

Aktenzeichen: 2 AZR 188/92

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. Oktober 1992

- 2 AZR 188/92 -

I. Arbeitsgericht

Flensburg

Urteil vom 15. Februar 1991

- 1 Ca 783/90 -

II. Landesarbeitsgericht

Schleswig-Holstein

Urteil vom 02. April 1992

- 4 Sa 162/91 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen Lohnpfändungen

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung, Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl. BAGE 37, 64 = AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 29. August 1980 - 7 AZR 726/77 - nicht veröffentlicht



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 188/92

-----  
4 Sa 162/91 Schleswig-Holstein

Verkündet am  
15. Oktober 1992

Noll,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Binzek für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 2. April 1992 - 4 Sa 162/91 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die am 3. Dezember 1948 geborene, verheiratete, drei Kindern zum gesetzlichen Unterhalt verpflichtete Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1981 bei der Beklagten als Schreibkraft tätig. Sie erledigt im Sekretariat die laufende Korrespondenz und erstellt über ein EDV-Schreibsystem nach Diktat Kreditprotokolle.

Zwischen den Parteien besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag. Unter Ziff. 13 der Ergänzungsbestimmungen zu diesem Vertrag vereinbarten die Parteien folgendes:

"Eine Abtretung oder Verpfändung der Gehalts- oder Lohnansprüche ist ausgeschlossen, es sei denn, die zuständige Personal-Abteilung hat im Einzelfall ausdrücklich zugestimmt.

Eine auf schuldhaftes Verhalten zurückzuführende Überschuldung des Angestellten gilt als wichtiger Grund zur Auflösung des Angestelltenverhältnisses und berechtigt die Bank zur außerordentlichen Kündigung.

Wird gegen den Angestellten ein vollstreckbarer Titel erwirkt, so hat er dies der Personal-Abteilung unverzüglich mitzuteilen. Das gleiche gilt, wenn sich der Angestellte in einer vollstreckbaren Urkunde der sofortigen Zwangsvollstreckung unterwirft."



Im Dezember 1983 räumte die Beklagte der Klägerin und ihrem Ehemann als Mitantragsteller ein hypothekarisch gesichertes Darlehen für Angestellte in Höhe von insgesamt 220.000,-- DM zum Aus- und Umbau eines Resthofes ein. Mit Schreiben vom 14. April 1986 kündigte die Beklagte das valutierte Darlehen zum 31. Mai 1986, weil die Rohbauabnahme bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgt war und nach Ansicht der Beklagten keine Aussicht bestand, den Hof mit den vorhandenen finanziellen Mitteln der Klägerin fertigzustellen. Mit der Klägerin und ihrem Ehemann traf die Beklagte dann eine Tilgungsvereinbarung.

Das Gehalt der Klägerin wurde mehrfach gepfändet. Daneben trat die Klägerin wiederholt ihre Gehaltsansprüche an Dritte ab. Es handelt sich im einzelnen um folgende Pfändungen bzw. Abtretungen:

- Pfändungs- und Überweisungsbeschuß über 2.786,64 DM zuzüglich Zinsen, der Beklagten zugestellt am 5. Mai 1987, erledigt durch Zahlung einer Restforderung am 30. Juni 1987
- Pfändungs- und Überweisungsbeschuß über 728,96 DM zuzüglich Zinsen, der Beklagten am 2. September 1987 zugestellt, erledigt durch Bezahlung
- Pfändungs- und Überweisungsbeschuß über 6.501,45 DM zuzüglich Zinsen, zugestellt der Beklagten am 28. Oktober 1987
- Abtretung von Lohn- und Gehaltsansprüchen an die S Bank GmbH vom 1. Dezember 1987, der Beklagten am 10. Januar 1989 angezeigt über 12.161,70 DM
- Pfändungs- und Überweisungsbeschuß über 1.259,22 DM zuzüglich Zinsen, der Beklagten zugestellt am 14. März 1988
- Abtretung von Lohn- und Gehaltsansprüchen an die K Bank vom 25. März 1988, der Beklagten angezeigt am 13. März 1989, über 6.990,78 DM



- Pfändungs- und Überweisungsbeschluß der S Bank über 11.107,40 DM zuzüglich Zinsen, der Beklagten zugestellt am 18. Juli 1989.

