Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 27/14
4 Ca 1130 b/13 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 03.07.2014

gez. …
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 03.07.2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht … als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter … und … als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 12. Dezember 2013, Az.: 4 Ca 1130 b/13, wird zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

-.-

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Im Berufungsverfahren streiten die Parteien um die Wirksamkeit einer fristlos, hilfsweise fristgerecht seitens der Beklagten ausgesprochenen Kündigung der Klägerin.

Die 36-jährige Klägerin ist verheiratet und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Sie ist bei der Beklagten seit dem 14.09.1998 als Versicherungskauffrau, zuletzt seit dem 01.07.2013 in der Position einer Maklerbetreuerin zu einem Monatsgehalt von € 5.300,00 brutto beschäftigt. Es gilt der geänderte Arbeitsvertrag vom 18.03.2013 (Bl. 7-13 d. A.) nebst dem Anforderungsprofil „Maklerbetreuerin“ (Bl. 14-18 d. A.). Zu den Aufgaben der Klägerin als Maklerbetreuerin gehört die Zusammenarbeit mit den für die Beklagte tätigen Maklern in Hamburg, Schleswig-Holstein und Teilen Mecklenburg-Vorpommerns und der gewinnbringende Ausbau, deren regelmäßige Kontrolle sowie die Unterstützung und Schulung der Makler vor Ort. Die zu betreuenden Makler sind regelmäßig zu besuchen. Im Anforderungsprofil ist für Erreichung eines guten Leistungsstandards eine Besuchsfrequenz von sieben Besuchen je Woche bei 30 durchschnittlichen Jahreswochen zugrundegelegt. Daneben zählen auch planerische und dokumentarische Aufbereitung der Betreuungsarbeit zu den Aufgaben der Klägerin, die sie im Homeoffice erledigt, sowie die Akquise von Maklern. Seit 23.07.2013 steht der Klägerin aufgrund Nutzungsvertrages vom 22.07.2013 ein Dienstfahrzeug zur Verfügung (Bl. 98 - 100 d. A.).

Infolge einer privaten Trunkenheitsfahrt mit dem Dienstfahrzeug beschädigte sie dieses leicht. Anlässlich der daraufhin durchgeführten polizeilichen Kontrolle wurde bei ihr ein Atemalkoholwert von 2,08 Promille festgestellt. Ihr Führerschein wurde sogleich beschlagnahmt. Die nachfolgende Blutalkoholkontrolle ergab zumindest 1,9 Promille. Später wurde ihr die Fahrerlaubnis mit einer Sperrfrist bis November 2014 entzogen.

Die Klägerin informierte noch am 14.08.2013 ihren Vorgesetzten Herrn D. über den Vorfall und über den Verlust des Führerscheins. In den folgenden Tagen rief der Zeuge D. die Klägerin noch mehrmals an und fragte nach dem Sachstand. Die Klägerin zeigte sich jedes Mal ihm gegenüber sowie in einem Personalgespräch mit dem

Vorstandsmitglied B., dem Personalleiter G. und dem Zeugen D. am 23.08.2013 zuversichtlich, ihren Führerschein kurzfristig zurück zu erhalten. Während eines weiteren Personalgesprächs am 02.09.2013 wurde der Beklagten klar, dass bei einem Blutalkoholwert von über 1,1 Promille nicht nur die Fahrerlaubnis zwingend zu entziehen ist, sondern dass die Wiedererteilung auch frühestens nach einem Jahr und erfolgreicher MPU erfolgen kann. Sie bot der Klägerin daraufhin einen Aufhebungsvertrag an, den diese jedoch ablehnte. Mit Schreiben vom 03.09.2013 kündigte die Beklagte der Klägerin sodann fristlos und hilfsweise ordentlich zum 31.03.2014.

