



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau N. A., X. str. 22, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin E. O.,
I. Allee 78-80, F.,

g e g e n

den Herrn H. C., An der X. 8c, F.,

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. & Partner,
Im U. bruch 128, F.,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 10.05.2016
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Jakubowski als Vorsitzenden sowie den
ehrenamtlichen Richter Priebe und die ehrenamtliche Richterin Schenk

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 17.12.2015 - 1 Ca 2808/15 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Kündigung.

Die 58jährige, verheiratete Klägerin ist seit dem 15.03.2014 in Vollzeitätigkeit bei dem Beklagten gegen eine Vergütung in Höhe von zuletzt 2.500,00 € brutto beschäftigt. Sie ist als Servicekraft in dem Privathaushalt des Beklagten, in welchem dieser mit seiner Familie lebt, tätig. Insgesamt beschäftigt der Beklagte in seinem Haushalt dauerhaft ca. 15 Arbeitnehmer, darunter eine Hausdame, zwei Mitarbeiterinnen im Housekeeping, eine Mitarbeiterin für die Wäsche, einen Fahrer, einen Koch, drei Gärtner, eine Nanny sowie insgesamt fünf Mitarbeiterinnen im Service.

Zu den Aufgaben der Klägerin gehörten die Bedienung der Familienmitglieder des Beklagten bei Mahlzeiten, das Backen von Kuchen, die Zubereitung von Mahlzeiten bei Abwesenheit des Kochs, die Durchführung von Bestellungen für die Küche, die Durchführung von Reinigungsarbeiten in der Arbeitsküche, dem Aufenthaltsraum der Mitarbeiter und anderen Räumen, wie dem Wohnzimmer, der Bibliothek, dem Esszimmer mit Showküche, den Gästetoiletten, der Empfangshalle und den Treppen. Sie war weiter befasst mit dem Waschen von Handtüchern (Küchenhandtücher, Gästehandtücher, Frotteetücher) und der Bekleidung der Mitarbeiter sowie mit Bügeltätigkeiten.

Die Klägerin war ausschließlich in den Räumen des Erd- und Untergeschosses tätig. Dabei hat sie an fünf Tagen täglich acht Stunden mit einer Pause von 30 Minuten im Wechsel in Früh- und Spätschicht sowie alle 14 Tage am Wochenende gearbeitet.

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28.09.2015, der Klägerin übergeben am 29.09.2015, zum 31.10.2015.

Gegen die Wirksamkeit der Kündigung hat sich die Klägerin mit ihrer am 15.10.2015 beim Arbeitsgericht Essen eingegangenen Klage gewandt.

Sie hat die Auffassung vertreten, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sei das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Aus den Arbeitsabläufen ergäbe sich eine Vergleichbarkeit mit einer Servicekraft in einem Restaurant bzw. einer Reinigungskraft in einem Büro. Wenn Privathaushalte nach strengen arbeitsrechtlichen Regeln organisiert seien und dort mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigt seien, sei die Grenze des Eigenbedarfs überschritten. Eine

wirtschaftliche Bedeutung müsse ein Betrieb nicht haben. Der Ausschluss von Arbeitnehmern eines Privathaushaltes aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes verletze Art. 3 GG.

Eine soziale Rechtfertigung der Kündigung liege nicht vor.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 28.09.2015 - zugestellt am 29.09.2015 - nicht aufgelöst wird.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung, weil der Familienhaushalt keinen Betrieb im Sinne des § 23 Abs. 1 KSchG darstelle.

Mit Urteil vom 17.12.2015 hat das Arbeitsgericht Essen die Klage abgewiesen.

Zur Begründung hat es ausgeführt, die Kündigung bedürfe keiner sozialen Rechtfertigung. Das Kündigungsschutzgesetz finde auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung, da der Familienhaushalt, der nur der Befriedigung privater Bedürfnisse diene, keinen Betrieb in diesem Sinne darstelle. Dies gelte unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer dort beschäftigt seien. Dass der Beklagte mit den in seinem Haushalt Beschäftigten nicht ausschließlich private Bedürfnisse befriedige, habe die Klägerin nicht substantiiert behauptet.

Sie sei mit einer Servicekraft in einem Restaurant nicht vergleichbar, da dort die Bewirtung von (zahlenden) Gästen der Unternehmenszweck sei. Das Kündigungsschutzgesetz grenze den Geltungsbereich des Art. 3 Abs. 1 GG ein, so dass auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliege.

