



Probezeitkündigung: Zigarettenkonsum vor Arbeitsantritt gehört in schützenswerte Privatsphäre

Während der Probezeit ist ein Arbeitnehmer vor einer Kündigung fast gar nicht geschützt. Aber eben auch nur fast gar nicht, wie das Urteil des Arbeitsgerichts Saarlouis zeigt.

An ihrem ersten Arbeitstag wurde eine Arbeitnehmerin zu Arbeitsbeginn gefragt, ob sie geraucht habe. Dies bejahte sie und teilte mit, dass sie vor Arbeitsantritt eine Zigarette geraucht habe, da in den Büroräumlichkeiten der Beklagten ein Rauchverbot bestehe. Zwei Stunden später erhielt die Arbeitnehmerin von der Geschäftsführerin ein Kündigungsschreiben, in dem das Arbeitsverhältnis während der Probezeit fristgemäß gekündigt wurde. Die Argumentation: Bei Abschluss des Arbeitsvertrags hatte die Arbeitgeberin auf das in dem Unternehmen bestehende Rauchverbot hingewiesen. Gegen die Kündigung klagte die Arbeitnehmerin und erhielt Recht. Das Arbeitsverhältnis ist nicht durch die Kündigung beendet worden. Die Kündigung verstößt gegen den Grundsatz von Treu und Glauben aus § 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Zwar hat eine Arbeitgeberin das Recht, während der Probezeit zu entscheiden, ob die Arbeitnehmerin zum Betrieb passt, da in Art. 12 Grundgesetz (GG) die Berufsausübungsfreiheit geregelt ist. Diese Berufsausübungsfreiheit verlangt jedoch, dass ein einmal begründetes Arbeitsverhältnis mit dem ernsthaften Willen der Zusammenarbeit geführt wird. Hieran fehlt es, wenn ein Arbeitnehmer an seinem ersten Arbeitstag mit einer Kündigung nach Hause geschickt wird, ohne ihm die Gelegenheit zu geben, sein Verhalten an die Anforderungen anzupassen. Zu beachten ist auch, dass die Arbeitnehmerin nicht gegen das betriebliche Rauchverbot verstoßen hatte. Dass sie noch vor Arbeitsantritt eine Zigarette geraucht hat, gehört in ihre Privatsphäre – und die schützt das Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 GG auch im Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeberin hatte daher grundsätzlich zu akzeptieren, dass die Arbeitnehmerin raucht.

Hinweis: Glück gehabt! Eine für den Arbeitgeber augenscheinlich problemlose Probezeitkündigung kann also treuwidrig und damit unwirksam sein. Das dürfte jedoch ein großer Ausnahmefall sein.

Quelle: ArbG Saarlouis,
Urt. v. 28.05.2013 – 1 Ca 375/12

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Angabe zum verwendeten Foto: ©nina-red-Fotolia.com.

**Dieser und weitere Artikel auch nachzulesen unter:
<https://www.facebook.com/kanzleinordmann>**