

Aktenzeichen: 7 AZR 264/79

LAG Rheinland-Pfalz Urteil des BAG vom 4. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja auszugsweise
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Das Vorliegen mehrerer Lohnpfändungen oder -abtretungen rechtfertigt für sich allein noch keine ordentliche Kündigung.
2. Sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG kann eine ordentliche Kündigung aber dann sein, wenn im Einzelfall zahlreiche Lohnpfändungen oder -abtretungen einen derartigen Arbeitsaufwand des Arbeitgebers verursachen, daß dies - nach objektiver Beurteilung - zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf (etwa in der Lohnbuchhaltung oder in der Rechtsabteilung) oder in der betrieblichen Organisation führt.
3. Auch bei Vorliegen solcher wesentlichen Störungen bedarf es im Einzelfall einer umfassenden Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien.

Hinweise des Senats:
(in Stichworten)

Ordentliche Kündigung eines Druckereiarbeiters wegen zahlreicher Lohnpfändungen und -abtretungen



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



7 AZR 264/79

7 Sa 638/78 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
4. November 1981

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Wagner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 18. Dezember 1978 - 7 Sa 638/78 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der zum Zeitpunkt der Kündigung 28 Jahre alte Kläger, von Beruf Kraftfahrzeugmechaniker, ist verheiratet und hat drei unterhaltsberechtigende Kinder. Seit dem 13. Februar 1973 ist er gegen ein Entgelt von zuletzt 3.750,-- DM brutto pro Monat als Packer in der Zeitungsexpedition der Beklagten tätig. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält u.a. die Vereinbarung, daß eine Abtretung oder Verpfändung des Einkommens nur mit Einwilligung der Beklagten erfolgen dürfe.

In den Jahren 1973 bis Juni 1978 gingen bei der Beklagten 20 Abtretungen und Pfändungen zu Lasten des Klägers ein.

Am 28. Oktober 1977 kam es zwischen den Parteien wegen der zahlreichen Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse zu einer Unterredung, in dessen Verlauf dem Kläger nahegelegt wurde, unabhängig von den laufenden Lohnpfändungen Anzeigenrechnungen zu bezahlen, denen Forderungen der Beklagten sowie einer Schwesterfirma zugrunde lagen. Der Kläger lehnte dieses Ansinnen ab.

Mit Schreiben vom 1. Februar 1978 teilte die Beklagte dem Kläger u.a. mit, daß das unangemessene Überhandnehmen der zusätzlichen Arbeitsbelastung durch Abtretungen und Pfändungen sie zur Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtige. In einem weiteren Schreiben vom 7. April 1978 wies die Beklagte darauf hin, daß der Kläger am 17. Januar 1977 den pfändbaren Teil seines Lohnes ohne ihre Einwilligung abgetreten habe und forderte ihn auf, sich künftig vertragsgerecht zu verhalten. Mit Schreiben vom 14. Juni 1978 bezifferte die Beklagte die Schuldsumme des Klägers aus 20 Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen auf 18.609,48 DM und drohte dem Kläger bei dem Eingang von weiteren Pfändungen kündigungsrechtliche Folgen an.

Nach einer fernmündlichen Ankündigung einer weiteren Pfändungs- und Überweisungsverfügung durch die Stadtkasse M vom 15. Juni 1978 kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 20. Juni 1978 nach Anhörung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 7. Juli 1978. Zur Be-



- 3 -

gründung der Kündigung wies die Beklagte darauf hin, daß sie nicht mehr dazu bereit sei, den durch 20 Pfändungen verursachten Verwaltungsaufwand hinzunehmen.