Hiergegen hat die Klägerin – vertreten durch Rechtsanwälte L. und B. - am 10.09.2013 vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben. Mit Schriftsatz vom 17.10.2013 teilte der Prozessbevollmächtigte der Beklagten mit, dass die Parteien erfolgversprechende Vergleichsverhandlungen führten und mit Schriftsatz vom 24.10.2013, dass sich die Parteien zwischenzeitlich auf die Eckpunkte eines Beendigungsvergleichs geeinigt hätte.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage in vollem Umfang stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis sei weder durch die fristlose noch durch die ordentliche Kündigung beendet worden. Als Kündigungsgrund berufe sich die Beklagte auf den Entzug der Fahrerlaubnis. Indessen gehörten der Besitz der Fahrerlaubnis und die Teilnahme am Straßenverkehr nicht zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung der Klägerin. Eine solche Verpflichtung sei weder dem Arbeitsvertrag vom 18.03.2013 noch dem Anforderungsprofil zu entnehmen. Zwar müsse die Klägerin regelmäßig die Makler besuchen, indessen sei es ihre Sache, wie sie dorthin komme, um ihre Hauptpflichten zu erfüllen. Die Hauptleistungspflicht der Klägerin liege in der Betreuung der Makler und nicht in der Ableistung der Wege zwischen den Maklern. Da bereits ein personenbedingter Kündigungsgrund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ausscheide, liege auch kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vor. Das Arbeitsverhältnis sei auch

nicht durch Aufhebungsvertrag beendet worden. Das Schriftformerfordernis liege unstreitig nicht vor.

Gegen das ihr am 27.12.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 20.01.2014 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 27.03.2014 am 27.03.2014 begründet.

Die Beklagte trägt vor,
das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der Klägerin durch den Entzug der Fahrerlaubnis die Arbeitsleistung unmöglich geworden sei. Ebenso wie bei einem Außendienstmitarbeiter gehöre es auch bei einer Maklerbetreuerin zu deren Hauptleistungspflichten, die Wege zwischen den einzelnen Kunden zurückzulegen. Gerade deshalb sei der Klägerin, die zuvor im Innendienst tätig gewesen sei, ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt worden. Hieraus ergebe sich, dass die Klägerin das Fahrzeug zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten benötigt und die Nutzung des Dienstwagens zu ihren Pflichten zähle. Zudem habe das Arbeitsgericht ihren Vortrag zur Arbeitszeit missverstanden. Bei den ca. 210 Besuchen im Jahr sei es erforderlich, die so zusammenzufassen, dass durchschnittlich wöchentlich zwei bis drei Reisetage anfallen, damit noch ausreichend Zeit verbleibe, die Nachbearbeitung im Home Office zu erledigen. Vor diesem Hintergrund sei es gerade nicht möglich, die Besuche mit öffentlichen Verkehrsmitteln abzustatten. Dies werde auch an Hand der Tatsache deutlich, dass die Klägerin in dem ihr zugewiesenen Gebiet insgesamt 189 Makler zu betreuen habe und hierdurch durchschnittlich im Jahr 40.000 bis 50.000 km zurücklegen müsse. Kündigungsrelevant sei auch, dass die Klägerin im Hinblick auf ihre Fahrerlaubnis bewusst unrichtige Angaben gemacht habe. Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung sei auch kein freier Arbeitsplatz im Innendienst vorhanden gewesen, auf dem die Klägerin hätte beschäftigt werden können. Ungeachtet dessen habe die Klägerin zu keinem Zeitpunkt angeboten, zu geringeren Beschäftigungsmodalitäten weiterbeschäftigt zu werden. Im Personalgespräch vom 02.09.2013 habe sie ausdrücklich erklärt, dass eine Beschäftigung in der Abteilung Kundencenter für sie nicht mehr in Betracht komme.

Die Beklagte beantragt,

> das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 12.12.2014, Az. 4 Ca 1130 b/13, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

