

Aktenzeichen: 7 AZR 726/77

LAG Baden-Württemberg (Freiburg) Urteil des BAG vom 29. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2; ZPO § 139

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 726/77

9 Sa 52/77 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet am
29. August 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. August 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Nehring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Juli 1977 - 9 Sa 52/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Zeitpunkt der Kündigung 50-jährige Kläger war seit 1. Juli 1968 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Pharma-Außendienst bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin mit einem Bruttogehalt von zuletzt 3.835,-- DM beschäftigt. Der Kläger erhielt außerdem eine Kraftfahrzeugpauschale von jährlich 1.800,-- DM netto. Im Jahre 1975 gingen bei der Beklagten 19, im Jahre 1976 14 und im Jahre 1977 bis zum Ausspruch der Kündigung drei Lohnpfändungen über einen Betrag von insgesamt 51.100,-- DM zu Lasten des Klägers ein. Ab November 1976 hinterlegte die Beklagte den pfändbaren Teil der dem Kläger zustehenden Vergütung beim Vollstreckungsgericht.

Nach erfolgter Anhörung des Betriebsrates kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 11. Februar 1977 das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich zum 30. Juni 1977. Mit seiner Klage wehrt sich der Kläger gegen diese Kündigung, die er für sozial nicht gerechtfertigt hält. Er beehrte weiterhin die Verurteilung der Beklagten zur Weiterbeschäftigung sowie die Zahlung der Kraftfahrzeugpauschale 1976 in Höhe von 1.800,-- DM netto.

Demgemäß hat er beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 11. Februar 1977 zum 30. Juni 1977 nicht aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verpflichten, ihn gemäß dem Anstellungsvertrag zu beschäftigen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.800,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Vielzahl der Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse stellten eine unzumutbare Belastung der Personalabteilung dar. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, daß aufgrund von Anfragen verschiedener Gläubiger

- 3 -



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



- 3 -

mit weiteren Pfändungen in Höhe von insgesamt 92.317,-- DM zu rechnen sei. Auch nach der Hinterlegung sei mit Pfändungen ein Arbeitsaufwand verbunden, da jeder neue Pfändungs- und Überweisungsbeschluß abgelichtet, der neue Gläubiger von der Hinterlegung benachrichtigt und ein Anschreiben an das Vollstreckungsgericht geschickt werden müsse. Da sich der Kläger auch in keiner besonderen familiären Notlage befunden habe, die als Grund der finanziellen Schwierigkeiten hätte angesehen werden können, stehe der erforderliche Arbeitsaufwand in keinem Verhältnis zu der vom Arbeitgeber zu erwartenden Fürsorgepflicht. Wegen der hohen Verschuldung sei auch zu befürchten, daß der Kläger die von ihm besuchten Ärzte um Geld angehe.

Der Kläger hat hierauf erwidert, die noch bestehenden Schulden seien z. B. durch den Ankauf von Pkw's oder Einrichtungsgegenständen entstanden, die zur Berufsausübung und für ein geordnetes Familienleben benötigt worden seien. Dabei habe er sich bei den Finanzierungsmöglichkeiten verschätzt. Im übrigen halte sich der mit den eingehenden Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen verbundene Mehraufwand in Grenzen, da die Beklagte die nunmehr eingehenden Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse, die erst in Jahren Berücksichtigung finden könnten, nur zu registrieren brauche.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 29. März 1977 festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung nicht aufgelöst wurde und die Beklagte verurteilt, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und vorgetragen, der Kläger sei am 29. Juni 1976 auf den durch die zahlreichen Lohnpfändungen geschaffenen Mißstand aufmerksam gemacht und auf die Möglichkeit der Kündigung - für den Fall, daß sich in absehbarer Zeit nichts ändere - hingewiesen worden.