Am 24. Juli 1989 mahnte die Beklagte die Klägerin wegen schuldhaften Herbeiführens der Überschuldungssituation und nicht genehmigter Nebentätigkeit (Verstöße gegen die Ziff. 10 und 13 der Ergänzungsbestimmungen) ab. Die Beklagte wies die Klägerin darauf hin, daß sie bei künftigen gleichartigen Vertragsverletzungen das Arbeitsverhältnis kündigen werde. Die Klägerin sah die Notwendigkeit dieser Maßnahme ein und versprach, sich künftig vertragskonform zu verhalten.

Im Februar 1990 wandte sich das F Autohaus an die Filialleitung der Beklagten in F . Die Klägerin hatte Ende 1989 einen Pkw Golf GTI 16 V zum Preis von 27.500,-- DM erworben, aber nicht bezahlt. Das Autohaus teilte der Beklagten mit, man habe mit der Einleitung weiterer Schritte gegen die Klägerin gewartet, da sie die Kopie eines - nicht erteilten - Überweisungsauftrages vom 18. Dezember 1989 mit der Zahlungsanweisung an das Autohaus zu Lasten ihres bei der Beklagten geführten Kontos vorgelegt habe. Die Beklagte lehnte es ab, die Zahlung des Kaufpreises nachträglich zu veranlassen bzw. sich dafür zu verwenden. In der Folgezeit gab die Klägerin das Auto an den Verkäufer zurück.

Am 4. Juli 1990 ging der Beklagten erneut ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluß der Stadtparkasse F in Höhe einer Teilforderung von 20.045,40,-- DM zu. Auf Befragen nach den Hintergründen dieser Pfändung erklärte die Klägerin in einem Ge-



sprach am 9. Juli 1990, ihr Ehemann habe im Januar 1989 - unter ihrer Mithaftung - ein Darlehen bei der Stadtparkasse in Höhe von 30.000,-- DM zur Finanzierung des Kaufpreises einer Imbißbude aufgenommen. Der Kaufvertrag sei aber letztlich nicht zustande gekommen. Man habe dann 10.000,-- DM an den Kreditgeber zurückgezahlt und die restlichen 20.000,-- DM mit zur Fortführung des Hausbaus verwendet. Sie beabsichtige, weitere 10.000,-- DM aus dem Verkaufserlös zweier Eigentumswohnungen in N an die Stadtparkasse zu überweisen; über den Rest müsse man dann mit der Stadtparkasse sprechen.

Im Hinblick auf den Kredit bei der Stadtparkasse, den Erwerb der Eigentumswohnungen und die Weigerung der Klägerin, eine Gesamtgläubigeraufstellung anzufertigen, stellte die Beklagte das mit 293.000,-- DM valutierende Darlehen zum 20. August 1990 fällig.

Mit Schreiben vom 7. August 1990 leitete die Beklagte beim Betriebsrat das Anhörungsverfahren zu der von ihr beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Klägerin ein.

Mit Schreiben vom 23. August 1990 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 31. Dezember 1990.

Mit Schreiben vom 20. September 1990 zeigte die D der Beklagten eine Gehaltsabtretung der Klägerin vom 13. März/21. März 1990 an. In dieser Vereinbarung hatte die Klägerin versichert, daß die abgetretenen Ansprüche weder gepfändet noch an Dritte abgetreten noch verpfändet seien und ihre Abtret-



barkeit auch nicht durch Tarifvertrag oder durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ausgeschlossen oder eingeschränkt seien. Am 17. Oktober 1990 ging bei der Beklagten die Anzeige einer weiteren Gehaltsabtretung an die Sparkasse B vom 4. September 1972 ein. Ebenfalls am 17. Oktober 1990 wurde gegen die Klägerin ein Haftbefehl wegen Verweigerung der eidesstattlichen Versicherung erlassen (Az. 52 MA 1075/90, Amtsgericht F ). Ein weiterer Haftbefehl lag bereits gegen sie vor (Az. 52 MA 884/90, Amtsgericht F ).

Die ihr erst nach Ausspruch der Kündigung bekanntgewordenen Gründe hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 5. Oktober 1990 in das Verfahren eingeführt. Mit Schreiben vom 31. Mai 1991 hat die Beklagte wegen dieser Gründe ein erneutes Anhörungsverfahren beim Betriebsrat eingeleitet. Mit Schriftsatz vom 17. Juni 1991 hat sie sich auf die nachgeschobenen Gründe zur Begründung der Kündigung noch einmal ausdrücklich berufen.