> die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt
das angefochtene Urteil. Insbesondere habe sie die Beklagte nicht bewusst über die Dauer des Entzugs der Fahrerlaubnis getäuscht. Sie habe nur die rechtliche Einschätzung ihres damaligen Prozessbevollmächtigten weitergegeben. Sie sei auch nicht – wie die Beklagte meine – mit einem Außendienstmitarbeiter vergleichbar. Seit ihrem Eintritt im September 1998 sei sie über Jahre hinweg unverändert als Versicherungskauffrau tätig gewesen. Insoweit nimmt sie Bezug auf den Arbeitsvertrag vom 21.03.2011 (Bl. 200 ff. d. A.) sowie die Stellenbeschreibung „Teamleiter/in Kundencenter“ (Bl. 207 ff. d. A.). Von irgendeiner Reisetätigkeit sei dort keine Rede. Dieses Arbeitsverhältnis sei nahtlos mit dem Anstellungsvertrag vom 18.03.2013 fortgesetzt worden. Auch dort sei ebenso wenig wie in dem Anforderungsprofil von einer Reisetätigkeit oder gar dem Besitz einer Fahrerlaubnis die Rede. Ihr sei auch kein bestimmtes Gebiet zugewiesen worden. Der Verlust ihrer Fahrerlaubnis verhindere mithin nicht ihren weiteren Einsatz im Betrieb der Beklagten. Ihr sei der Dienstwagen auch ganz unvermittelt zur Verfügung gestellt worden. Bis zu ihrem faktischen Ausscheiden habe sie auch nur eine Dienstfahrt zu einer Fortbildungsveranstaltung nach B. unternommen. Diese hätte sie problemlos mit öffentlichen Verkehrsmitteln absolvieren können. Die Klägerin bestreitet, dass sie im Jahr ca. 210 Besuche bei 189 Maklern durchzuführen habe, dass sie hierfür ca. 40.000 bis 50.000 km zurückzulegen habe. Schließlich sei es der Beklagten erst zum 01.08.2013 gelungen, ihre, der Klägerin, alte Position im Kundencenter mit einer neuen Mitarbeiterin zu besetzten. Diese neue Mitarbeiterin habe noch während der Probezeit gekündigt, sodass ihre alte Stelle wieder vakant sei. Die Beklagte könne sie mithin problemlos wieder als Teamleiterin im Kundencenter beschäftigen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Inhalte der wechselseitigen Berufungsschriftsätze sowie der Sitzungsniederschrift vom 03.07.2014 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung keinen Erfolg. Sie ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage zu Recht stattgegeben. Die hiergegen von der Beklagten in der Berufungsbegründung erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete weder durch die fristlose (I.) noch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung (II.).

I. Der Entzug der Fahrerlaubnis stellt vorliegend keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar.

1. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter 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 in zwei Stufen: Zum einen muss ein Grund vorliegen, der - ohne Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalles - überhaupt an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Zum anderen muss dieser Grund im Rahmen der Interessenabwägung unter besonderer Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, zum Überwiegen der berechtigten Interessen des Kündigenden an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

2. Hieran gemessen war die fristlose Kündigung vorliegend unverhältnismäßig.

a) 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 durchgeführten Privatfahrt beruht (BAG, Urt. v. 30.05.1978 – 2 AZR 630/76 -, juris; BAG, Urt. v. 16.08.1990 – 2 AZR 182/90 -, juris; BAG, Urt. v. 14.02.1991 – 2 AZR 525/90 -, juris; BAG, Urt. v. 05.06.2008 – 2 AZR 984/06 -, juris; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschl. v. 04.07.2007 – 2 TaBV 5/07 -, juris; . Hessisches LAG, Urt. v. 28.08.2003 – 5 Sa 522/03 -, juris; LAG Nürnberg, Urt. v. 26.04.2001 – 8 AZR 770/00 – juris). Auch bei einem Außendienstmitarbeiter, dem ein Dienstfahrzeug überlassen wurde und der zumindest zu 50 % seiner Arbeitszeit im Außendienst unterwegs ist, kann der Entzug der Fahrerlaubnis an sich geeignet sein, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 16.06.1986 – 4 (5) Sa 684/85 -, juris; vgl. auch: LAG Köln, Urt. v. 26.07.2012 – 7 Sa 327/12 -, juris).

b) Hieran gemessen liegt kein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB vor.

aa) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Klägerin als Maklerbetreuerin mit einem Außendienstmitarbeiter vergleichbar und zumindest 50 % ihrer Arbeitszeit im Außendienst tätig ist. Die Kammer hat indessen keinen Zweifel daran, dass die Tätigkeit einer Maklerbetreuerin Dienstreisen in nicht unerheblichem Umfang voraussetzt. Dies ergibt sich eindeutig aus der Stellenbeschreibung „Maklerbetreuerin“. Bei der Stellenbeschreibung handelt es sich nicht nur um eine einseitige Festlegung der Arbeitsaufgaben, sondern um eine von beiden Vertragsparteien unterzeichnete Stellenbeschreibung, die somit Bestandteil des Arbeitsvertrages ist (§ 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vom 18.03.2013). Indessen ist die Überlassung des Dienstfahrzeugs nicht arbeitsvertraglich festgelegt, sondern in einem eigenen Vertrag vereinbart worden. In dem Arbeitsvertrag ist die Gestellung eines Dienstfahrzeuges von der Beklagten gerade nicht zugesagt worden. Der Kraftfahrzeugnutzungsvertrag vom 22.07.2013 weist eine Verknüpfung von Dienstfahrzeug und Maklertätigkeit ebenfalls

