

Kündigung wegen Lohnpfändung

Information

Eine Kündigung wegen einer Lohnpfändung kommt grundsätzlich nur als **verhaltensbedingte ordentliche Kündigung** oder als **außerordentlich Kündigung** aus wichtigem Grund in Betracht.

Als Voraussetzung für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung hat das BAG folgende Grundsätze entwickelt (BAG, 04.11.1981 - 7 AZR 264/79):

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

Dem Urteil des BAG lag folgender Sachverhalt zugrunde: Bei einem Arbeitgeber gingen innerhalb von 5 Jahren 20 Abtretungen und Pfändung zulasten des klagenden Arbeitnehmers ein. In einem der Kündigung vorausgegangenem Gespräch wurde dem Arbeitnehmer nahe gelegt, seine Rechnungen doch unabhängig von den laufenden Lohnpfändungen zu bezahlen. Außerdem wurde der Kläger schriftlich darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber aufgrund des unangemessenen Überhandnehmens der zusätzlichen Arbeitsbelastung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt sei. Ausdrücklich drohte der Arbeitgeber bei Eingang weiterer Pfändungen kündigungsrechtliche Folgen an. Nach der Ankündigung eines weiteren Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgerecht mit der Begründung, der durch die 20 Pfändungen verursachte Verwaltungsaufwand sei nicht mehr hinzunehmen.

Der Arbeitnehmer hielt dagegen, dass es sich beim Arbeitgeber um einen Großbetrieb handele und die Lohnpfändungen keine erhebliche Belastung mit sich brächten. Außerdem sei er bemüht, seine Schulden zu begleichen und leiste deshalb Überstunden, was zur Erhöhung seines pfändbaren Einkommens führe. Die Kündigung stelle eine besondere Härte dar, da er angesichts der Lohnpfändungen keinen neuen Arbeitsplatz finden werde und damit die Möglichkeit verliere, seine Schulden zu tilgen.

Obwohl der Arbeitgeber dagegen vorbrachte, die Bearbeitung der einzelnen Lohnpfändungen nähme einen halben bis einen ganzen Arbeitstag ein und diese Belastung könne ihm nicht zugemutet werden, gab das Gericht der Klage des Arbeitnehmers statt.

Aus dem Beispiel dieser Entscheidung des BAG wird somit gleichzeitig deutlich, dass eine Lohnpfändung nicht automatisch einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darstellt und deshalb die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung zunächst ausschließt. Dasselbe gilt auch für das Verschweigen einer Lohnpfändung. Allerdings ist ein Sonderfall zu beachten, nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer eine herausgehobene oder eine besondere Vertrauensstellung bekleidet oder er innerhalb des Betriebes mit der Verwaltung von Geldern befasst ist.

Siehe auch

Kündigung - Allgemeines

Kündigung - außerordentliche: Allgemeines

Kündigung - ordentliche

Kündigung - verhaltensbedingt

Lohnpfändung - Allgemeines

Lohnpfändung - Pfändungsbeschluss