Gegen das ihm am 28.12.2015 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Klägerin am 26.01.2016 Berufung eingelegt und diese am 28.02.2016 begründet.

Sie ist nach wie vor der Auffassung, ein Privathaushalt könne auch ein Betrieb im Sinne der §§ 1, 23 KSchG sein. Die von der Rechtsprechung und der herrschenden Auffassung in der Literatur vorgenommene Ausnahme aus dem Betriebsbegriff sei nicht gerechtfertigt. Eine enge persönliche Bindung zwischen den Arbeitsvertragsparteien bestehe bei mehr als zehn Beschäftigten nicht mehr, weil dann von einer hierarchischen und wirtschaftlichen Arbeitsorganisation ausgegangen werden müsse. Es bestehe für Arbeitgeber, die in ihrem Privathaushalt mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, ohnehin ein erheblicher Verwaltungsaufwand, der ihnen jedoch zumutbar sei. Dem im Privathaushalt anzuerkennenden Wunsch nach Flexibilität stünde der Schutz der Beschäftigten vor Willkür entgegen. Auch der Schutz der Wohngebiete keine Ausnahme, da der Arbeitgeber die Arbeitnehmer willentlich in seine Wohnung geholt habe. Daraus resultiere bereits die Einschränkung der Privatsphäre.

Eine Herausnahme der Privathaushalte aus dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes sei nicht gerechtfertigt und verstoße daher gegen Art. 3 GG. Jedenfalls sei der Begriff des Betriebes verfassungskonform auszulegen.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 17.12.2015 - Az 1 Ca 2808/15 - zugestellt am 28.12.2015 abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 28.09.2015 - zugestellt am 29.09.2015 - nicht aufgelöst wird.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Privathaushalt werde auch in anderen Bereichen anders behandelt als ein Unternehmen. So sei der Inhaber eines Privathaushalts Verbraucher im Sinne des § 13 BGB im Gegensatz zu dem Unternehmer gemäß § 14 Abs. 1 BGB dar. Auch im Mietrecht finde sich in § 573a BGB eine erleichterte Kündigungsmöglichkeit in einem vom Vermieter selbst bewohnten Gebäude.

Der Einblick in die private Lebensführung des Arbeitgebers und seiner Familie, den die in einem Privathaushalt beschäftigten Arbeitnehmer nehmen könnten, rechtfertige die Ausnahme vom Betriebsbegriff.

Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzprozesses müsste der Arbeitgeber gegebenenfalls seine privaten Vermögens- und Einkommensverhältnisse offenlegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und insbesondere den der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, des erstinstanzlichen Urteils sowie der Sitzungsniederschriften verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung ist zulässig aber unbegründet.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zurecht abgewiesen.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

A. Darauf, ob die Kündigung vom 28.09.2015 sozial gerechtfertigt ist, kommt es nicht an. § 1 Abs. 1 KSchG findet auf diese keine Anwendung.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG ist Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Die Klägerin ist nicht im Betrieb oder Unternehmen des Beklagten beschäftigt worden.

1. Ein Unternehmen des Beklagten liegt nicht vor. Dieses setzt voraus, dass der Arbeitgeber in Ausübung seiner gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt (vgl. § 14 Abs. 1 BGB). Dies ist bei einem Privathaushalt ersichtlich nicht der Fall.

2. Die Klägerin ist auch nicht im Betrieb des Beklagten beschäftigt gewesen.

Sie ist vielmehr in dessen Privathaushalt beschäftigt gewesen. Dieser stellt keinen Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG dar. Dies ergibt die Auslegung der Vorschrift. Auch verfassungsrechtliche Erwägungen gebieten keine andere Auslegung der Norm.

