

Der Entzug der Fahrerlaubnis im Außendienst

Der Entzug der Fahrerlaubnis muss nicht zwangsläufig das Ende des Arbeitsverhältnisses im Außendienst bedeuten.

Ohne Fahrerlaubnis ist keine Tätigkeit im Außendienst möglich – das dachte sich wohl auch die Arbeitgeberin in einem Fall, über den das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in einem Urteil vom 3. Juli 2014 (7 U 2604/13) zu entscheiden hatte: Das beklagte Versicherungsunternehmen hatte der klagenden Maklerbetreuerin fristlos gekündigt, nachdem ihr die Fahrerlaubnis entzogen worden war.

Fristlose Kündigung nach Führerscheinentzug

Das Versicherungsunternehmen hatte die Klägerin zuletzt als Maklerbetreuerin beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörte die Zusammenarbeit mit Maklern in Hamburg, Schleswig-Holstein und Teilen Mecklenburg-Vorpommerns sowie der gewinnbringende Ausbau, deren regelmäßige Kontrolle sowie die Unterstützung und Schulung der Makler vor Ort. Die zu betreuenden Makler sollten regelmäßig besucht werden. Im Anforderungsprofil wurde eine Besuchsfrequenz von sieben Besuchen je Woche bei 30 durchschnittlichen Jahreswochen zugrunde gelegt. Der Maklerbetreuerin stand ein Dienstfahrzeug zur Verfügung. Infolge einer privaten Trunkenheitsfahrt beschädigte sie dieses leicht. Die polizeilichen Kontrollen ergaben einen Alkoholwert von rund zwei Promille. Der Führerschein wurde sogleich beschlagnahmt. Später wurde der Maklerbetreuerin die Fahrerlaubnis mit einer Sperrfrist von über einem Jahr entzogen. Das Versicherungsunternehmen kündigte das Arbeitsvertragsverhältnis daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Gegen diese Kündigungen wandte sich die Maklerbetreuerin mit ihrer Kündigungsschutzklage.

Abwägung der Interessen

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Schleswig-Holstein gaben der Maklerbetreuerin recht. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter



Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die rechtliche Überprüfung nach § 626 Abs. 1 BGB erfolgt dabei in zwei Stufen:

1. Zum einen muss ein Grund vorliegen, der an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.
2. Zum anderen muss dieser Grund im Rahmen der Interessensabwägung unter besonderer Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zum Überwiegen der berechtigten Interessen des Kündigenden an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Im Rahmen dieser zweistufigen Prüfung stellt das LAG unter Berufung auf andere Rechtsprechungsentscheidungen fest:

Wichtig: Die Entziehung der Fahrerlaubnis eines Berufskraftfahrers ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Dies gilt auch für den Fall, dass die Entziehung auf einer im Zustand der Trunkenheit im Verkehr bei einer außerhalb der Arbeitszeit durch-

geführten Privatfahrt beruht. Auch bei einem Außendienstmitarbeiter, dem ein Dienstfahrzeug überlassen wurde und der zumindest zu 50 Prozent seiner Arbeitszeit im Außendienst unterwegs ist, kann der Entzug der Fahrerlaubnis an sich geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Überlassung des Dienstfahrzeugs

Ob die Maklerbetreuerin mit einem Außendienstmitarbeiter vergleichbar und zumindest 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Außendienst tätig sein sollte, ließ das Gericht offen. Jedenfalls sei die Überlassung des Dienstfahrzeugs nicht arbeitsvertraglich festgelegt, sondern in einem eigenen Vertrag vereinbart worden. Im Arbeitsvertrag sei die Gestellung eines Dienstfahrzeuges nicht zugesagt worden. Der gesonderte Kraftfahrzeugnutzungsvertrag weise eine Verknüpfung von Dienstfahrzeug und Maklertätigkeit ebenfalls nicht auf. Vielmehr sei im Kraftfahrzeugnutzungsvertrag ausdrücklich geregelt, dass die Überlassung des Dienstfahrzeugs jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufbar sei. Die Versicherungsgesellschaft gehe also offenbar selbst nicht davon aus, dass die von der Maklerbetreuerin geschuldete Tätigkeit nur unter Nutzung eines Kraftfahrzeuges erledigt werden könne.

Ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung könne weiter nicht angenommen werden, wenn zwar ein Dienstfahrzeug für die Besuchsfahrten zu den Maklern zur Verfügung gestellt worden sei, der Nutzungsvertrag es jedoch zulasse, dass das Firmenfahrzeug von Dritten gefahren werden dürfe

und die Arbeitnehmerin während der Sperrzeit angeboten habe, sich von einem Verwandten fahren zu lassen, was hier der Fall gewesen sei.

Auch der Einwand greife nicht durch, die Betreuerin könne die ihr obliegenden Aufgaben nur dann innerhalb der Arbeitszeit erledigen, wenn sie die durchschnittlich geforderten sieben Fahrten zu den Maklern pro Woche konzentriert an zwei bis drei Tagen durchführe, um genügend Zeit für die Aufbereitung im Home Office zu haben. Hierbei werde nicht berücksichtigt, dass die Betreuerin bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zumindest in der Eisenbahn am Laptop arbeiten und damit die Fahrtzeiten produktiv nutzen könne.

Interessensabwägung im Einzelfall

Auf zweiter Stufe der Wirksamkeitsprüfung sei darüber hinaus zu berücksichtigen, dass nach dem das Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nur dann eine Beendigungskündigung in Betracht komme, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz bestehe.

Wichtig: Für das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit ist der Arbeitgeber im Prozess darlegungs- und beweispflichtig. Sofern der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers weggefallen ist oder er aus personenbedingten Gründen an diesem Arbeitsplatz nicht mehr arbeiten kann, gilt eine abgestufte Darlegungslast: Es obliegt dem Arbeitnehmer zunächst darzulegen, inwieweit er sich eine anderweitige Beschäftigung – gegebenenfalls zu geänderten Bedingungen – vorstellt. Sodann hat der Arbeitgeber eingehend zu erläutern, aus welchen Gründen eine solche Beschäftigung nicht möglich war.

Im vorliegenden Fall hatte das Versicherungsunternehmen nach Ansicht des Gerichts lediglich substantiiert vorgetragen, dass der von der Maklerbetreuerin zuvor innegehabte Arbeitsplatz durch Neueinstellung nachbesetzt worden und somit bei Ausspruch der Kündigung nicht mehr frei gewesen sei. Die Maklerbetreuerin habe allerdings zuvor unstreitig mehrere Positionen beim Unternehmen bekleidet. Angesichts der vielseitigen Einsetzbarkeit und der Größe des Unternehmens sei der Vortrag der Versicherungsgesellschaft, ein anderweitiger Arbeitsplatz sei nicht vorhanden, alle Stellen seien besetzt, Vakanzen seien nicht vorhanden, unsubstantiiert.

Aus den gleichen Gründen hielt das Gericht auch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung für unwirksam. Das Arbeitsvertragsverhältnis der Maklerbetreuerin bestand damit nach Ansicht des Gerichts fort.

Zusammenfassung

- Bei einem Außendienstmitarbeiter, dem ein Dienstfahrzeug überlassen wurde und der zumindest zu 50 Prozent seiner Arbeitszeit im Außendienst unterwegs ist, kann der Entzug der Fahrerlaubnis an sich geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.
- Die Auslegung der vertraglichen Regelungen muss in einem solchen Fall allerdings ergeben, dass die vertraglich geschuldeten Aufgaben nur mit einem Kraftfahrzeug erbracht werden können. Alternative Beförderungsmöglichkeiten müssen – sofern rechtlich und tatsächlich möglich – berücksichtigt werden.
- Der Ausspruch einer Beendigungskündigung kommt auch im Falle eines Fahrerlaubnisentzugs nur dann in Betracht, wenn anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten auf einem freien Arbeitsplatz nicht bestehen.