Mit der am 12. September 1990 erhobenen Kündigungsschutzklage wendet sich die Klägerin gegen die ausgesprochene Kündigung. Sie hat geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, und beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zu unveränderten Konditionen fortbesteht und insbesondere nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 23. August 1990 beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, der Betriebsrat sei auch mit Schreiben vom 19. November 1990 über die nachgeschobenen Kündigungsgründe unterrichtet



worden. Zur Rechtfertigung der Kündigung hat sie sich auf die Lohnpfändungen und Lohnabtretungen und das Verhalten der Klägerin im Zusammenhang mit dem Kauf des Pkw im Jahre 1989 berufen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

I. Das Berufungsgericht hat die Kündigung der Beklagten für sozial ungerechtfertigt angesehen und seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet:

Die Überschuldung der Klägerin stelle weder einen Grund für eine ordentliche noch für eine außerordentliche Kündigung dar. Schulden eines Arbeitnehmers gehörten zu dem Bereich der privaten Lebensführung und stellten für sich allein keinen verhaltensbedingten Kündigungsgrund dar. Zwar stellten die nicht durch eine Notlage verursachten Schulden eines in einer Vertrauensstellung beschäftigten Arbeitnehmers jedenfalls dann einen personenbedingten Kündigungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG dar, wenn sie in relativ kurzer Zeit zu häufigen Lohnpfändungen führten und sich aus der Art und der Höhe der Schulden ergebe, daß der Ar-



beitnehmer voraussichtlich noch längere Zeit in ungeordneten Verhältnissen leben werde. Mitarbeiter in einer Vertrauensstellung seien jedoch nur solche, die nach den ihnen eingeräumten Zuständigkeiten durch Rechtsgeschäfte das Unternehmen mit erheblichen finanziellen Folgen für den Betrieb verpflichten könnten, oder die unkontrolliert tatsächliche Zugriffsmöglichkeiten auf wesentliche Teile des Firmenvermögens hätten. Eine solche Stellung bekleide die Klägerin nicht. Sie habe keine Möglichkeit des direkten oder indirekten Zugriffs auf das Vermögen der Beklagten.

Eine personenbedingte Kündigung könne auch dann in Frage kommen, wenn die Gefahr des Verrats von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen bestehe. Hier habe die Beklagte Bedenken, weil der Klägerin Kunden- und Bankdaten, die die Kreditgewährung betrafen, bekannt würden. Allein die Tatsache der Überschuldung der Klägerin rechtfertige solche Bedenken jedoch nicht. Die Beklagte habe keine Tatsachen dafür vorgetragen, daß die Klägerin aufgrund ihrer Kenntnisse ihr oder ihren Kunden Vermögensnachteile zufügen könne.

Auch die Verletzung vertraglicher Anzeige- und Nachweispflichten könne je nach Lage des Falles die ordentliche Kündigung rechtfertigen. Die Klägerin habe gegen die in Ziff. 13 Abs. 2 der Ergänzungsbestimmungen zu ihrem Arbeitsvertrag vereinbarte Anzeigepflicht verstoßen. Selbst wenn diese Vereinbarung wirksam sei, fehle es an einer vorherigen Abmahnung der Beklagten. Nur einer nachhaltigen Verletzung derartiger Nebenpflichten könne das Gewicht eines Kündigungsgrundes im Sinne des § 1 KSchG beigemessen werden.



Mehrere Lohnpfändungen oder -abtretungen seien bei Personen ohne besondere Vertrauensstellung nur dann geeignet, einen Kündigungsgrund abzugeben, wenn sie derartigen Kosten- und Arbeitsaufwand verursachten, daß nach objektiver Beurteilung der Arbeitsablauf, etwa in der Lohnbuchhaltung oder Rechtsabteilung oder insgesamt die betriebliche Organisation wesentlich gestört werde. Die von der Beklagten vorgetragene Anzahl und der Gegenstand der jeweiligen Lohnpfändungen bzw. -abtretungen gebe für die Feststellung einer solchen intensiven betrieblichen Beeinträchtigung nichts her. Die Beklagte habe weder Art und Ausmaß ihres Arbeitsaufwandes noch für die Größe und Struktur ihres Betriebes Einzelheiten vorgetragen. Die nach Kündigungsausspruch bekannt gewordenen und dem Betriebsrat mit Schreiben vom 31. Mai 1991 mitgeteilten weiteren Lohnabtretungen dürften im Kündigungsrechtsstreit nicht verwertet werden, weil das Anhörungsverfahren zu der Kündigung vom August 1990 bereits abgeschlossen gewesen sei. Selbst wenn ein Nachschieben aber zulässig sein sollte, fehle es am substantiierten Vortrag der Mehrbelastung.