Mit seiner Klage wehrt sich der Kläger gegen diese Kündigung, die er für sozial nicht gerechtfertigt hält. Er hat vorgetragen, die Lohnpfändungen rechtfertigten die Kündigung nicht, da sie in einem Großbetrieb wie demjenigen der Beklagten keine erhebliche Belastung mit sich brächten. Die Entstehung der Schulden sei darauf zurückzuführen, daß er anläßlich seiner Eheschließung im Alter von 18 Jahren einen Kredit über 10.000,-- DM habe aufnehmen müsse, auf den er insgesamt einschließlich Zinsen in der Zwischenzeit 24.000,-- DM gezahlt habe. Gleichwohl seien noch weitere 7.000,-- DM zu tilgen. Er sei bemüht, seine Schulden zu begleichen. Deshalb leiste er auch monatlich 25 bis 30 Überstunden, die zu einer Erhöhung des pfändbaren Teils seines Einkommens führten. Er habe nunmehr auch eine um 280,-- DM monatlich billigere Wohnung gefunden, die ihm höhere Abzahlungsleistungen ermögliche. Dies sei ihm angesichts einer bisherigen Miete von 680,-- DM nicht möglich gewesen. Seine Ehefrau könne als Mutter dreier Kinder nicht mehr erwerbstätig sein, um sich an der Abtragung der Schulden zu beteiligen. Sie sei auch zum Teil ohne sein Wissen Verbindlichkeiten eingegangen, von deren Existenz er erst durch die Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses Kenntnis erlangt habe. Insbesondere gelte dies für die Forderung der Europäischen Bildungsgemeinschaft Stuttgart (Beschuß vom 3. Mai 1978) sowie für zwei auf Verkehrsordnungswidrigkeiten der Ehefrau des Klägers vom März 1978 beruhende Pfändungs- und Überweisungsverfügungen der Regierungshauptkasse N . Der Kläger meint, die Kündigung stelle für ihn eine besondere Härte dar. Angesichts der bestehenden Lohnpfändungen werde er kaum einen neuen Arbeitsplatz finden. Damit verliere er aber gleichzeitig die Möglichkeit, seine Schulden zu tilgen. Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 20. Juni 1978 nicht aufgelöst worden ist, sondern weiterbesteht.

- 4 -



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



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat vorgetragen, dem Kläger sei bei Berücksichtigung der gesetzlich zulässigen Pfändungsbeträge noch ein monatliches Nettoeinkommen zwischen 2.000,-- und 2.700,-- DM verblieben. Seine ebenfalls bei der Beklagten beschäftigte Ehefrau habe 440,-- DM netto im Monat verdient. Trotzdem sei er nicht bereit gewesen, seine Verbindlichkeiten über die gesetzliche Verpflichtung hinaus zu erfüllen. In einem Gespräch mit dem stellvertretenden Personalleiter am 28. Oktober 1977 habe der Kläger erklärt, er sei nicht bereit, eine Einschränkung seines Lebensstandards hinzunehmen. Nach dem Ausspruch der Kündigung habe er jedoch höhere Zahlungen angeboten, wenn die Beklagte die Kündigung zurücknehme. Die Beklagte hat weiter behauptet, die Schulden des Klägers beruhten zum Teil auf dem Erwerb überflüssiger Konsumartikel. Ihre Entstehung sei darauf zurückzuführen, daß der Kläger es auch wegen lächerlicher Beträge zu Pfändungen kommen lasse. Deren Bearbeitung nehme je Vorgang mindestens einen halben, wenn nicht einen ganzen Tag in Anspruch. Diese auf einer fortgesetzten Vertragsverletzung des Klägers beruhende Belastung könne ihr nicht weiter zugemutet werden. Sie sei deshalb zum Ausspruch der Kündigung berechtigt gewesen. Daran könnten auch die geringen Arbeitsmarktchancen des Klägers nichts ändern.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten war erfolglos. Mit der Revision verfolgt sie ihr Klagabweisungsbegehren weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 20. Juni 1978 nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht.

I. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Das Verhalten



des Klägers berühre die Interessen der Beklagten nicht derartig, daß eine Kündigung sozial gerechtfertigt erscheine. Sie könne weder mit den ihm von der Beklagten als Vertragsverletzung vorgeworfenen Lohnabtretungen noch mit den nach ihrer Ansicht eine Treuepflichtverletzung darstellenden häufigen Lohnpfändungen begründet werden.