nicht auf. Vielmehr ist in § 4 Abs. 1 des Kraftfahrzeugnutzungsvertrags ausdrücklich geregelt, dass die Überlassung des Dienstfahrzeugs jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufbar ist. Die Beklagte geht offenbar selbst nicht davon aus, dass die von der Klägerin als Maklerbetreuerin geschuldete Tätigkeit nur unter Nutzung eines Kraftfahrzeugs erledigt werden kann. Die Entziehung der Fahrerlaubnis einer Maklerbetreuerin einer Versicherungsgesellschaft ist nicht an sich geeignet einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben, wenn der Arbeitnehmerin zwar ein Dienstfahrzeug für die Besuchsfahrten zu den Maklern zur Verfügung gestellt worden ist, der Nutzungsvertrag es jedoch zulässt, dass das Firmenfahrzeug von Dritten gefahren werden darf und die Arbeitnehmerin während der Sperrzeit angeboten hat, sich von einem Verwandten fahren zu lassen. Auch der Einwand der Beklagten greift nicht durch, die Klägerin 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 sodann noch genügend Zeit für die Aufbereitung im Home Office zu haben. Hierbei berücksichtigt die Beklagte nicht, dass die Klägerin bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zumindest in der Eisenbahn am Laptop arbeiten und damit die Fahrtzeiten anders als im Auto produktiv nutzen könnte. Soweit die Beklagte in der Berufungsverhandlung hiergegen datenschutzrechtliche Bedenken erhoben hat, sind diese bei Verwendung einer Sichtschutzfolie unbegründet. Ungeachtet dessen hat die Klägerin der Beklagten unstreitig angeboten, sich bei etwaigen Kundenbesuchen ggf. auch von einem Verwandten fahren zu lassen. Gemäß § 7 des Kraftfahrzeugnutzungsvertrags darf das Dienstfahrzeug ausdrücklich auch von Familienangehörigen oder Lebensgefährten benutzt werden. Aufgrund dieser ausdrücklichen vertraglichen Regelung hätte mithin für die Klägerin auch die Möglichkeit bestanden, sich – ohne nochmalige Zustimmung der Beklagten – von einem Verwandten zu den einzelnen Maklern fahren zu lassen, wenn diese mit öffentlichen Verkehrsmitteln zeitgerecht nicht zu erreichen gewesen wären. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall von demjenigen, der der Entscheidung des hiesigen Landesarbeitsgerichts vom 16.06.1986 – 4 (5) 684/85 – zugrunde lag.

Zudem hat die Klägerin unbestritten vorgetragen, dass der ganz überwiegende Teil der von ihr zu betreuenden Makler (80 – 85 %) in H. ansässig ist. Es ist nicht ersich-

tlich, warum nicht an einem Tag mehrere in H. ansässige Makler mit der Bahn und öffentlichen Nahverkehrsmitteln (U-Bahn, S-Bahn, Bus) von der Klägerin besucht werden können.

Zur Überzeugung der Kammer steht dementsprechend fest, dass die Klägerin auf die Nutzung eines PKWs für die Ausübung ihrer Tätigkeit überhaupt nicht angewiesen ist. Der Entzug der Fahrerlaubnis ist somit auch nicht an sich geeignet einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung zu bilden.

bb) Ungeachtet dessen kommt nach dem das Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nur dann eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen beruht, und gleichgültig, ob sie als ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, erst dann in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, u. U. auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht (BAG, Urt. v. 16.08.1990 – 2 AZR 182/90 -, Rn. 30, juris). Für das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit ist der Arbeitgeber im Prozess darlegungs- und beweispflichtig. Sofern der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen ist oder er aus personenbedingten Gründen an diesem Arbeitsplatz nicht mehr arbeiten kann, gilt eine abgestufte Darlegungslast. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer darzulegen, inwieweit er sich eine anderweitige Beschäftigung – ggf. zu geänderten Bedingungen - vorstellt. Sodann hat der Arbeitgeber eingehend zu erläutern, aus welchen Gründen eine solche Beschäftigung nicht möglich war (BAG, Urt. v. 29.08.2013 – 2 AZR 721/12 -, Rn. 19, juris; BAG, Urt. v. 25.10.2012 – 2 AZR 552/11 -, Rn. 30, juris).