Auch das in Verbindung mit dem Kauf des Golf GTI gezeigte Verhalten der Klägerin vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen. Soweit die Klägerin dem Autohaus die Kopie eines Überweisungsformulars vorgelegt habe, um dem Verkäufer darzulegen, sie habe die Zahlungsanweisung an ihn in die Wege geleitet, sei der dahinterstehende Vorwurf betrügerischen Verhaltens nicht stichhaltig. Die Klägerin habe in der mündlichen Verhandlung vorgetragen, fest mit dem Eingang von Erlösen aus dem Verkauf ihrer beiden Wohnungen in Nürnberg und aus dem Verkauf des anderen 17



Pkw's gerechnet zu haben. Der Wohnungsverkauf in Nürnberg habe sich aber aufgrund des Todes des dortigen Interessenten plötzlich zerschlagen. Bei einer derartigen Konstellation stelle es sich nicht als betrügerisch dar, wenn ein Bankkunde in der Erwartung von vermeintlich sicheren Geldeingängen durch eine Überweisung über diese Beträge verfügen wolle und von dieser Überweisung dem Überweisungsempfänger Kenntnis gebe.

Dieser Würdigung kann im Ergebnis und auch in wesentlichen Teilen der Begründung nicht gefolgt werden.

II. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (vgl. BAGE 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; Urteil vom 22. Juli 1982 - 2 AZR 30/81 - AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu III 1 der Gründe). Auch nach diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht in allen Punkten stand.

III. Frei von revisiblen Rechtsfehlern ist die Annahme des Berufungsgerichts, ein in der Person der Klägerin liegender Kündi-



gungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sei nicht gegeben.

1. Zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, daß der Klägerin im Hinblick auf ihre Verschuldung nicht die Eignung für die von ihr bekleidete Stellung abgesprochen werden könne.

a) Die Verschuldung des Arbeitnehmers kann - je nach seiner Arbeitsaufgabe - seine Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit entfallen lassen (herrschende Meinung: vgl. KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 626 BGB Rz 337 a; Lepke, RdA 1980, 185, 187; Preis, DB 1990, 630, 632; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 130 II 24, 28 S. 1052 f.). Zu Recht ist deshalb das Berufungsgericht im Ansatz der Ansicht des Siebten Senats (Urteil vom 29. August 1980 - 7 AZR 726/77 - n.v.) gefolgt, die nicht durch eine Notlage verursachte Verschuldung eines in einer Vertrauensstellung beschäftigten Arbeitnehmers könne jedenfalls dann einen personenbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn sie in relativ kurzer Zeit zu häufigen Lohnpfändungen führe und sich aus der Art und der Höhe der Schulden ergebe, daß der Arbeitnehmer voraussichtlich noch längere Zeit in ungeordneten wirtschaftlichen Verhältnissen leben werde.

b) Wie das Berufungsgericht jedoch rechtsfehlerfrei angenommen hat, liegen diese Voraussetzungen hier nicht vor, weil die Klägerin keine Vertrauensstellung innehat.

Nach seiner Ansicht setzt eine Vertrauensstellung voraus, daß der Mitarbeiter nach den ihm eingeräumten Zuständigkeiten



durch Rechtsgeschäft das Unternehmen mit erheblichen finanziellen Folgen verpflichten kann oder unkontrolliert tatsächliche Zugriffsmöglichkeiten auf wesentliche Teile des Firmenvermögens hat.