- 4 -



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



- 4 -

Die Weiterbeschäftigung könne ihr nicht zugemutet werden, da der Zeitaufwand für die Bearbeitung einer einzigen Lohnpfändung etwa 20 Stunden betrage. Außerdem sei zu berücksichtigen, daß der Kläger als Außendienstmitarbeiter eine Vertrauensstellung innehabe. Da dem Kläger bei seiner Tätigkeit Ärztemuster im Wert von mehreren Tausend Deutsche Mark anvertraut seien, müsse völliges Vertrauen zwischen den Parteien bestehen. Die zunehmende Zerrüttung der Vermögensverhältnisse des Klägers begründe die Gefahr, daß dieser von den Mustern unlauteren Gebrauch mache. Hierauf deute auch der Umstand hin, daß die vom Kläger nach Ausspruch der Kündigung zurückgegebenen Mustermengen teilweise stark vom rechnerischen Soll abgewichen seien. Es käme hinzu, daß der Kläger offensichtlich die gezahlte Kraftfahrzeugpauschale zweckentfremdet verwende, da sonst Pfändungen von Kraftfahrzeugwerkstätten nicht denkbar seien. Da die Beklagte wegen der Erschöpfung der pfändbaren Beträge nicht in der Lage sei, die im voraus zu zahlenden Kraftfahrzeug-Haftpflichtprämien vom Gehalt abzuziehen, bestehe die Gefahr, daß der Kläger aufgrund seiner Vermögensverhältnisse die Prämien nicht selbst bezahle und keinen Pkw mehr zur Erledigung der übertragenen Aufgaben zur Verfügung habe. Schließlich sei das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien auch deshalb völlig gestört, weil der Kläger seine Gehaltsansprüche in den Jahren 1970 bis 1975 an insgesamt sechs verschiedene Banken abgetreten habe, obwohl er schon aufgrund der ersten Abtretung hierzu nicht mehr in der Lage gewesen sei. Darüber hinaus sei eine Abtretung von Gehaltsansprüchen arbeitsvertraglich untersagt. Da das zwischen den Parteien notwendige Vertrauen nicht mehr bestehe, sei jedenfalls gemäß §§ 9, 10 KSchG die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geboten.

Der Kläger hat hierauf im wesentlichen folgendes erwidert: Die durch die Lohnpfändungen entstandene zeitliche Belastung der Personalabteilung könne nicht so groß

- 5 -



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



- 5 -

sein, da die Beklagte erklärt habe, bei weiteren Lohnpfändungen müsse sie ihm jeweils 20,-- DM für Unkosten in Rechnung stellen. Die Haftpflichtversicherungsprämie für sein Kraftfahrzeug werde er sofort selbst bezahlen, sobald diese von der Versicherung angefordert werde. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei nicht geboten, da es bei einer so großen Firma nicht unbedingt auf das Vertrauensverhältnis zwischen dem zuständigen Personalsachbearbeiter und einem Angestellten ankomme.

Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweiserhebung das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

In der Revisionsinstanz haben die Parteien einen Teilvergleich geschlossen, wonach der Kläger auf einen etwa bestehenden vorläufigen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zur rechtskräftigen Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits verzichtet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht entschieden, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 11. Februar 1977 zum 30. Juni 1977 aufgelöst worden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die durch zahlreiche Lohnpfändungen hervorgerufene Arbeitsbe-

- 6 -



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



- 6 -

lastung des Arbeitgebers sowie die Gefahr, mit Drittschuldnerklagen überzogen zu werden, grundsätzlich eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertige. Im Rahmen der Interessenabwägung sei dabei allerdings zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer aus einer persönlichen Notlage heraus Schulden mache.