Die Beklagte hat lediglich substantiiert vorgetragen, dass der von der Klägerin zuvor innegehabte Arbeitsplatz der Teamleiterin zum 01.08.2013 durch Neueinstellung nachbesetzt worden und somit bei Ausspruch der Kündigung vom 03.09.2013 nicht frei gewesen sei. Indessen hat die Klägerin seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses unstreitig mehrere Positionen bei der Beklagten innegehabt. Sie ist ausgebildete Versicherungskauffrau und hat sich weiterqualifiziert zur Versicherungsfachwirtin, insoweit ist sie in der Versicherungswirtschaft vielseitig einsetzbar. Angesichts der vielseitigen Einsetzbarkeit der Klägerin – ggf. auch zu schlechteren Arbeitsbedingun-

gen – und der Größe des Unternehmens der Beklagten ist ihr Vortrag, ein anderweitiger Arbeitsplatz als Teamleiterin oder als Mitarbeiterin im Kundencenter sei nicht vorhanden, alle Stellen seien besetzt, Vakanzen seien nicht vorhanden, unsubstantiiert und nicht einlassungsfähig. Es erschließt sich der Kammer nicht, welche konkreten und in Betracht kommenden Einsatzbereiche die Beklagte überhaupt geprüft hat und ob sich diese Aussage auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung bezog. Der angebotene Zeugenbeweis erweist sich als unzulässiges Ausforschungsbeweisangebot. Zudem geht die Beklagte fehl in der Ansicht, die Klägerin müsse vor Ausspruch der Kündigung die Bereitschaft erklären, ggf. auch zu schlechteren Bedingungen arbeiten zu wollen. Vielmehr hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von sich aus einen vorhandenen freien aber geringerwertigen Arbeitsplatz anzubieten (BAG, Urt. v. 16.08.1990 – 2 AZR 182/90 -, Rn. 30, juris; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschl. v. 04.07.2007 – 2 TaBV 5/07, Rn. 23, juris). Sofern der Arbeitnehmer diesen Arbeitsplatz „freiwillig“ nicht annimmt, muss der Arbeitgeber ihm gegenüber nach dem ultima-ratio-Grundsatz vor Ausspruch einer Beendigungskündigung eine entsprechende Änderungskündigung aussprechen.

II. Die Kündigung vom 03.09.2013 ist aber auch nicht als ordentliche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt.

1. Als personenbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen können, kommen solche Umstände in Betracht, die auf einer in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers liegenden „Störquelle“ beruhen. Eine personenbedingte Kündigung kann insbesondere sozialgerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Sphäre liegen, jedoch nicht von ihm verschuldet sein müssen, zu der nach dem Vertrag vorausgesetzten Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht mehr in der Lage ist. In diesen Fällen liegt eine schwere und dauerhafte Störung des vertraglichen Austauschverhältnisses vor, der der Arbeitgeber, wenn keine andere Beschäftigung mehr möglich ist, mit einer ordentlichen Kündigung begegnen kann. Es ist allgemein anerkannt, dass der Verlust der Fahrerlaubnis bei Arbeitnehmern, die für ihre Berufsausübung einen Führerschein benötigen, einen personenbedingten Kündigungsgrund i. S. v. § 1 Abs.

2 KSchG darstellen kann (BAG, Urt. v. 05.06.2008 – 2 AZR 984/06, Rn. 27 f., juris; LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.09.2003 – 13 Sa 699/03 -, Rn. 25, juris).

2. Hieran gemessen liegt ein personenbedingter Kündigungsgrund vorliegend schon deshalb nicht vor, weil es der Klägerin durch den Führerscheinentzug nicht unmöglich geworden ist, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erbringen. Gegenteiliges hat die Beklagte nicht darzulegen vermocht. Insoweit kann auf die obigen Ausführungen unter Ziff. I.2.b)aa) dieser Entscheidungsgründe verwiesen werden. Zudem hat die Beklagte nicht substantiiert dargelegt, dass die Klägerin nicht bis zur Wiedererlangung ihrer Fahrerlaubnis hätte anderweitig beschäftigt werden können – ggf. auch zu anderen Arbeitsbedingungen.

III. Nach alledem war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision liegt nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG. Es handelt sich um eine reine Einzelfallentscheidung, die in Einklang mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung steht. Eine Divergenz zur Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 16.06.1986 – 4 (5) Sa 684/85 – liegt wegen der andersartigen Fallgestaltung nicht vor.

gez. … gez. … gez. …