Die Revision hält diese Betrachtungsweise für zu eng. Der Rechtsprechung liege die Erwägung zugrunde, es könne bestimmte Lebenssituationen eines Arbeitnehmers geben, die ihn anfälliger für die Versuchung machen könnten, sich auf Kosten seines Arbeitgebers aus seiner verzweiferten persönlichen Lage zu befreien. Deshalb dürfe der Kreis der potentiell gefährdeten Mitarbeiter nicht auf diejenigen beschränkt werden, die unmittelbaren Zugriff auf das Vermögen des Arbeitgebers hätten, sondern müsse auf solche ausgedehnt werden, die sich "gleichwohl in unlauterer Weise zum Nachteil des Arbeitgebers bereichern könnten". In solcher Lage befänden sich Bankangestellte, die, wie die Klägerin, Zugang zu persönlichen Daten der Kunden hätten.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die vom Berufungsgericht gewählte Umschreibung einer Vertrauensstellung allen möglichen Fallgestaltungen gerecht werden kann. Eine solche Stellung ist wohl nicht unabhängig von der Eigenart des Betriebes und der Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters, aber auch nicht allein nach der Eigenart des Betriebes zu bestimmen. Hierauf kommt es jedoch im vorliegenden Fall nicht an. Das Berufungsgericht hat ausdrücklich festgestellt, daß die Klägerin keine Möglichkeit des direkten oder indirekten Zugriffs auf das Vermögen der Beklagten hat. Hieran ist der Senat gebunden, weil hiergegen keine Verfahrensrügen erhoben worden sind (§ 561 Abs. 2 ZPO). Danach gehört die



Klägerin auch nicht zu den Mitarbeitern, die sich mittelbar aus dem Firmenvermögen bereichern können und auf die die Beklagte den Bereich der Vertrauensstellung erweitert wissen will.

c) Zutreffend hat das Berufungsgericht in der Überschuldung der Klägerin nicht allein aufgrund der in Ziff. 13 Abs. 2 der Ergänzungsbestimmungen zum Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarung einen Kündigungsgrund gesehen. Aus dieser Bestimmung kann zwar gefolgert werden, daß die schuldhaft herbeigeführte Verschuldung sogar zu einer außerordentlichen und deshalb umso mehr zu einer ordentlichen Kündigung berechtigen soll. Solche einzelvertraglichen Vereinbarungen, nach denen bestimmte Tatbestände eine Kündigung stets rechtfertigen, sind jedoch für das Gericht nicht bindend, weil damit entgegen der gesetzlichen Regelung absolute Kündigungsgründe geschaffen würden (vgl. BAG Urteil vom 22. November 1973 - 2 AZR 580/72 - AP Nr. 67 zu § 626 BGB). Derartige Vereinbarungen sind zwar bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen. Im vorliegenden Fall kommt es hierauf jedoch nicht an, weil die Überschuldung bereits keinen zur Kündigung geeigneten Grund darstellt.

2. Zuzustimmen ist auch der Annahme des Berufungsgerichts, die fehlende Eignung der Klägerin könne nicht aus Sicherheitsbedenken hergeleitet werden.

Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, die bloße Ansicht des Arbeitgebers, gegen einen Arbeitnehmer bestünden Sicherheitsbedenken, stelle noch keinen zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung geeigneten Grund dar. Vielmehr müsse der Arbeitge-



ber greifbare Tatsachen vortragen, gerade dieser Arbeitnehmer werde berechnete Sicherheitsinteressen des Unternehmens beeinträchtigen. Diese Grundsätze stimmen mit der Rechtsprechung des Senats überein (vgl. Urteil vom 26. Oktober 1978 - 2 AZR 24/77 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Sicherheitsbedenken). Das Berufungsgericht hat sie entgegen der Ansicht der Revision auch rechtsfehlerfrei auf den vorliegenden Fall angewendet, soweit es angenommen hat, der Vortrag der Beklagten lasse nicht erkennen, in wie weit konkrete Sicherheitsbedenken gegen die Klägerin bestünden. Die Beklagte habe keine greifbaren Tatsachen vorgetragen, die die Befürchtung rechtfertigen, die Klägerin könne aufgrund ihrer Kenntnisse ihr oder ihren Kunden Vermögensnachteile zufügen, die ihr aus ihrer Überschuldung heraushelfen würden. Diese Ausführungen lassen keinen Rechtsfehler erkennen. Selbst nach dem Vortrag der Revision bleibt offen, welche Art von Sicherheitsbedenken (z.B. Verrat von Geschäftsgeheimnissen?) gegen die Klägerin bestehen sollen.

