



Urteil: Arbeitgeber müssen Rauchern keine Extra-Pausen einräumen

Darf ein Unternehmen seinen Beschäftigten – ohne Zustimmung des Betriebsrats – separate Zigaretten-Pausen untersagen? Darüber hatte das LAG Mecklenburg-Vorpommern zu entscheiden.

Ein Arbeitgeber darf seinen Beschäftigten vorschreiben, in welcher Zeit sie rauchen dürfen – wenn es tarifvertraglich festgelegte Pausen für den Nikotinkonsum gibt. Der Betriebsrat hat bei einer solchen Anordnung kein Mitbestimmungsrecht. Das hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern kürzlich entschieden (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 29.03.2022, Aktenzeichen 5 TaBV 12/21).

Rauchen nur in den tariflich vorgeschriebenen Pausen erlaubt

Im konkreten Fall ging es um einen Logistikdienstleister an einem Seehafen. In dem Unternehmen gibt es eine Regelung, wonach für das gesamte Betriebsgelände ein generelles Rauchverbot besteht und das Rauchen ausdrücklich nur auf den dafür ausgewiesenen Plätzen, sogenannten Raucherinseln, erlaubt ist.

Nachdem es im Jahr 2020 bei mehreren Holzverarbeitenden Unternehmen in der Nachbarschaft des Seehafens zu Bränden gekommen war, wies der Arbeitgeber seine Beschäftigten im Rahmen von Verhaltensmaßregeln für das Betriebsgelände darauf hin, dass das Rauchen ausschließlich auf den Raucherinseln und in der tariflich vorgeschriebenen Pause gestattet ist. Die Beschäftigten mussten unterschreiben, dass sie die Anordnung zur Kenntnis genommen haben. Sollten sie das nicht tun, so würden Konsequenzen drohen, gab der Arbeitgeber bekannt.

Betriebsrat forderte Mitbestimmungsrecht

Der Betriebsrat wollte sich dieses Vorgehen nicht gefallen lassen und kritisierte, dass die Anordnung ohne seine Beteiligung ergangen war. Er verwies auf eine Betriebsordnung aus dem Jahr 2011, die regelt, wo geraucht werden dürfe, nicht aber wann Rauchen erlaubt sei. Jede weitergehende Anweisung bedürfe der Zustimmung des Betriebsrats, so dessen Argumentation. Auch habe es in der Vergangenheit keine Unfälle gegeben, die durch Raucherinnen oder Raucher verursacht wurden. Bei technologisch bedingten Arbeitsunterbrechungen zwischen verschiedenen Arbeitseinsätzen sei „nach jahrzehntelanger betrieblicher Übung das Rauchen möglich gewesen. Es habe sich dabei nicht um Pausen im Sinne des Rahmentarifvertrags gehandelt“, so Vertreter des Betriebsrats.

Urteil zugunsten des Arbeitgebers

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern verneinte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Rauchen in tariflich vorgesehenen Pausen, Sorge dafür, dass die Arbeitszeit eingehalten werde. Die Regelung diene nicht der Koordinierung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer und betreffe damit nicht das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz, entschied das LAG. Zudem befand das Gericht, dass es in dem Unternehmen keine betriebliche Übung zur Gestattung von Raucherpausen gebe.

PB Consult Personalberatung
Arndtstraße 37a
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711
Telefax: +49 69 9055 0473
Mobil: +49 177 577 4022
E-Mail: info@pbconsult.org
Internet: www.pbconsult.org

Frankfurter Volksbank eG
BLZ: 501 900 00
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703