Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

14. November 2026

Fahrerlaubnis weg – Arbeitsplatz weg?

Die Entziehung der Fahrerlaubnis kann ein wichtiger Grund für eine Kündigung sein, wenn der überwiegende Teil der Arbeitszeit im Außerdienst verbracht wird. Doch müssen Arbeitgeber prüfen, ob es ein milderes Mittel gibt.

Für bestimmte Positionen ist eine Fahrerlaubnis erforderlich, etwa für einen Berufskraftfahrer, einen Testfahrer und oft auch für einen Außendienstmitarbeiter. Rechtfertigt dann deren Entzug automatisch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses? Darüber hatte das Arbeitsgericht Nordhausen in einer aktuellen Entscheidung zu befinden (Az. 3 Ca 1094/25).

Ein Arbeitnehmer ist im Außendienst („Travelling Merchandiser“) in einem Unternehmen beschäftigt, das Saisonware für verschiedene Hersteller in Supermärkten vertreibt. Seine Aufgabe besteht darin, verschiedene Supermärkte anzufahren, um dort Verkaufsständer mit Saisonware aufzustellen, zu bestücken und nach Ende der jeweiligen Aktion wieder abzubauen. Da die Märkte mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar sind, stellt ihm das Unternehmen einen Dienstwagen zur Verfügung.

Am 30. Juni 2025 entzieht die zuständige Führerscheinstelle dem Außendienstmitarbeiter die Fahrerlaubnis für ein Jahr. Erst mit Schreiben vom 17. November 2025 informiert der Außendienstmitarbeiter das Unternehmen darüber. Zugleich bietet er an, sich bei den Dienstfahrten von seinem Vater fahren zu lassen, der seit Jahrzehnten über eine Fahrerlaubnis verfüge und inzwischen im Ruhestand sei. Darauf lässt sich das Unternehmen indes nicht ein, vielmehr kündigt es das Arbeitsverhältnis ordentlich. Der Außendienstmitarbeiter erhebt Kündigungsschutzklage – und verliert. Wie argumentiert das Gericht?

Entzug muss von erheblicher Dauer sein

Die Entziehung der Fahrerlaubnis tauge sowohl als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung als auch als ordentlicher personenbedingter Kündigungsgrund bei Arbeitnehmern, die die vertragliche Tätigkeit ohne Fahrzeug nicht ausüben können. Das Führen eines Kraftfahrzeugs müsse dabei

eine wesentliche Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis darstellen. Dies sei anzunehmen, wenn zumindest 50 Prozent der Arbeitszeit im Außendienst erbracht werden müsse. Der Entzug der Fahrerlaubnis müsse zudem von erheblicher Dauer sein. Wann dies der Fall sei, hänge vom Einzelfall ab. Jedenfalls sei bei einem zu erwartenden Fahrerlaubnisentzug von 9 bis 12 Monaten die Grenze der Erheblichkeit überschritten. Beide Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung lägen im Streitfall vor.

Für das Unternehmen habe es zudem kein milderes Mittel als die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Freie Ersatzarbeitsplätze, für die keine Fahrerlaubnis notwendig gewesen wäre, hätten nicht zur Verfügung gestanden. Das Unternehmen hätte sich auch nicht darauf einlassen müssen, dass der Vater des Außendienstmitarbeiters als Fahrer des Dienstwagens oder eines Privatfahrzeugs fungiere. Denn ein Arbeitsverhältnis sei grundsätzlich auf die höchstpersönliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zugeschnitten. Dieser könne Teile seiner Tätigkeit nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf Dritte übertragen.

Die Entscheidung des Gerichts überzeugt in Begründung wie im Ergebnis. Sie bedeutet allerdings nicht, dass der längere Verlust der Fahrerlaubnis automatisch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. Steht ein freier anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, gegebenenfalls auch zu schlechteren Konditionen, auf dem der Arbeitnehmer vorübergehend auch ohne Fahrerlaubnis beschäftigt werden kann, muss der Arbeitgeber diese Möglichkeit als milderes Mittel in Betracht ziehen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z