IV. Der Würdigung des Berufungsgericht, es liege auch kein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vor, kann dagegen nicht zugestimmt werden.

1. Ohne Erfolg rügt die Revision allerdings, das Berufungsgericht hätte bereits unter diesem Gesichtspunkt die Kündigung wegen der zahlreichen Lohnpfändungen und -abtretungen für sozial gerechtfertigt ansehen müssen.

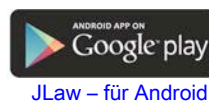
a) Nach dem Urteil des Siebten Senats vom 4. November 1981 (- 7 AZR 264/79 - BAGE 37, 64 = AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Ver-



haltensbedingte Kündigung) rechtfertigt das Vorliegen mehrerer Lohnpfändungen oder -abtretungen allein noch keine ordentliche Kündigung. Sozial gerechtfertigt kann sie aber dann sein, wenn im Einzelfall zahlreiche Lohnpfändungen oder -abtretungen einen derartigen Arbeitsaufwand des Arbeitsgebers verursachen, daß dies - nach objektiver Beurteilung - zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf (etwa in der Lohnbuchhaltung oder Rechtsabteilung) oder in der betrieblichen Organisation führt. Lohnpfändungen berührten wegen der damit verbundenen kosten- und arbeitsmäßigen Belastungen die unternehmerischen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers. Mit der Bearbeitung von Lohnpfändungen erfülle der Arbeitgeber zwar eine Pflicht, die ihm der Gesetzgeber im Interesse des Gläubigerschutzes auferlegt habe. Aufgrund der gesetzlichen Grundentscheidung in den §§ 828 ff. ZPO sowie unter Beachtung des das Kündigungsschutzrecht beherrschenden Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit sei davon auszugehen, daß der Arbeitgeber erst dann eine ordentliche Kündigung aussprechen könne, wenn es im Einzelfall zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf oder in der betrieblichen Organisation komme. Bei einer auf diese Gründe gestützten Kündigung bedürfe es auch keiner vorherigen Abmahnung, weil es sich um ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers handele, das keiner Abmahnung zugänglich sei.

b) Die Entscheidung hat im Schrifttum Zustimmung gefunden (vgl. von Hoyningen-Huene, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; Nickel, SAE 1983, 204, 207; Birk, JuS 1986, 538), ist aber auch auf Kritik gestoßen (Pfarr/Struck,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



BlStSozArbR 1982, 289; Preis, DB 1990, 630, 632; Stahlhacke/  
Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis,  
5. Aufl., Rz 715). So wird geltend gemacht, es liege kein verhal-  
tensbedingter Grund vor, weil die Lohnpfändung allein auf einen  
Willensentschluß des Gläubigers zurückgehe (Preis, aaO).

Pfarr/Struck, (aaO, 291) wenden ein, die im Interesse der Gläubi-  
ger eröffnete Möglichkeit der Lohnpfändung und der damit verbun-  
dene Verwaltungsaufwand werde dem Arbeitgeber, wie jedem anderen  
Drittschuldner auch, vom Gesetz zugemutet. Schließlich wird ge-  
fordert, daß die Kündigung in solchen Fällen einer vorherigen Ab-  
mahnung bedürfe (von Hoyningen-Huene, Nickel, Pfarr/Struck, je-  
weils aaO).

c) Die Entscheidung des vorliegenden Falles erfordert noch  
keine Auseinandersetzung mit dieser Kritik. Denn auch bei Anwen-  
dung der Grundsätze des Siebten Senats sind im vorliegenden Fall  
die gegen die Klägerin ausgebrachten Lohnpfändungen nicht geeig-  
net, einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund abzugeben.

Wie sich aus den vorstehenden Ausführungen zum personenbe-  
dingten Kündigungsgrund ergibt, hat die Beklagte eine kündigungs-  
rechtlich erhebliche Störung im Leistungsbereich oder im Vertrau-  
ensbereich nicht dargelegt. Es könnte somit nur noch eine konkre-  
te Beeinträchtigung im Bereich der betrieblichen Verbundenheit in  
Betracht kommen. Eine hierfür nach dem Urteil des Siebten Senats  
erforderliche konkrete Beeinträchtigung im Arbeitsablauf oder in  
der betrieblichen Organisation hat die insoweit darlegungsbelas-  
tete Beklagte jedoch nach den revisionsrechtlich nicht zu bean-  
standenden Ausführungen des Berufungsgerichts nicht vorgetragen.