Hinsichtlich der ersten Abtretung, die der Beklagten am 21. August 1973 bekannt geworden sei, fehle schon der Vortrag, daß sie nach Abschluß des Arbeitsvertrages erfolgt sei. Damit habe die Beklagte eine Vertragsverletzung nicht schlüssig dargelegt. Lediglich bei den weiteren der Beklagten am 5. April und am 2. Juni 1978 bekanntgewordenen Abtretungen könne davon ausgegangen werden, daß diese während der Dauer des Arbeitsvertrages erfolgt seien, wobei dies für die am 5. April 1978 bekanntgewordene Abtretung nur mit Wahrscheinlichkeit gesagt werden könne. Sie rechtfertigten jedoch nicht den für eine Kündigung erforderlichen Vorwurf der fortgesetzten, schwerwiegenden Vertragsverletzung. Nennenswerte Belastungen der Beklagten seien erst dadurch eingetreten, daß sie sich nicht gemäß § 399 BGB auf die Unwirksamkeit der Abtretungen berufen habe. Wenn beide Arbeitsvertragsparteien dem Abtretungsverbot keine Beachtung geschenkt hätten, könne daraus gegenüber dem einen Vertragspartner kein Vorwurf hergeleitet werden.

Die Kündigung sei auch nicht unter Berücksichtigung der bis zum Kündigungszeitpunkt ergangenen 16 Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse bzw. -verfügungen sozial gerechtfertigt. Ihre Anzahl relativiere sich schon durch ihre Verteilung auf die einzelnen Jahre. Im Jahre 1973 seien fünf, in den Jahren 1974 bis einschließlich 1977 jeweils zwei Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse zugestellt worden. Im Jahre 1978 seien bis zur Kündigung vier Pfändungen erfolgt, von denen dem Kläger aber drei unbekannt gewesen seien.

Die Erfüllung von Verbindlichkeiten gehöre zum Bereich der privaten Lebensführung des Arbeitnehmers. Die Säumigkeit in der Erfüllung von Verbindlichkeiten stelle keine Verletzung von arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar. Der Arbeitnehmer



- 6 -

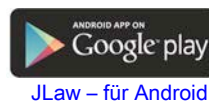
sei aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt heraus verpflichtet, bei der Begründung und Abwicklung von Verbindlichkeiten auf die Belange des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen, sofern sich nicht ausnahmsweise aus der Eigenart der Verbindlichkeit - wie etwa bei Konkurrenzgeschäften - etwas anderes ergebe. Ein derartiger Ausnahmefall läge hier nicht vor. Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse führten regelmäßig nicht zu einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber erhalte nach wie vor die Leistung des Arbeitnehmers; lediglich die Erbringung seiner Gegenleistung (Lohnzahlung) sei erschwert.

Im Streitfall habe der durch die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse verursachte Arbeitsaufwand noch nicht zu einer die Kündigung rechtfertigenden erheblichen Belastung der Beklagten geführt. Selbst wenn man mit der Beklagten davon ausgehe, daß die Bearbeitung eines Pfändungsvorganges einen halben Arbeitstag beanspruche, rechtfertige diese Belastung keine ordentliche Kündigung. Dabei sei zu berücksichtigen, daß es sich hierbei - ähnlich wie bei der Abführung von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen - um eine von der Beklagten wahrzunehmende gesetzliche Arbeitgeberpflicht handele. Es komme auch nicht darauf an, ob der Kläger schuldhaft oder schuldlos in eine Notlage geraten sei. Dies könne allenfalls bei erheblichen Belastungen der Beklagten von Bedeutung sein, die hier aber nicht vorlägen. Es fehle weiterhin an der Zuwiderhandlung gegen eine Abmahnung. Die Beklagte habe nicht dargetan, daß der Kläger die den Pfändungen zugrunde liegenden Verbindlichkeiten erst nach den Abmahnungen der Beklagten eingegangen sei oder der Kläger die Möglichkeit gehabt hätte, Pfändungen wegen bereits begründeter Verbindlichkeiten zu verhindern. Die Auffassung der Beklagten, der Kläger habe aus seinem Netto-Einkommen mehr als den pfändbaren Teil zur Schuldentilgung verwenden können und müssen, widerspreche den Vorschriften der §§ 850 ff. ZPO. Die Weigerung des Klägers, die Forderungen der Beklagten und ihrer Schwesterfirma unter Außerachtlassung der Pfändungsschutzvorschriften vorrangig zu erfüllen, stelle daher ebenfalls keinen Kündigungsgrund dar.

