrigen Verhaltens trotz mehrfacher Abmahnungen rechtfertigte jedoch nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts auf jeden Fall die fristlose Kündigung und stellte den dafür erforderlichen wichtigen Grund dar.

Eine Information von:

Rechtsanwalt David Frinken
Fachanwalt für Familienrecht
Brunnenallee 31 a
53332 Bornheim
www.ra-frinken.de
frinken@ra-frinken.de