

Ausfertigung  
**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

Aktenzeichen:

**8 Sa 5/15**

1 Ca 368/14 ArbG Pforzheim

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 26.06.2015

Habermann

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Im Namen des Volkes**

## **Urteil**

In der Rechtssache

**- Klägerin/Berufungsklägerin -**

**Proz.-Bev.:**

**gegen**

**- Beklagter/Berufungsbeklagter -**

**Proz.-Bev.:**

hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - 8. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Kaiser, den ehrenamtlichen Richter Fuchs und die ehrenamtliche Richterin Staigmüller auf die mündliche Verhandlung vom 28.04.2015

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 27.01.2015, Az. 1 Ca 368/14, abgeändert.

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 01.09.2014 nicht am 30.09.2014 geendet hat, sondern mit Ablauf des 30.04.2015 enden wird.

2. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 1/6, der Beklagte 5/6.
3. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wird zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten in der Berufung nur noch über die Länge der für sie maßgeblichen Kündigungsfrist.

Die Klägerin, die im Zeitpunkt der Kündigung 56 Jahre alt war, arbeitet seit 15.10.1980 im Haushalt des Beklagten als einzige Arbeitnehmerin und verdiente zuletzt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden 1.111,50 € brutto monatlich. Neben dieser Tätigkeit übte sie noch eine geringfügige Beschäftigung im Textilladengeschäft der Ehefrau des Beklagten aus. Dieses Arbeitsverhältnis endete nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 30.04.2015.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 01.09.2014 zum 30.09.2014.

Die Klägerin meint, es sei die gesetzliche verlängerte Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB einzuhalten. Danach ende das Arbeitsverhältnis erst am 30.04.2015. Der Wortlaut des § 622 Abs. 2 BGB spreche nicht eindeutig gegen die Geltung der verlängerten Kündigungsfristen auch für im Haushalt Beschäftigte. Jedenfalls sei im Lichte einer verfassungskonformen Auslegung § 622 Abs. 2 BGB dahingehend zu verstehen, dass die Vorschrift auch für Hausangestellte anwendbar sei. Das ergebe sich aus Art. 6 Abs. 4 GG iVm. Art. 3 GG ebenso wie aus der Grundrechtcharta der Europäischen Union, da mindestens 90 % der im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts seien.

Die Klägerin hat erstinstanzlich auch die Wirksamkeit der Kündigung als solche bestritten und ihre Weiterbeschäftigung verlangt.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 01.09.2014 nicht zum 30.09.2014 enden wird.**

**2. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin über den 30.09.2014 hinaus zu den bisherigen Bedingungen als Hauswirtschafterin weiter zu beschäftigen.**

Der Beklagte hat beantragt,

**Klagabweisung.**

Er meint, die Kommentierung zu § 622 Abs. 2 BGB sei eindeutig. Bei einem Privathaushalt handle es sich nicht um einen Betrieb im Sinne dieser Vorschrift. Die verlängerten Kündigungsfristen gelten deshalb nicht. Rechtspolitisch sei auch nichts Gegenteiliges gewollt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, mangels Geltung des Kündigungsschutzgesetzes sei die Kündigung als solche wirksam.

Das Arbeitsgericht folge der ganz herrschenden Meinung, wonach § 622 Abs. 2 BGB auf Hausangestellte nicht anwendbar sei. Diese Vorschrift setze eine Beschäftigung in einem Betrieb oder Unternehmen voraus. Nach überwiegender Ansicht stelle ein Haushalt aber keinen Betrieb oder Unternehmen dar. Diese Einschränkung sei zwar verfassungsrechtlich bedenklich. Eine verfassungskonforme Auslegung sei aber abzulehnen, weil der Gesetzgeber die Aufhebung der insoweit vergleichbaren Sonderregelung für Hausangestellte in § 9 Abs. 1 Satz 2 MuSchG nicht zum Anlass genommen habe, auch bei den Kündigungsfristen für Gleichbehandlung zu sorgen.