a.) Ein Privathaushalt stellt keinen Betrieb im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG dar. Das Kündigungsschutzgesetz enthält keine eigenständige Definition des Betriebes. Ausgangspunkt ist daher der in der Rechtsprechung und in der Rechtslehre entwickelte Betriebsbegriff, wonach unter einem Betrieb die organisatorische Einheit zu verstehen ist, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen (BAG, Urteil vom 17.01.2008 – 2 AZR 902/06 –, BAGE 125, 274 - 284, Rn. 15; BAG, Urteil vom 15.03.2001 – 2 AZR 151/00 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 02.04.1992 – 2 AZR 574/91 –, Rn. 20, juris; BAG, Urteil vom 14.03.1985 – 2 AZR 115/84 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 09.09.1982 – 2 AZR 253/80 –, BAGE 40, 145-156, Rn. 31; BAG, Beschluss vom 17.02.1981 – 1 ABR 101/78 –, Rn. 11, juris; BAG, Urteil vom 26.08.1971 – 2 AZR 233/70 –, Rn. 18, juris; BAG, Beschluss vom 24.09.1968 – 1 ABR 4/68 –, Rn. 19, juris; APS/Moll KSchG § 23 Rn. 7; Fitting § 1 BetrVG Rn. 65; KR/Griebeling/Rachor § 1 KSchG Rn. 138; HWK/Quecke vor § 1 KSchG Rn. 35; KR/Bader § 23 KSchG Rn. 37 mwN; Löwisch/Spinner KSchG, § 23 Rn. 9; Thüsing/Laux/Lembke KSchG, § 23 Rn. 3).

b.) Diese Auslegung ist auch nach Auffassung der erkennenden Kammer zutreffend.

aa) Maßgebend für die Auslegung von Gesetzen ist der in der Norm zum Ausdruck kommende objektivierte Wille des Gesetzgebers, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist (BVerfG, Urteil vom 19.03.2013 – 2 BvR 2628/10, 2 BvR 2883/10, 2 BvR 2155/11 –, BVerfGE 133, 168 - 241, Rn. 66; BVerfG, Urteil vom 20.03.2002 – 2 BvR 794/95 –, BVerfGE 105, 135 - 185, Rn. 79; BVerfG, Beschluss vom 17.05.1960 – 2 BvL 11/59, 2 BvL 11/60 –, BVerfGE 11, 126 - 136, Rn. 16; BVerfG, Urteil vom 21.05.1952 – 2 BvH 2/52 –, BVerfGE 1, 299 - 322, Rn. 56). Der Erfassung des objektiven Willens des Gesetzgebers dienen die anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung aus dem Wortlaut der Norm, der Systematik, ihrem Sinn und Zweck sowie aus den Gesetzesmaterialien und der Entstehungsgeschichte, die einander nicht ausschließen, sondern sich gegenseitig ergänzen.

Unter ihnen hat keine einen unbedingten Vorrang vor einer anderen (BVerfG, Urteil vom 20.03.2002 – 2 BvR 794/95 –, BVerfGE 105, 135 - 185, Rn. 79; BVerfG, Beschluss vom 17.05.1960 – 2 BvL 11/59, 2 BvL 11/60 –, BVerfGE 11, 126 - 136, Rn. 18). Ausgangspunkt der Auslegung ist der Wortlaut der Vorschrift. Er gibt allerdings nicht immer hinreichende Hinweise auf den Willen des Gesetzgebers. Für die Beantwortung der Frage, welche Regelungskonzeption dem Gesetz zugrunde liegt, kommt daneben den Gesetzesmaterialien und der Systematik des Gesetzes eine nicht unerhebliche Indizwirkung zu. Die Eindeutigkeit der im Wege der Auslegung gewonnenen gesetzgeberischen Grundentscheidung wird nicht notwendig dadurch relativiert, dass der Wortlaut der einschlägigen Norm auch andere Deutungsmöglichkeiten eröffnet, soweit diese Deutungen offensichtlich eher fern liegen. Anderenfalls wäre es für den Gesetzgeber angesichts der Schwierigkeit, textlich Eindeutigkeit herzustellen, nahezu unmöglich, sein Regelungsanliegen gegenüber der Rechtsprechung über einen längeren Zeitraum durchzusetzen (BVerfG, Urteil vom 19.03.2013 – 2 BvR 2628/10, 2 BvR 2883/10, 2 BvR 2155/11 –, BVerfGE 133, 168 - 241, Rn. 66; BAG, Urteil vom 30.03.2004 – 1 AZR 7/03 –, BAGE 110, 122-134, Rn. 47; BGH, Beschluss vom 16.05.2013 – II ZB 7/11 –, Rn. 27, juris; BFH, Urteil vom 21.10.2010 – IV R 23/08 –, BFHE 231, 544, BStBl II 2011, 277, Rn. 23).