Nach seinen, das Revisionsgericht bindenden, Feststellungen (§ 561 ZPO) hat die Beklagte weder Art und Ausmaß ihres zur Bearbeitung der Pfändungs- und Abtretungsfälle erforderlichen Arbeitsaufwandes dargelegt, noch Angaben zur Größe und Struktur ihres Betriebes und damit zu Daten gemacht, die für die Beurteilung der betrieblichen Beeinträchtigung von wesentlicher Bedeutung sind (vgl. BAGE 37, 64, 72 = AP, aaO, zu III 2 b cc der Gründe). Deshalb kommt es in diesem Zusammenhang auch nicht darauf an, daß das Berufungsgericht entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 49, 39 = AP Nr. 39 zu § 102 BetrVG 1972) das Nachschieben der Beklagten nach Ausspruch der Kündigung bekanntgewordener weiterer Lohnabtretungen auch nach erneuter Anhörung des Betriebsrats zur Begründung der Kündigung für unzulässig angesehen hat.

2. Dem Berufungsgericht kann jedoch nicht gefolgt werden, soweit es in dem Verhalten der Klägerin im Zusammenhang mit dem beabsichtigten Kauf des Golf GTI keinen zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung geeigneten verhaltensbedingten Kündigungsgrund gesehen hat. Hierbei handelt es sich um ein außerdienstliches Verhalten, durch das das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt worden ist.

Das Berufungsgericht ist bei seiner Würdigung davon ausgegangen, die Klägerin habe dem Autohaus am 18. Dezember 1989 die Kopie eines Überweisungsauftrages vorgelegt. Damit hat es den Sachverhalt nicht erschöpfend ausgewertet. Es hat unberücksichtigt gelassen, daß es sich nach seinen eigenen Feststellungen dabei um die Kopie eines in Wirklichkeit nicht erteilten Überwei-



sungsauftrages handelte. Nach dem unstreitigen Tatbestand des Berufungsurteils hat das Autohaus der Beklagten mitgeteilt, man habe mit der Einleitung weiterer Schritte gegen die Klägerin gewartet, da sie ihm die Kopie eines Überweisungsauftrages mit der Zahlungsanweisung an das Autohaus zu Lasten ihres bei der Beklagten geführten Kontos vorgelegt habe. Die Beklagte habe es abgelehnt, die Zahlung des Kaufpreises "nachträglich zu veranlassen bzw. sich hierfür zu verwenden". Nach dem streitigen Teil des Tatbestandes hat die Beklagte vorgetragen, "die Präsentation der Kopie eines in Wirklichkeit nicht erteilten Überweisungsauftrages an die Beklagte gegenüber dem Autohaus Lange stelle sich als Eingehungsbetrug dar". Diese Wiedergabe des Vortrages der Beklagten ist so zu verstehen, daß sich nach ihrer Ansicht die Präsentation der Kopie eines - unstreitig - in Wirklichkeit nicht erteilten Überweisungsauftrages als Eingehungsbetrug darstelle. Dies entspricht auch dem zweitinstanzlichen Vorbringen der Parteien. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 17. Juni 1991 vorgetragen, die Klägerin habe durch Präsentation der Kopie eines in Wirklichkeit gar nicht erteilten Überweisungsauftrages gegenüber dem Autohaus den Eindruck zu erwecken versucht, daß sie - die Beklagte - die von der Klägerin angewiesene Zahlung schuldhaft verzögere. Darin liegt der Vorwurf, bewußt eine gegenüber der Beklagten bestehende Nebenpflicht verletzt zu haben. Dieses Vorbringen der Beklagten hat die Klägerin nicht bestritten, so daß es als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO).