Das Urteil ist der Klägerin am 02.02.2015 zugestellt worden. Mit ihrer am 13.02.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und zugleich ausgeführten Berufung rügt die Klägerin, die Herausnahme von Hausangestellten aus dem Schutz von Arbeitnehmern durch verlängerte Kündigungsfristen erscheine schon auf dem ersten Blick als aus der Zeit gefallen. Sie sei unter Diskriminierungsaspekten verfassungswidrig und „grundrechtecharta“widrig und stelle jedenfalls eine indirekte Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

Die Klägerin meint, die Tatsache, dass der Gesetzgeber anlässlich der Aufhebung der Sonderregelung für Haushaltsangestellte im Mutterschutzgesetz nicht auch bei den Kündigungsfristen für Gleichbehandlung gesorgt habe, spreche nicht für eine bewusste Entscheidung des damaligen

Gesetzgebers dahin, dass Hausangestellte von den verlängerten Kündigungsfristen ausgeschlossen sein sollten. Denn im Unterschied zum (damaligen) Mutterschutzgesetz fehle hier eine ausdrückliche Regelung, dass die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB nicht für Hausangestellte gelten sollten. Im Übrigen erweise sich auch ein bewusstes Nichttätigwerden des damaligen Gesetzgebers zwischenzeitlich nicht mehr als überzeugendes Argument.

In der mündlichen Verhandlung hat die Klägerin ihren Weiterbeschäftigungsantrag zurückgenommen.

Die Klägerin beantragt:

**Das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim vom 27.01.2015, Az: 1 Ca 368/14, abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 01.09.2014 nicht am 30.09.2014 geendet hat, sondern mit Ablauf des 30.04.2015 enden wird.**

Der Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Er verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und meint, der Wortlaut des § 622 Abs. 2 BGB sei eindeutig, die Beurteilung durch die Klägerin aber contra legem. Die Herausnahme von Hausangestellten aus dem Anwendungsbereich des § 622 Abs. 2 BGB sei weder verfassungs- noch grundrechtlichwidrig. Eine Ungleichbehandlung von Hausangestellten liege nicht vor, da diese in einem Privathaushalt tätig seien und somit nicht mit Beschäftigten in einem „Betrieb oder Unternehmen“ iSd. § 622 Abs. 2 BGB zu vergleichen seien.

## Entscheidungsgründe

### I.

Die nach § 64 Abs. 1 c ArbGG statthafte und auch im Übrigen zulässige Berufung der Klägerin hat auch in der Sache Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet durch die Kündigung des Beklagten erst mit Ablauf der nach § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB verlängerten Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, das ist der 30.04.2015.

Nach § 622 Abs. 2 BGB gelten für Arbeitgeberkündigungen verlängerte Kündigungsfristen, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen länger als 2 Jahre bestanden hat. Diese Vorschrift gilt auch für die Klägerin als Hausangestellte.

Allerdings stellt nach überwiegender Ansicht ein Haushalt keinen Betrieb oder Unternehmen dar. Hinsichtlich des Unternehmensbegriffs erscheint dies unzweifelhaft. Der Unternehmer ist in § 15 BGB dahingehend definiert, dass es um eine natürliche oder juristische Person geht, die „gewerblich oder selbständig beruflich“ handelt. Ein solches Handeln kommt bei einem Privathaushalt nicht in Betracht.

Der private Haushalt ist aber als Betrieb iSd. § 622 Abs. 2 BGB anzusehen. Hierbei ist zunächst beachtlich, dass eine gesetzliche Begriffsbestimmung des Betriebes, anders als des Unternehmers, nicht existiert. Allgemein wird davon ausgegangen, dass ein Betrieb eine organisatorische Einheit sei, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mithilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (vgl. Fitting/Engels/Schmidt, BetrVG § 1 Rn. 63 mit zahlreichen Rechtsprechungs- und Literaturnachweisen). Betriebe sind daher nicht nur wirtschaftliche oder gewerbliche Einrichtungen. Entscheidendes Begriffsmerkmal ist die arbeitstechnische Zwecksetzung der Organisation, wobei die Art des verfolgten Zweckes unerheblich ist (Fitting, aaO, § 1 Rn. 65).