bb) Der Wortlaut des § 1 Abs. 1 KSchG ergibt, dass hiermit Privathaushalte nicht erfasst werden sollten. Die Vorschrift verwendet den Begriff des Betriebes. Dieser erfasst schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch private Haushalte nicht (so auch Löwisch/Spinner KSchG, § 23 Rn. 9). Danach ist ein Betrieb eine Einheit von zusammenwirkenden Personen und Produktionsmitteln zum Vorbringen von Gütern und Leistungen (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 8. Auflage 2006, Stichwort Betrieb). Einen solchen Zweck der Hervorbringung von Gütern oder Dienstleistungen hat der Familien- oder Privathaushalt nicht. Dessen Zweck erschöpft sich darin, die privaten Bedürfnisse seiner Mitglieder zu decken. Einen nach außen tretenden, über seine Aufrechterhaltung hinausgehenden Zweck verfolgt er hingegen nicht.

cc) Auch die Systematik des Gesetzes spricht dafür, den Privathaushalt nicht unter den Begriff des Betriebes im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG zu fassen. Zwar ist der Klägerin insoweit zuzustimmen, dass die Verwendung des Begriffes des Betriebes im Kündigungsschutzgesetz keinen eindeutigen Anhaltspunkt dafür liefert, ob damit auch der Privathaushalt erfasst sei. So differenziert § 1 Abs. 1 KSchG selbst zwischen Betrieb und Unternehmen, sodass diese Begriffe entgegen der Auffassung der Beklagten nicht gleichgesetzt werden können. Allerdings finden sich in anderen Rechtsgebieten Regelungen, in welchen die Begriffe Betrieb und Privathaushalt im Ergebnis als Gegensatz verwendet werden.

So vermindern nach den Vorschriften des Einkommenssteuergesetzes Entnahmen für den Haushalt das Betriebsvermögen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 EStG). Die Entnahme für den Haushalt stellt einen betriebsfremden Zweck dar (§ 4 Abs. 1 Satz 2 EStG). Sie stellen eben keine Betriebsausgaben im Sinne des § 4 Abs. 4 EStG dar. Der Annahme, der Begriff des Betriebes im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG erfasse Privathaushalte nicht, steht nicht entgegen, dass der Begriff in anderen Vorschriften durchaus auch anders ausgelegt werden kann (vgl. zu § 622 Abs. 2 BGB LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.06.2015 – 8 Sa 5/15 -, Rn. 25 ff., juris; zu § 1 Abs. 1 Satz 1 PflegeArbbV LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.02.2016 – 2 Sa 378/15, Rn. 21 ff., juris).

dd) Auch die Entstehungsgeschichte des § 1 KSchG spricht gegen eine Einbeziehung des Familienhaushalts in dessen Schutzbereich. Zwar lässt sich eine solche Einschränkung der Begründung des Gesetzes nicht entnehmen (vgl. BT/Drks. Nr.: 01/2090 vom 27.03.1951). Allerdings galt zu diesem Zeitpunkt der Begriff des Betriebes sowohl im Kündigungsschutzrecht als auch im Betriebsverfassungsrecht in Rechtsprechung und Schrifttum einheitlich als dahingehend festgelegt, dass ein Betrieb nur diejenige organisatorische Einheit ist, deren Zweck sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpft (BAG, Beschluss vom 24.09.1968 – 1 ABR 4/68 –, Rn. 19, juris; BAG, Beschluss vom 03.12.1954 – 1 ABR 7/54 –, BAGE 1, 175, Rn. 6; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 7. Aufl., § 3 Anm. 2 mwN). Zum Teil wurde hervorgehoben, dass Betrieb nur diejenige Einheit sei, innerhalb derer der Unternehmer mit seinen Mitarbeitern einen arbeitstechnischen Zweck verfolge, woraus zu schließen sei, dass ein Haushalt als Betrieb nicht in Betracht komme (RG, Urteil vom 06.02.1923 – III 93/22 –, RGZ 106, 272, 275; RG, Urteil vom 16.02.1926 – III 428/25 –, RGZ 113, 87, 89; Dietz, BetrVG, 4. Auflage 1967, § 1 Rn. 36). Anhaltspunkte dafür, dass der historische Gesetzgeber von diesem Begriff hat abweichen wollen, sind nicht ersichtlich.

