

Die Änderungskündigung auf schwankendem Grund (LAG Köln vom 9.2.2000, NZA 2001, 34 f.)

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn

Wenn ein Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, die vertraglich geschuldete Leistung nicht – mehr – erbringen kann, kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht, als milderer Mittel, bei entsprechender Möglichkeit, eine Änderungskündigung.

Wenn sich der Arbeitgeber dabei auf ein Sachverständigengutachten über die persönliche Leistungsschwäche stützt, ist damit aber noch längst nicht alles entschieden. Die Beweislast für das Vorliegen des Kündigungsgrundes zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung liegt beim Arbeitgeber – und das Arbeitsgericht braucht sich in keiner Weise auf das vorliegende Sachverständigengutachten stützen. Wenn ein Gerichtsgutachter dann keine hinreichenden Zweifel an der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers hegt, hat der Arbeitgeber das Nachsehen – und eine unwirksame Kündigung.

Was war vorgefallen ?

Ein Kraftfahrer, der in verschiedenen Bereichen eingesetzt wurde, zeigte sich bei einigen Kurierfahrten vergesslich. Nach einer längeren Erkrankung schickte der Arbeitgeber ihn zum Gutachter, dem TÜV Rheinland, der erhebliche Zweifel an seiner psychischen Leistungsfähigkeit zum Führen von Kraftfahrzeugen äußerte. Der Arbeitgeber sprach daher eine Änderungskündigung aus, zum Arbeiten in der Hofkolonne bei gleicher Eingruppierung, aber ohne Zulagen. Im Kündigungsschutzverfahren berief sich der Kraftfahrer darauf, das Gutachten sei unzutreffend und verwies auf ein auf seine Veranlassung erstelltes Gutachten mit gegenteiligem Ergebnis.

Wie ging das Landesarbeitsgericht Köln an diesen Fall heran ?

Mit großer Skepsis gegenüber dem Gutachten des TÜV Rheinland.

Streng nach den bereits bezeichneten Darlegungs- und Beweisregeln wurde ein Gerichtsgutachten eingeholt – mittlerweile das dritte.

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

„Ist es der Arbeitgeber, den die Beweislast dafür trifft, dass der Arbeitnehmer nicht mehr die Eignung besitzt, die für die vertraglich geschuldete Leistung erforderlich ist, so wird er dieser Beweislast nicht bereits dadurch prozessual abschließend gerecht, dass er auf ein von ihm eingeholtes Gutachten verweist, aus dem sich die fehlende Eignung des Arbeitnehmers ergibt.“ (LAG Köln a.a.O.)

Dabei ermittelte der neue Obergutachter nicht etwa die Eignung des Kraftfahrers. Er stellte lediglich – aber auch immerhin - fest, es hätten zum Zeitpunkt der Kündigung keine tragfähigen und nachvollziehbaren Hinweise vorgelegen, dass der Kläger nicht die erforderliche Eignung zur Führung eines Kraftfahrzeuges zur Beförderung von Personen gehabt habe.

Das offenbar fehlerhafte Gutachten des TÜV Rheinland verweist das LAG Köln so dann in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Überlegungen des Obergutachters, den Kraftfahrer im Rahmen einer Probefahrt zu testen, weist es zurück. Diese seien nicht von der Beweisfrage gedeckt und gingen zu weit. Streng nach Prozessrecht wusste das LAG genug. Die Änderungskündigung war unwirksam, die Kündigungsschutzklage des Kraftfahrers hatte Erfolg.

Gute Fahrt

P.S. Dem Arbeitgeber bleibt nur der Regreß gegenüber dem Gutachter und die Frage, was man ihm wohl vorgehalten hätte, wenn er den Kraftfahrer trotz dieses Gutachtens hätte weiterfahren lassen – wenn etwas passiert wäre