Soweit die herrschende Meinung für die Herausnahme der Privathaushalte aus dem so definierten Betriebsbegriff darauf abstellt, deren arbeitstechnische Tätigkeit schöpfe sich in Eigenbedarf (Fitting, aaO, § 1 Rn. 66; HaKo-Kündigungsschutzrecht/Pfeiffer § 23 KSchG Rn. 15) überzeugt dies nicht ohne Weiteres. Denn in einem Haushalt, in dem Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden, besteht allein aufgrund dieser Tatsache eine arbeitstechnische Organisation (Kocher, Hausange-

stellte im Deutschen Arbeitsrecht NZA 2013, 930 ff.). Der Wortlaut der Vorschrift zwingt daher nicht zu einer Herausnahme der Privathaushalte aus dem Betriebsbegriff.

Soweit die herrschende Meinung darauf abstellt, die Formulierung in § 622 Abs. 2 BGB lehne sich an § 1 Abs. 1 KSchG an und sei deshalb ähnlich auszulegen, ist festzustellen, dass die Verwendung des Betriebsbegriffs im Kündigungsschutzrecht uneinheitlich ist. Insbesondere verwendet die hier einschlägige Vorschrift in Absatz 5 den Begriff des „Arbeitgebers“, und erfasst deshalb ohne Weiteres auch den Haushalt. Auch das Kündigungsschutzgesetz erwähnt in §§ 1 und 23 den Betrieb bzw. die Betriebszugehörigkeit, in § 10 Abs. 2 jedoch den „Bestand des Arbeitsverhältnisses“. Es ist damit nicht davon auszugehen, dass es sich hier um eine bewusste Begriffswahl handelt, aus der sich weitreichende Schlüsse ziehen lassen (Kocher, aaO). Ebenso erscheint das historische Argument, der Gesetzgeber habe die Aufhebung von § 9 Abs. 1 MuSchG a. F. im Jahr 1996 nicht zum Anlass genommen, für eine Gleichbehandlung der Hausangestellten auch bei den Kündigungsfristen zu sorgen, nicht zwingend. Insoweit bestehen keine Anhaltspunkte für eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers.

Nach Auffassung der Kammer spricht auch der Gesetzeszweck nicht für eine Herausnahme der Hausangestellten aus dem Anwendungsbereich des § 622 Abs. 2 BGB. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - zitiert nach juris) verfolgt die Staffelung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB das Ziel, länger Beschäftigten und damit betriebstreuen typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Sie sollen einen - wenn auch zeitlich begrenzten - formellen Kündigungsschutz erlangen. Es ist offensichtlich, dass Hausangestellte in gleicher Weise wie sonstige Arbeitnehmer von diesem „formellen Kündigungsschutz“ profitieren. Sie sind auch ebenso schutzwürdig wie andere Beschäftigte.

Die Kammer hat nicht verkannt, dass die soziale Nähe zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einem Privathaushalt besonders hoch ist und eines intakten Vertrauensverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien bedarf. Eine ähnliche Situation besteht jedoch im sehr kleinen Kleinbetrieb, etwa wenn der Betriebsinhaber mit nur einem oder zwei Mitarbeitern in einer Werkstatt zusammenarbeitet. Wirklich problematische Situationen am Arbeitsplatz werden jedoch durch die Möglichkeit der Freistellung nach Ausspruch einer Kündigung aufgefangen werden können. Dass die finanzielle Belastung durch Vergütungszahlung ohne Arbeitsleistung für einen Privathaushalt

gravierender ist als für einen Klein- oder Kleinstbetrieb, kann nicht ohne Weiteres angenommen werden.