Auch kann in der Tatsache, dass der Gesetzgeber anlässlich der Gleichstellung der Beschäftigten im Haushalt im Rahmen des Mutterschutzgesetzes im Jahre 1996 trotz der eindeutigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von einer Einbeziehung der Angestellten im Privathaushalt abgesehen hat, ein Indiz dafür gesehen werden, dass eine Einbeziehung im Rahmen des § 1 KSchG nicht gewollt ist (vgl. BT/Drks. Nr. 17/12951; kritisch Kocher NZA 2013, 929, 931f.).

c.) Das gefundene Ergebnis ist auch nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen zu korrigieren. Das Ergebnis begründet keine Verletzung der Grundrechte der Klägerin.

aa) Lassen der Wortlaut, die Entstehungsgeschichte, der Gesamtzusammenhang der einschlägigen Regelungen und deren Sinn und Zweck mehrere Deutungen zu, von denen eine mit der Verfassung vereinbar ist, so ist diese geboten (BVerfG, Beschluss vom 06.04.2000 – 1 BvL 18/99, 1 BvL 19/99 –, Rn. 13, juris; BVerfG, Beschluss vom 30.03.1993 – 1 BvR 1045/89, 1 BvR 1381/90, 1 BvL 11/90 –, BVerfGE 88, 145 - 168, Rn. 67).

Der Wortlaut der Regelung unter § 1 Abs. 1 KSchG, deren systematische Stellung sowie die Entstehungsgeschichte würden auch eine Auslegung dahingehend zulassen, dass auch Privathaushalte darunter fallen. Diese Auslegung ist jedoch nicht von Verfassungswegen geboten. Die gegenläufige, hier gefundene Auslegung stellt keine Verletzung grundgesetzlicher Normen dar.

bb) Die gefundene Auslegung ist vorrangig am Maßstab des Art. 12 Abs. 1 GG zu messen.

(1) Dieses Grundrecht garantiert die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Zwar ist mit der Berufswahlfreiheit weder ein Anspruch auf Bereitstellung eines Arbeitsplatzes eigener Wahl noch eine Bestandsgarantie für den einmal gewählten Arbeitsplatz verbunden. Ebenso wenig gewährt Art. 12 Abs. 1 GG einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund privater Disposition. Insofern obliegt dem Staat aber eine aus dem Grundrecht folgende Schutzpflicht, der die geltenden Kündigungsvorschriften Rechnung tragen (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 25; BVerfG, Beschluss vom 21.02.1995 – 1 BvR 1397/93 –, BVerfGE 92, 140 - 157, Rn. 43; BVerfG, Urteil vom 10.03.1992 – 1 BvR 454/91 u. a. –, BVerfGE 85, 360 - 385, Rn. 44).

(2) Die Versagung des allgemeinen Kündigungsschutzes gegenüber Beschäftigten in Privathaushalten greift nicht in bestehende Arbeitsverhältnisse und damit in eine grundrechtlich geschützte Position von Arbeitnehmern ein. Es handelt sich um eine das private Vertragsrecht ausgestaltende Norm, die allein am objektiven Gehalt der Grundrechte zu messen ist. Art. 12 Abs. 1 GG kann durch sie nur verletzt sein, wenn der Gesetzgeber damit seiner aus diesem Grundrecht abzuleitenden Pflicht zum Schutz der Arbeitnehmer vor Arbeitgeberkündigungen nicht hinreichend nachgekommen ist (vgl. zur Kleinbetriebsregelung BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169-186, Rn. 26).

(3) Die Norm ist in der gefundenen Auslegung mit Art. 12 Abs. 1 GG vereinbar.

Im Rahmen der Festlegung der Grenzen des allgemeinen Kündigungsschutzes hat der Gesetzgeber die widerstreitenden Interessen des Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsplatzes mit dem ebenfalls geschützten Interesse des Arbeitgebers nur Mitarbeiter zu beschäftigen, die seinen Vorstellungen entsprechen und ihre Zahl auf das von ihm bestimmte Maß zu beschränken, abzuwägen und so zu begrenzen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 28). Es geht um den Ausgleich widerstreitender Interessen, die regelmäßig grundrechtlich verankert sind. So liegt es auch hier. Dem durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Interesse des Arbeitnehmers an einer Erhaltung seines Arbeitsplatzes steht das Interesse des Arbeitgebers gegenüber, in seinem Haushalt nur die Personen zu beschäftigen, die er hierfür für geeignet hält.