- 7 -



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



- 7 -

Die Interessenabwägung gehe zugunsten des Klägers aus. Das Interesse der Beklagten an der Entlastung des Lohnbüros müsse gegenüber dem des Klägers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes zurücktreten. Er benötige seine Einkünfte, um seine Schulden tilgen zu können. Einer Neueinstellung bei einem anderen Arbeitgeber stünden die Pfändungen entgegen, so daß er im Falle der Wirksamkeit der Kündigung keine Möglichkeit mehr besäße, seine Verbindlichkeiten zu erfüllen. Er habe auch fünf Jahre ohne Beanstandung für die Beklagte gearbeitet und ihre Fürsorge sonst nicht beansprucht. Sie erstrebe dagegen eigentlich eine Befreiung von der Belastung durch die Erfüllung öffentlicher Pflichten.

II. An die dieser Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO), da die Beklagte hiergegen keine begründeten Verfahrensrügen im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat. Der Senat hat die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen im einzelnen geprüft und sie für unbegründet erachtet. Von einer Darstellung der Prüfung wird gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG i.V. mit § 565 a ZPO abgesehen.

III. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu § 1 Abs. 2 KSchG ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Der Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt es nur, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt, oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung: vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe]).

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die Würdigung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis stand.

1. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß die Kündigung nicht wegen eines Verstoßes des Klägers gegen die im Arbeitsvertrag enthaltene Zustimmungspflicht der Beklagten bei Lohnabtretungen sozial gerechtfertigt sei, ist dies rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht in der (zumindest in einem Fall festgestellten) Verletzung dieser arbeitsvertraglichen Nebenpflicht bereits deshalb keinen verhaltensbedingten Kündigungsgrund i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG gesehen hat, weil sich die Beklagte den Gläubigern gegenüber nicht auf die fehlende Einwilligung berufen und damit ihren hierdurch bedingten Arbeitsaufwand selbst verursacht hat.

b) Soweit die Beklagte erstmals in der Revisionsinstanz vorträgt, der Kläger habe für den Fall, daß die erste Abtretung bereits vor Abschluß des Arbeitsvertrages erfolgt sei, gegen eine vorvertragliche Offenbarungspflicht verstoßen, handelt es sich um unzulässigen neuen Sachvortrag (§ 561 Abs. 1 ZPO). Da es insoweit auch an der Darlegung fehlt, daß die Beklagte den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung über diese angebliche Pflichtwidrigkeit des Klägers gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG unterrichtet hat, würde es sich im übrigen um das unzulässige Nachschieben eines Kündigungsgrundes handeln (vgl. Urteil des Senats vom 1. April 1981 - 7 AZR 1003/78 - [demnächst] AP Nr. 23 zu § 102 BetrVG 1972 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

2. Das angefochtene Urteil ist im Ergebnis auch insoweit zu bestätigen, als es angenommen hat, daß die Kündigung auch nicht wegen des durch die Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse verursachten Arbeitsaufwandes sozial gerechtfertigt sei.

a) Der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt erfordert eine grundsätzliche Stellungnahme zu der im Schrifttum (vgl. Becker, BlStSozArbR 1981, 305; KR-Becker § 1 KSchG Rz 264; Brill, DB 1976, 1816; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 96 e; Lepke, RdA 1980, 185; Stahlhacke, Kündigung und



Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 299) streitigen Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen Schulden eines Arbeitnehmers, sofern sie zu Lohnpfändungen führen, dazu geeignet sind, eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial zu rechtfertigen. In der Rechtsprechung der Instanzgerichte wird diese Frage ebenfalls uneinheitlich beantwortet (vgl. etwa LAG Düsseldorf, Urt. v. 3. Januar 1956 - 1 Sa 406/55-, BB 1956, 434; LAG Berlin, Urt. v. 18. Juli 1958 - 3 Sa 71/58 -, Entschkal. 1958, IV, S. 671; LAG Bayern, Urt. v. 28. April 1966 - 5 Sa 25/66 N -, ARSt 1967, 191 Nr. 1306; LAG Berlin, Urt. v. 10. September 1975 - 4 Sa 103/74 -, DB 1975, 2327; LAG Hamm, Urt. v. 21. September 1977 - 2 Sa 1122/77 -, DB 1977, 2237; LAG Berlin, Urt. v. 10. Oktober 1978 - 8 Sa 38/78 -, DB 1979, 605; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 18. Dezember 1978 - 7 Sa 638/78 -, BB 1979, 375; ArbG Köln, Urt. v. 12. Februar 1981 - 5 Ca 9149/80 -, BB 1981, 977).

Der erkennende Senat hat bislang in einer [unveröffentlichten] Entscheidung vom 29. August 1980 (7 AZR 726/77) lediglich zu einem Ausnahmefall Stellung genommen, der sich dadurch auszeichnete, daß der Arbeitnehmer eine Vertrauensstellung innehatte. In diesem Urteil hat der Senat die Ansicht vertreten, daß die nicht durch eine Notlage verursachten Schulden eines in einer Vertrauensstellung beschäftigten Arbeitnehmers jedenfalls dann einen personenbedingten Kündigungsgrund i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG darstellen können, wenn sie in relativ kurzer Zeit zu häufigen Lohnpfändungen führen und sich aus der Art und der Höhe der Schulden ergibt, daß der Arbeitnehmer voraussichtlich noch längere Zeit in ungeordneten wirtschaftlichen Verhältnissen leben wird. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen kann es an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers für die ihm übertragene Vertrauensstellung fehlen.

b) Im Streitfall geht es demgegenüber um die Frage, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen der durch zahlreiche Lohnpfändungen verursachte Arbeitsaufwand des Arbeitgebers einen verhaltensbedingten Grund für eine ordent-



liche Kündigung darstellen kann.

aa) Abgesehen von den Ausnahmefällen, daß häufige Lohnpfändungen Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers für die ihm übertragene Aufgabe begründen, handelt es sich bei Kündigungen wegen häufiger Lohnpfändungen um solche, denen ein sog. außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers zugrunde liegt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urt. v. 26. Mai 1977 - 2 AZR 632/76 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) kommt eine Kündigung wegen außerdienstlichen Verhaltens nur dann in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird, sei es im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder auch im Unternehmensbereich. Häufige Lohnpfändungen berühren wegen der damit verbundenen kosten- und arbeitsmäßigen Belastungen die unternehmerischen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers. Mit der Bearbeitung von Lohnpfändungen erfüllt der Arbeitgeber zwar eine Pflicht, die ihm der Gesetzgeber (vgl. §§ 828 ff. ZPO) im Interesse des Gläubigerschutzes auferlegt hat. Die Einbeziehung des Arbeitgebers als Drittschuldner in die vollstreckungsrechtliche Abwicklung besagt aber noch nicht, daß der mit zahlreichen Lohnpfändungen verbundene kosten- und arbeitsmäßige Aufwand kündigungsrechtlich unerheblich ist. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber bei der Bearbeitung von Pfändungen haftungsrechtlichen Risiken ausgesetzt ist. Aufgrund der gesetzlichen Grundentscheidung in den §§ 828 ff. ZPO sowie unter Beachtung des das Kündigungsschutzrecht beherrschenden Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ist davon auszugehen, daß der Arbeitgeber erst dann eine ordentliche Kündigung aussprechen kann, wenn im Einzelfall zahlreiche Lohnpfändungen einen derartigen (kosten- und arbeitsmäßigen) Aufwand verursachen, daß dies - nach objektiver Beurteilung - zu wesentlichen Störungen im Arbeitsablauf oder in der betrieblichen Organisation führt. Da der (kosten- und arbeitsmäßige) Aufwand nicht allein von der Anzahl der Pfändungen, sondern vielmehr von einer Vielzahl weiterer Faktoren (z.B. Aufeinandertreffen von Forderungen mit verschiedener Rangfolge; Zusammentreffen von Pfändungen mit