Schließlich wäre eine Einschränkung des Betriebsbegriffs in § 622 Abs. 2 BGB verfassungsrechtlich höchst bedenklich. In Haushalten werden ganz überwiegend Frauen beschäftigt, weshalb eine Einschränkung der Auslegung des Betriebsbegriffs als mittelbare Diskriminierung zu werten wäre. Denn die geschlechtsneutralformulierte Regelung in § 622 Abs. 2 BGB würde überwiegend Frauen betreffen. Eine solche Regelung wäre nur dann zulässig, wenn sie einem wirklichen Bedürfnis diene und für die Erreichung dieses Ziels erforderlich wäre. Ein wirkliches Bedürfnis in diesem Sinne setzt voraus, dass die Maßnahme durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist. Dabei ist immer eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen. Die Maßnahme muss angemessen und notwendig sein und darf keine unverhältnismäßigen Folgen haben bzw. die Gruppenbildung muss geeignet und erforderlich sein um dem objektiven Bedürfnis zu genügen. Unabhängig von der Geschlechterdiskriminierung ist der allgemeine Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG zu beachten. Danach ist wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Das Grundrecht ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger aus der Natur der Sache folgender oder sonst sachlich einleuchtender Grund für die jeweilige Differenzierung der Gleichbehandlung nicht finden lässt. Ob die mit einer zulässigen Typisierung und Generalisierung verbundenen Härten und Ungerechtigkeiten im Lichte des Gleichheitssatzes hinzunehmen sind, hängt einerseits von der Intensität der Benachteiligungen und der Zahl der betroffenen Personen ab sowie andererseits von der Dringlichkeit der Typisierung und den damit verbundenen Vorteilen, wobei insoweit zu berücksichtigen ist, wie kompliziert die zu regelnde Materie ist und wie groß die Schwierigkeiten zur Vermeidung der Ungleichbehandlung sind. Die Zahl der betroffenen Personen darf lediglich relativ klein und die Ungleichbehandlung nicht sehr intensiv sein (BGH 14. November 2007 - IV ZR 74/06 - zitiert nach juris).

Die von der herrschenden Meinung favorisierte Auslegung des § 622 Abs. 2 BGB benachteiligt die betroffenen Hausangestellten sehr intensiv. Sie haben in keinem Fall einen materiellen Kündigungsschutz, weil Privathaushalte als Kleinbetriebe nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen. Ihnen wird auch noch der formelle Kündigungsschutz genommen. Im vorliegenden Fall bedeutet das eine Verkürzung der maßgeblichen Kündigungsfrist um 6 Monate. Ausgehend von dieser gravierenden Benachteiligung erscheint die Dringlichkeit der Differenzierung zwischen Privathaushalten und sonstigen Einheiten wenig ausgeprägt. Das zeigt sich exemplarisch im vorlie-

genden Fall. Ein Privathaushalt, der finanziell in der Lage ist, über 20 Jahre hinweg eine Hausangestellte zu beschäftigen, ist wirtschaftlich kaum darauf angewiesen, in den Genuss der kurzen Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB zu kommen.

Die Vorschrift des § 622 Abs. 2 BGB muss daher verfassungskonform dahin ausgelegt werden, dass auch Privathaushalte unter den Begriff des Betriebes fallen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Pforzheim ist deshalb dahin abgeändert worden, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien erst nach Ablauf der verlängerten Kündigungsfrist, das ist der 30.04.2015 endet.

## II.

Die Kostenentscheidung folgt dem Verhältnis des Obsiegens der Parteien unter Berücksichtigung der teilweisen Klagerücknahme in der Berufungsverhandlung.

Wegen grundsätzlicher Bedeutung des Geltungsbereichs des § 622 Abs. 2 BGB ist die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen worden.

### **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil kann der Beklagte schriftlich Revision einlegen. Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat, die Revisionsbegründung innerhalb einer Frist von zwei Monaten bei dem

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

eingehen.



Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- a. Rechtsanwälte,
- b. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- c. juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der lit. b und c müssen die handelnden Personen die Befähigung zum Richteramt haben.

2. Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf § 72a ArbGG wird hingewiesen.

Kaiser

Fuchs

Staigmüller

**Hinweis:**

**Die Geschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts wünscht die Vorlage der Schriftsätze in siebenfacher Fertigung, für jeden weiteren Beteiligten eine weitere Mehrfertigung.**