Hat die Klägerin der Beklagten aber tatsächlich keinen Überweisungsauftrag erteilt, dann ist ihr Vortrag unerheblich, sie habe mit dem Eingang von Erlösen aus dem Verkauf ihrer Wohnungen



in Nürnberg gerechnet. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts kommt es auf die strafrechtliche Wertung unter dem Gesichtspunkt des Eingehungsbetruges nicht an. Entscheidend ist vielmehr, daß die Klägerin durch dieses Verhalten gegenüber dem Autohaus den Eindruck zu erwecken versucht hat, die Erfüllung der Kaufpreisforderung stehe unmittelbar bevor, es liege nur noch an der formalen Durchführung des Überweisungsauftrages durch die Bank (Beklagte), daß das Geld eingehe, und eine Verzögerung des Geldeingangs sei auf Verhältnisse bei der Bank zurückzuführen. Denn bei einer Zahlung durch Überweisung erlischt die Schuld, sobald der geschuldete Betrag dem Konto des Gläubigers von seiner Bank gutgeschrieben worden ist.

Dieses vertragswidrige außerdienstliche Verhalten der Klägerin hat auch zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses im Bereich des betrieblichen Ablaufes geführt. Nach den Feststellungen im unstreitigen Teil des Tatbestandes des Berufungsgerichts hat sich das Autohaus an die Beklagte gewandt, mit der Bitte, die Zahlung des Kaufpreises nachträglich zu veranlassen bzw. sich hierfür zu verwenden.

V.1. Bereits die fehlerhafte Beurteilung des Verhaltens der Klägerin im Zusammenhang mit dem Autokauf macht die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung erforderlich (§ 565 Abs. 1 ZPO). Da ein zur Rechtfertigung der Kündigung geeigneter Grund vorliegt, muß dem Berufungsgericht Gelegenheit gegeben werden, im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraumes die nunmehr erforderliche Interessenabwägung vorzunehmen.



2. Sollte das Berufungsgericht dieses Verhalten der Klägerin zur Rechtfertigung der Kündigung nicht für ausreichend erachten, so wird es zu berücksichtigen haben, daß ein schuldhafter Verstoß der Klägerin gegen das vertragliche Lohnabsicherungsverbot gemäß Ziff. 13 Abs. 1 der Ergänzungsbestimmungen zum Arbeitsvertrag in Betracht kommen kann. Insoweit weist der Senat auf folgendes hin:

a) Nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts hat die Klägerin ihre Gehaltsansprüche während des bestehenden Arbeitsverhältnisses am 1. Februar 1987 an die S Bank GmbH, am 25. März 1988 an die K und am 13. März/21. März 1990, der Beklagten angezeigt nach Ausspruch der Kündigung am 20. September 1990, an die D abgetreten.

b) Damit hat die Klägerin gegen die in Ziff. 13 Abs. 1 der Ergänzungsbestimmungen zum Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarung verstoßen. Dies hat nicht nur die Unwirksamkeit der Forderungsabtretungen (§ 399 BGB) zur Folge. Das vertragliche Abtretungsverbot begründet vielmehr bei verständiger Auslegung auch die schuldrechtliche Verpflichtung der Arbeitnehmer, Gehaltsabtretungen ohne Zustimmung des Arbeitgebers zu unterlassen. Gegen die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung bestehen keine grundsätzlichen Bedenken.

c) Nach der Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 16. August 1991 - 2 AZR 604/90 - EzA § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 41) ist auch die schuldhafte Verletzung einer Nebenpflicht an sich geeignet, eine ordentliche Kündigung sozial zu



rechtfertigen, ohne daß zusätzlich eine konkrete Beeinträchtigung des Betriebsablaufs vorliegen müßte. Diesem Umstand kommt nur im Rahmen der Interessenabwägung Bedeutung zu.

d) Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts kann sich die Beklagte im Prozeß auch auf die ihr nach ihrer Darstellung erst nach Ausspruch der Kündigung bekanntgewordene Gehaltsabtretung an die D berufen, wenn sie den Betriebsrat zuvor angehört hat (BAGE 49, 39 = AP, aaO). Nach dem bisher festgestellten Sachverhalt hat die Beklagte den Betriebsrat zumindest mit Schreiben vom 31. Mai 1991 zu diesem Kündigungssachverhalt angehört und diesen mit Schriftsatz vom 17. Juni 1991 erneut nachgeschoben. Ob der Vortrag der Beklagten, sie habe von der Abtretung erst nach Ausspruch der Kündigung erfahren, nach dem bisherigen Streitstand als unbestritten anzusehen ist, kann offen bleiben, weil ohnehin erneut zur Sache verhandelt werden muß.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Jansen

Binzek



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)





**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)