Im Streitfall sei davon auszugehen, daß innerhalb eines Zeitraumes von nur zwei Jahren und einem Monat die ungewöhnlich hohe Zahl von 38 Lohnpfändungen zu Lasten des Klägers bei der Beklagten eingegangen seien. Die Höhe der Lohnpfändungen belaufe sich auf einen Betrag von ca. 51.100,-- DM. Auch wenn der zeitliche Aufwand für die Bearbeitung dieser Lohnpfändungen nicht - wie die Beklagte behaupte - jeweils ca. 20 Arbeitsstunden betrage, so übersteige diese Arbeitsbelastung das von einem Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hinzunehmende Maß. Ein anderer Beurteilungsmaßstab könne allenfalls dann gelten, wenn ein Arbeitnehmer durch persönliche Umstände in eine Notlage geraten sei. Daß dies hier der Fall wäre, habe der Kläger auch nicht andeutungsweise dargelegt. Er habe sich damit begnügt zu erklären, daß die Gestaltung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse die Beklagte nichts angehe. Da der Kläger Arzneiprüfen im Werte von mehreren Tausend Deutsche Mark mit sich führe, habe die Beklagte ein berechtigtes Interesse daran, daß der Kläger in geordneten wirtschaftlichen Verhältnisse lebe. Angesichts der ungeordneten finanziellen Verhältnisse bestehe die Gefahr, daß der Kläger von den Arzneimitteln unredlichen Gebrauch mache. Bei der vom Kläger wahrgenommenen Position handele es sich um eine Vertrauensstellung. Wenn der Kläger im Laufe von wenigen Jahren sechs Gehaltsabtretungen vorgenommen habe, könne von der Beklagten nicht erwartet werden, daß sie ihm das für eine Weiterarbeit notwendige Vertrauen schenke. Die Beklagte habe sowohl im Sommer 1975 als auch im Juni 1976 den Kläger zur Ordnung seiner

- 7 -



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



- 7 -

wirtschaftlichen Verhältnisse aufgefordert. Im letzten Gespräch habe sie für den Fall der Nichtbeachtung der Abmahnung die Kündigung angedroht. Gleichwohl seien danach weitere Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse eingegangen. Angesichts dieser Sachlage sei dem Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Bestandsschutzinteresse des Klägers - ungeachtet dessen neunjährigen Betriebszugehörigkeit - der Vorrang einzuräumen.

2. An die dieser Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO), da der Kläger hiergegen keine begründeten Verfahrensrügen im Sinne des § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO erhoben hat.

Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht § 139 ZPO nicht verletzt, wenn es nicht darauf hingewiesen hat, daß eine eventuell bestehende Notlage des Klägers als Ursache der Schulden eine andere Beurteilung der Lohnpfändungen als Kündigungsgrund rechtfertigen könnte. § 139 ZPO gibt dem Gericht nicht auf, einer Partei zu einem schlüssigen Vortrag zu verhelfen und entlastet eine Partei nicht von ihrer Pflicht, ihre Behauptungen zu substantiieren und unter Beweis zu stellen. § 139 ZPO will lediglich im Interesse einer gerechten und sachgemäßen Entscheidung Vorsorge treffen, daß nicht ein bloßes Versehen oder Übersehen, eine falsche rechtliche Beurteilung des Sachverhalts oder ein in sich unklares Vorbringen der Partei zum Nachteil gereichen. Die Nichtausübung des Fragerechts gibt einen Revisionsgrund nur dann ab, wenn das Berufungsgericht nach dem Verhandlungsergebnis hätte erkennen müssen, daß die Parteien Beweismittel und etwaige noch notwendige nähere Behauptungen hätten beibringen können und wollen, z. B. weil das Nichtvorbringen offenbar auf einem Versehen oder darauf beruhte, daß die Parteien die Rechtslage erkennbar falsch beurteilt haben (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 139 ZPO).

- 8 -



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



Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht gegeben. Die Beklagte hat im Schriftsatz vom 28. Februar 1977 und im Schriftsatz vom 15. März 1977 auf die Rechtsprechung zur Berücksichtigung einer Notlage hingewiesen. Dennoch hat der Kläger im Schriftsatz vom 16. März 1977 nur pauschal vorgetragen, daß die Schulden auf verschiedenen Anschaffungen, die zur Berufsausübung und für ein geordnetes Familienleben benötigt worden seien, beruht hätten, und hinzugefügt, weitere Ausführungen erübrigten sich. Hieraus mußte das Landesarbeitsgericht den Schluß ziehen, daß der Kläger genauere Darlegungen nicht machen wollte.

