

Die personenbedingte Kündigung am Beispiel des Verlustes der Fahrerlaubnis

Der Verlust der Fahrerlaubnis wegen Trunkenheit kann für den Betroffenen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. In der Praxis folgt darauf oft der Ausspruch der Kündigung, wenn der Betroffene zum Beispiel Fernfahrer ist.

Nach dem Kündigungsschutzrecht sind nur drei Kündigungsgründe denkbar, die dem Arbeitgeber eine Trennung vom Arbeitnehmer ermöglichen. Das sind die sogenannten personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründe. Eine personenbedingte Kündigung kommt regelmäßig nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Fähigkeit und Eignung verloren hat, seine arbeitsvertragliche zugesagte Leistung ganz oder teilweise zu erbringen. Auf die sogenannte krankheitsbedingte Kündigung als Hauptanwendungsfall der personenbedingten Kündigung wird durch einen gesonderten Beitrag eingegangen werden.

Als ein Beispiel für eine personenbedingte Kündigung kommt als Kündigungsgrund in Betracht, wenn der Arbeitnehmer seine Alkoholentziehungskur abbricht und der Arbeitgeber erneute alkoholbedingte Ausfallerscheinungen am Arbeitsplatz feststellt. Vor dem Ausspruch einer solchen Kündigung ist keine Abmahnung erforderlich.

Das Arbeitsgericht wird nach fristgerechter Klage nun prüfen, ob der behauptete personenbezogene Grund zu einer konkreten und erheblichen Beeinträchtigung wirtschaftlicher oder betrieblicher Interessen geführt hat und es unter Berücksichtigung des Kündigungsgrundes kein arbeitsrechtlich milderer Mittel wie eine Versetzung in Frage kommt, um die Kündigung zu vermeiden.

Auch bei dem Ausspruch einer personenbedingten Kündigung wird das Gericht für jeden Einzelfall eine konkrete Interessenabwägung vornehmen. Hierbei gilt nach der Rechtsprechung ein strenger Maßstab. Zu Gunsten des Arbeitnehmers ist zu berücksichtigen, wenn er zum Beispiel über eine langjährige, beanstandungsfreie Tätigkeit in dem Betrieb verfügt. Es kann sich auch herausstellen, dass der Arbeitgeber von der fehlenden Eignung schon bei der Tätigkeitsaufnahme oder während der Probezeit gewusst hat.

Gegebenenfalls muss geprüft werden, ob nicht körperliche Verschleißerscheinungen, die die körperlichen Fähigkeiten einschränken, durch eine langjährige Tätigkeit im Betrieb verursacht wurden.

Wenn sich für den Arbeitnehmer ankündigt, dass er in Zukunft tatsächlich oder rechtlich nicht mehr in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglich zugesagte Leistung zu erbringen, sollte er gegenüber dem Arbeitgeber signalisieren, dass er vor einer Kündigung auch mit einer Versetzung auf einem freiem und möglicherweise geringwertigen Arbeitsplatz einverstanden wäre. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber jedoch keine freie Stelle für den Arbeitnehmer schaffen.

Wie bei allen anderen Kündigungen gilt, dass der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben muss, anderenfalls die Kündigung auch dann, wenn sie vollkommen fehlerhaft ist, zu einer endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Das gilt nicht, wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt oder das Arbeitsverhältnis noch nicht sechs Monate bestanden hat.