Abtretungen; Höhe der einzelnen Verbindlichkeiten; zeitliche Abfolge der Pfändungen; Einbeziehung des Arbeitgebers in Drittschuldnerprozesse, Vorhandensein einer Rechtsabteilung, Notwendigkeit der Inanspruchnahme von betriebsexternen Personen oder Institutionen - etwa Rechtsanwälte, Verbände -) abhängt, ist jegliche schematische - allein auf die Anzahl der Lohnpfändungen abstellende Betrachtungsweise - verfehlt. Eine einzelfallbezogene Betrachtungsweise ist auch deshalb geboten, weil die personellen und organisatorischen Verhältnisse in Klein-, Mittel- und Großbetrieben unterschiedlich sind mit der Folge, daß die Bearbeitung von Pfändungen je nach der Größe und Struktur des Betriebes einen unterschiedlichen (kosten- und arbeitsmäßigen) Aufwand verursachen kann. Auch die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaße und in welcher Art durch die Bearbeitung von Pfändungen wesentliche Störungen des betrieblichen Ablaufes oder der betrieblichen Organisation eintreten, hängt ebenfalls von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten ab.

Als möglicher Grund für eine ordentliche Kündigung kommt in den Fällen der vorliegenden Art der vom Arbeitnehmer verursachte (kosten- und arbeitsmäßige) Aufwand in Betracht, der allerdings so beschaffen sein muß, daß es zu einer wesentlichen Störung des betrieblichen Ablaufes oder der betrieblichen Organisation führt. Dagegen scheidet eine verhaltensbedingte Kündigung wegen des Vorwurfes der Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten aus. In der Gestaltung der eigenen Vermögenssphäre ist der Arbeitnehmer sowohl auf der Ebene der Begründung als auch auf der Ebene der Erfüllung von Verbindlichkeiten frei. Der Arbeitgeber hat aufgrund des Arbeitsvertrages kein Recht, vom Arbeitnehmer bestimmte Vermögensdispositionen (z.B. Umschuldung, Vermeidung der Anschaffung von Luxusartikeln, Tilgung bestimmter Forderungen) zu verlangen. Mangels Bestehens entsprechender arbeitsvertraglicher Nebenpflichten des Arbeitnehmers ist es verfehlt, in diesem Zusammenhang auf Verschuldensmomente (z.B. Leichtfertigkeit in der Begründung und Abwicklung von Verbindlichkeiten) abzustellen.

Entgegen einer in der Rechtsprechung der Instanzgerichte (vgl. etwa LAG Berlin, Urt. v. 10. Oktober 1978 - 8 Sa 38/78 -,



DB 1979, 605 [606]; LAG Berlin, Urt. v. 10. September 1975 - 4 Sa 103/74 -, DB 1975, 2327 [2328]; LAG Hamm, Urt. v. 21. September 1977 - 2 Sa 1122/77 -, DB 1977, 2237) sowie im Schrifttum (vgl. etwa Lepke, RdA 1980, 185 [194] m.w.N.) vertretenen Ansicht bedarf es bei Kündigungen wegen zahlreicher Lohnpfändungen auch keiner vorherigen Abmahnung. Gegenstand einer Abmahnung ist die Verletzung bestimmter Leistungs- oder Verhaltenspflichten. Durch eine Abmahnung soll der Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung seines Arbeitsverhältnisses darauf hingewiesen werden, daß er in Zukunft bestimmte Leistungsmängel oder Pflichtwidrigkeiten zu vermeiden habe. Da ein Arbeitnehmer bei der Gestaltung seiner privaten Vermögenssphäre nicht durch arbeitsvertragliche Nebenpflichten in einer bestimmten Weise gebunden ist, ist das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers insoweit keiner Abmahnung zugänglich. Es kommt hinzu, daß der Arbeitnehmer auch rechtlich nicht dazu in der Lage ist, seinen Gläubigern verbindliche Weisungen hinsichtlich der Einleitung, des Zeitpunktes oder der Art und Weise der Durchführung von Vollstreckungsmaßnahmen zu erteilen.