3. 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]).

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

a) In der Rechtsprechung der Instanzgerichte (vgl. etwa LAG Bayern, ARSt 1967, Nr. 1306; LAG Berlin, Urteil vom 10.9.1975, DB 1975, 2327 und Urteil vom 10.10.1978, DB 1979, 605; LAG Hamm, DB 1977, 2237; LAG Rheinland-Pfalz, BB 1979, 375; ArbG Bremen, BB 1955, 802; ArbG Hamburg,



BB 1960, 706) sowie im Schrifttum (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, 1960, § 1 Anm. 185; Brill, DB 1976, 1816; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 96 e; Schäcker, BB 1964, 391; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 299) ist streitig, 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.

b) Der von dem Landesarbeitsgericht - ohne Verfahrensfehler - festgestellte Sachverhalt erfordert jedoch keine grundsätzliche Stellungnahme zu dieser Frage. Der vorliegende Sachverhalt unterscheidet sich insoweit von dem Normalfall einer wegen Lohnpfändungen erklärten ordentlichen Kündigung, als der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Erwägungen ausgeführt hat, als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Pharma-Außendienst eine Vertrauensstellung inne hatte. Es kann offenbleiben, ob bereits Schulden des Arbeitnehmers, sofern sie in relativ kurzer Zeit zu häufigen Lohnpfändungen führen, jedenfalls dann einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG darstellen, wenn bei dem Arbeitnehmer keine besondere Notlage vorliegt oder ob hierzu noch eine vorherige vergebliche Abmahnung erforderlich ist (vgl. Brill, DB 1976, 1816 [1818]; Hueck, aaO; LAG Berlin, DB 1975, 2327; LAG Frankfurt/M., BB 1972, 880; LAG Hamm, DB 1977, 2237). Abgesehen davon, daß nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat mangels entsprechender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, eine vorherige vergebliche Abmahnung erfolgt ist, berührt das außerdienstliche Verhalten des Klägers den sogenannten Vertrauensbereich. Nach der Ansicht des Senats können - 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, 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 der genannten Voraussetzungen fehlt es in aller Regel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers für die ihm übertragene Vertrauensstellung.

c) 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 aus der Art, der Häufigkeit sowie der Höhe der zu Zwangsvollstreckungsmaßnahmen geführten Schulden gefolgert hat, daß der Kläger nicht die notwendige persönliche Zuverlässigkeit für die ihm übertragene Vertrauensstellung besitzt. Das Landesarbeitsgericht bewegt sich auch insoweit im Bereich der revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden tatrichterlichen Würdigung, als es angenommen hat, angesichts der Höhe der Verschuldung des Klägers bestehe die Gefahr, daß dieser mit den ihm überlassenen Arzneimittelmustern (im Werte von mehreren Tausend Deutsche Mark) einen unlauteren Gebrauch mache. Daß es sich hierbei nicht um eine abstrakte, sondern um eine durch gewisse Anhaltspunkte belegte konkrete Gefahr gehandelt hat, hat das Landesarbeitsgericht mit zutreffenden Erwägungen ausgeführt. Auch die im angefochtenen Urteil vorgenommene Interessenabwägung läßt keine Rechtsfehler erkennen. Solange das Landesarbeitsgericht - wie hier - bei seiner Würdigung und Abwägung weder gegen Denkgesetze noch gegen Erfahrungssätze verstößt und alle wesentlichen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt, hält es sich im Rahmen der zulässigen Tatsachenwürdigung, so daß aus Rechtsgründen in der Revisionsinstanz hiergegen keine Bedenken zu erheben sind.

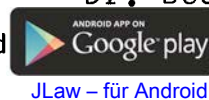
Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

g



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

Heid

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)