Im Rahmen des Ausgleichs dieser Interessen steht dem Gesetzgeber ein weiter Gestaltungsfreiraum zu. Die Einschätzung der für die Konfliktlage maßgeblichen ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen liegt in seiner politischen Verantwortung, ebenso die Vorausschau auf die künftige Entwicklung und die Wirkungen seiner Regelung. Dasselbe gilt für die Bewertung der Interessenlage, das heißt die Gewichtung der einander entgegenstehenden Belange und die Bestimmung ihrer Schutzbedürftigkeit. Eine Verletzung grundrechtlicher Schutzpflichten kann daher in einer solchen Lage nur festgestellt werden, wenn eine Grundrechtsposition den Interessen des anderen Vertragspartners in einer Weise untergeordnet wird, dass in Anbetracht der Bedeutung und Tragweite des betroffenen Grundrechts von einem angemessenen Ausgleich nicht mehr gesprochen werden kann (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 29).

Auf Seiten des Arbeitnehmers sind schwerwiegende Belange betroffen. Er kann die berufliche Tätigkeit, für die Art. 12 Abs. 1 GG den erforderlichen Freiraum gewährleistet, ausschließlich durch den Abschluss und den Fortbestand von Arbeitsverträgen realisieren. Der Arbeitsplatz ist die wirtschaftliche Existenzgrundlage für ihn und seine Familie. Lebenszuschnitt und Wohnumfeld werden davon bestimmt, ebenso gesellschaftliche Stellung und Selbstwertgefühl. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dieses ökonomische und soziale Beziehungsgeflecht in Frage gestellt (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 31).

Auf Seiten des privaten Arbeitgebers steht dem vor allem das Interesse gegenüber, in seinen privaten Lebensbereich nur solche Personen zu lassen, die er aufgrund seiner subjektiven Einschätzung hierfür für geeignet hält. Die übrigen,

vom Bundesverfassungsgericht für den Kleinunternehmer in die Waagschale gelegten Positionen sind hingegen nicht betroffen (vgl. hierzu BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 32). So ist der private Arbeitgeber nicht in seiner Berufsfreiheit betroffen, da diese nicht die private Lebensgestaltung schützt. Dem Schutz des Arbeitgebers vor einer finanziellen oder verwaltungsmäßigen Überforderung ist durch die Begrenzung des allgemeinen Kündigungsschutzes auf Betriebe, die in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, genüge getan.

Besonders im Privathaushalt ist der Arbeitgeber jedoch darauf angewiesen, dass es nicht zu Unstimmigkeiten und Querelen kommt. Nicht nur typischerweise, wie der Kleinunternehmer, sondern stets begegnet der Arbeitgeber den in seinem Haushalt beschäftigten Arbeitnehmern persönlich.

Hinzu kommen auf Seiten des Arbeitgebers die grundrechtliche Garantie der Unverletzlichkeit der Wohnung gemäß Art. 13 Abs. 1 GG. Es würde einen staatlichen Eingriff darstellen, wenn dem privaten Arbeitgeber vorgeschrieben würde, welchen Personen er Zutritt zu seiner Wohnung zu gestatten habe, etwa weil diese im Falle der Reduzierung der Zahl der Beschäftigten sozial schutzwürdiger im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG sind als andere.

Der Arbeitgeber müsste im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses gegebenenfalls Details seiner privaten Lebensführung offenbaren, um den Grund für die Kündigung eines Arbeitnehmers anhand objektiver Umstände darzustellen.

Letztlich ist der private Arbeitgeber in besonders hohem Maße auf ein Vertrauensverhältnis zu den Arbeitnehmern angewiesen. Die in seinem Haushalt beschäftigten Personen erhalten Einblick in seine private Lebensführung und die seiner Familienmitglieder. Dieses, auch subjektiv geprägte Vertrauensverhältnis, beziehungsweise sein Fehlen oder Verlust, kann unter Umständen nicht anhand objektiver, vom Arbeitsgericht überprüfbarer Tatsachen dargestellt werden.

Diese Interessen bestehen auch unabhängig von der Zahl der im Haushalt beschäftigten Personen. Es macht insoweit keinen Unterschied, ob der Arbeitgeber aufgrund eigenen Entschlusses weniger oder mehr als zehn Personen in seinem Haushalt beschäftigt. Auch mehr als zehn Beschäftigte haben Zutritt zu der grundrechtlich geschützten Wohnung des Arbeitgebers. Sie erlangen auch Kenntnisse über die private Lebensführung des Arbeitgebers. Auch bei mehr als zehn Beschäftigten besteht ein nachvollziehbares Interesse an einem auch subjektiv bestehenden Vertrauensverhältnis. Die Zahl der Beschäftigten kann aber

gegebenenfalls als Indiz herangezogen werden, bei der Feststellung, ob tatsächlich ein Privathaushalt betroffen ist.