bb) Für das Vorliegen einer - nach objektiven Kriterien zu beurteilenden - wesentlichen Störung des betrieblichen Ablaufes oder der betrieblichen Organisation infolge der Bearbeitung von zahlreichen Lohnpfändungen ist der Arbeitgeber in vollem Umfang darlegungs- und beweispflichtig. Seiner Darlegungslast genügt der Arbeitgeber in der Regel nur dann, wenn er im einzelnen das genaue Ausmaß und die Art des durch zahlreiche Pfändungen verursachten Arbeitsaufwandes sowie die hierdurch bedingten wesentlichen Störungen des betrieblichen Ablaufes oder der betrieblichen Organisation vorträgt. Schlagwortartige Angaben (wie z.B. erhebliche Belastung der Lohnbuchhaltung oder der Rechtsabteilung) reichen dabei nicht aus.

cc) Gelangt das Gericht im Einzelfall zu der Feststellung, daß infolge der Bearbeitung von zahlreichen Lohnpfändungen wesentliche Störungen im Arbeitsablauf (z.B. in der Lohnbuchhaltung oder Rechtsabteilung) oder in der betrieblichen Organisation eingetreten sind, so bedarf es weiterhin einer umfassenden



Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien. Hierbei können auf Arbeitgeberseite insbesondere die Art und das Ausmaß des Arbeitsaufwandes sowie die Größe und Struktur des Betriebes berücksichtigt werden. Auf Arbeitnehmerseite können insbesondere die folgenden Umstände in die Interessenabwägung einbezogen werden: Anzahl der Lohnpfändungen im Verhältnis zur Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Wiedereinstellungschancen des Arbeitnehmers, Vorliegen einer finanziellen Notlage.

c) Eine Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Würdigung entspricht im Ergebnis den Erfordernissen, die nach der Ansicht des Senats in den Fällen der vorliegenden Art an die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung zu stellen sind. Dabei hat es den ihm im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG zustehenden Beurteilungsspielraum nicht überschritten, wenn es unter Zugrundelegung des Beklagtenvortrages, wonach die Bearbeitung eines Pfändungsvorganges jeweils einen halben Arbeitstag beansprucht habe, das Vorliegen einer kündigungsrechtlich erheblichen Belastung der Beklagten verneint hat. Soweit das Landesarbeitsgericht weiterhin auf das Fehlen einer ordnungsgemäßen Abmahnung im Bereich der Pfändungen abgestellt hat, entspricht das angefochtene Urteil zwar nicht der Auffassung des erkennenden Senats. Diese Abweichung ist aber nicht entscheidungserheblich, da das Landesarbeitsgericht bereits mit zutreffenden Erwägungen einen kündigungsrechtlich erheblichen Arbeitsaufwand der Beklagten verneint hat. Das angefochtene Urteil ist auch insoweit zu bestätigen, als es in der Weigerung des Klägers, die Forderungen der Beklagten und ihrer Schwesterfirma (wegen Zeitungsanzeigen) unter Außerachtlassung der Pfändungsschutzvorschriften (§§ 850 ff. ZPO) vorrangig zu erfüllen, keine Pflichtwidrigkeit gesehen hat. Durch eine derartige Voraberrfüllung würden die übrigen Gläubiger des Klägers in gesetzwidriger Weise benachteiligt. Darüber hinaus würde die von der Beklagten gewünschte Voraberrfüllung dem Schutzzweck der Lohnpfändungsvorschriften, dem Arbeitnehmer und seine Familie ein Existenzminimum zu erhalten, zuwiderlaufen.



- 14 -

Da es im Streitfall bereits an einem kündigungsrechtlich erheblichen Arbeitsaufwand der Beklagten fehlt, bedarf es nicht der ansonsten notwendigen Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien. Auf die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen materiell-rechtlichen Rügen kommt es daher nicht an.

Die Kostenentscheidung ergibt sich § 97 Abs. 1 ZPO.

Bichler

Neuroth

Dr. Jobs

Wagner

Becker