Mit der Versagung des allgemeinen Kündigungsschutzes gegenüber im Privathaushalt beschäftigten Arbeitnehmern ist dieser Interessengegensatz zu einem Ausgleich gebracht, der verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist.

Den Arbeitnehmern in Privathaushalten ist das größere rechtliche Risiko eines Arbeitsplatzverlustes angesichts der schwerwiegenden und grundrechtlich geschützten Belange des Arbeitgebers zuzumuten. Dabei fällt ins Gewicht, dass diese entgegen der Auffassung der Klägerin nicht völlig schutzlos gestellt sind. Wo die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht greifen, sind die Arbeitnehmer durch die zivilrechtlichen Generalklauseln vor einer sitten- oder treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechts des Arbeitgebers geschützt. Im Rahmen dieser Generalklauseln ist auch der objektive Gehalt der Grundrechte zu beachten (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 34). Dabei wirkt der durch die Generalklauseln vermittelte Grundrechtsschutz umso schwächer, je stärker die Grundrechtspositionen des Arbeitgebers im Einzelfall betroffen sind (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 35). Gegen willkürliche und auf sachfremden Motiven beruhende Kündigungen sind auch diese Arbeitnehmer geschützt (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 36).

Dabei kann der objektive Gehalt der Grundrechte auch im Verfahrensrecht Bedeutung erlangen, was bei der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Überprüfung einer Kündigung auf Willkür oder Sittenwidrigkeit zu beachten wäre (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 37).

cc) Die Versagung des allgemeinen Kündigungsschutzes gegenüber Arbeitnehmern in Privathaushalten ist auch mit dem allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar.

(1) Für die Prüfung der Verfassungsmäßigkeit von Normen gibt der allgemeine Gleichheitssatz keinen einheitlichen Prüfungsmaßstab vor. Je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen ergeben sich unterschiedliche Grenzen für den Gesetzgeber, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen. Die Anforderungen sind umso strenger, je mehr sich die personenbezogenen Merkmale den in Art.

3 Abs. 3 GG genannten nähern. Bei einer an Sachverhalten orientierten Ungleichbehandlung kommt es entscheidend darauf an, inwieweit die Betroffenen in der Lage sind, durch ihr Verhalten die Verwirklichung der Differenzierungsmerkmale zu beeinflussen. Die unterschiedliche Bindung des Gesetzgebers wirkt sich entsprechend auf die ihm zustehende Einschätzungsprärogative und auch auf die verfassungsgerichtliche Kontrolldichte aus (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 42; BVerfG, Beschluss vom 26.01.1993 – 1 BvL 38/92, 1 BvL 40/92, 1 BvL 43/92 –, BVerfGE 88, 87 - 103, Rn. 35).

(2) In Verbindung mit der Regelung unter § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG benachteiligt die Herausnahme der Beschäftigten in Privathaushalten in § 1 Abs. 1 KSchG diese im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen Bereichen. Die Regelung hat, wie dargelegt, Auswirkungen auf die durch Art. 12 GG geschützte Freiheit der beruflichen Tätigkeit; der Gesetzgeber unterliegt somit grundsätzlich einer strengen Bindung (BVerfG, Beschluss vom 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 –, BVerfGE 97, 169 - 186, Rn. 43; BVerfG, Beschluss vom 30.05.1990 – 1 BvL 2/83 –, BVerfGE 82, 126 - 156, Rn. 73).

(3) Das Fehlen des allgemeinen Kündigungsschutzes trifft die Arbeitnehmer in Privathaushalten nicht leicht. Ein Gleichheitsverstoß liegt nach Auffassung der Kammer dennoch nicht vor.

Aus den oben dargestellten Gründen, ist eine Ungleichbehandlung der in Privathaushalten beschäftigten Arbeitnehmer gerechtfertigt. Hierbei kann dahinstehen, ob und in welcher Intensität alle genannten Gründe im Einzelfall gegeben sind. Insoweit ist auch die Zahl der Beschäftigten nicht ausschlaggebend. Es kommt nicht darauf an, ob im konkreten Einzelfall eine enge persönliche Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer besteht.

Für den Gesetzgeber geht es um die Abgrenzung typischer Interessenlagen. Der Gesetzgeber ging davon aus, dass die Regelungen des allgemeinen Kündigungsschutzes für Arbeitnehmer im Privathaushalt nicht gelten sollen, weil nach seiner Auffassung die betroffenen Interessen des privaten Arbeitgebers typischerweise schwerer wiegen. Insbesondere die Betroffenheit des privaten Lebensbereichs des Arbeitgebers rechtfertigt eine Absenkung des Bestandsschutzes der Arbeitsverhältnisse der dort beschäftigten Arbeitnehmer. Allerdings sind die in Frage stehenden grundrechtlich geschützten Positionen der Arbeitnehmer bei der Feststellung eines Privathaushalts und der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zu beachten.

d.) Die Herausnahme der in Privathaushalten beschäftigten Arbeitnehmer aus dem allgemeinen Kündigungsschutz verstößt auch nicht gegen internationale Abkommen. In dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16.06.2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ist die Gleichbehandlung im Hinblick auf den Kündigungsschutz nicht vorgeschrieben (BGBl. II, 2013, 922 ff.). Gemäß Art. 10 Abs. 1 des Übereinkommens sind von den Mitgliedsstaaten lediglich Maßnahmen im Hinblick auf die die Gleichbehandlung im Hinblick auf die normale Arbeitszeit, die Überstundenvergütung, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub zu ergreifen (vgl. zu der Einbeziehung der Privathaushalte in den Betriebsbegriff des § 622 Abs. 2 BGB Kocher NZA 2013, 929).

e.) Die Klägerin war im Privathaushalt des Beklagten beschäftigt. Der Annahme eines Privathaushaltes steht auch im vorliegenden Fall nicht die Zahl der bei dem Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer entgegen. Zwar können ab einer gewissen Anzahl von Beschäftigten Zweifel daran begründet sein, ob die Arbeitnehmer tatsächlich lediglich zum Zwecke der Deckung des Eigenbedarfs beschäftigt werden. Im Hinblick auf die betroffenen grundrechtlichen Positionen der Arbeitnehmer könnten dann im Rahmen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast vom Arbeitgeber nähere Substantiierungen zu dem Einsatz der Arbeitnehmer zu verlangen sein. Dies ist hier nicht der Fall. Zum einen sind die bei dem Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer unstreitig alle mit Tätigkeiten beschäftigt, die der Deckung des Eigenbedarfs des Beklagten und seiner Familie dienen. Zum anderen wäre der Zahl der Beschäftigten die Anzahl der Mitglieder des Haushalts gegenüberzustellen. Im Haushalt des Beklagten leben neben ihm und seiner Ehefrau auch unstreitig fünf seiner Kinder. Bei sieben Mitgliedern des Haushalts ist nach Auffassung der Kammer die Zahl von 15 Arbeitnehmern ohne das Hinzutreten weiterer Umstände noch nicht geeignet, Zweifel am Vorliegen eines Privathaushalts zu begründen.

B. Die Kündigung ist weder willkürlich noch sittenwidrig (§§ 138, 242 BGB). Die Klägerin hat keine Umstände vorgetragen, die die Willkür oder Sittenwidrigkeit begründen würden.

1.) Eine Kündigung kann wegen Sittenwidrigkeit nichtig sein. Bei der Prüfung der Sittenwidrigkeit ist aber ein strenger Maßstab anzulegen. Die Sittenwidrigkeit einer Kündigung kann nicht auf Gründe gestützt werden, die in den Schutzbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen. Nicht jede Kündigung, die im Falle der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes als sozialwidrig beurteilt werden müsste, ist deshalb schon sittenwidrig. § 138 BGB verlangt die Einhaltung

eines "ethischen Minimums". Der schwere Vorwurf der Sittenwidrigkeit kann daher nur in besonders krassen Fällen erhoben werden (BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00 –, BAGE 97, 92 - 106, Rn. 25; BAG, Urteil vom 24.10.1996 – 2 AZR 874/95 –, Rn. 15, BAG, Urteil vom 02.04.1987 – 2 AZR 227/86 –, BAGE 55, 190 - 202, Rn. 22). Das ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn die Kündigung auf einem verwerflichen Motiv des Kündigenden, wie zum Beispiel Rachsucht, beruht oder wenn sie aus anderen Gründen dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht (BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00 –, BAGE 97, 92 - 106, Rn. 25).

2.) Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wobei eine gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wegen der Rechtsüberschreitung als unzulässig anzusehen ist. Eine Kündigung verstößt dann gegen § 242 BGB und ist nichtig, wenn sie aus Gründen, die von § 1 KSchG nicht erfasst sind, Treu und Glauben verletzt. Dies gilt auch für eine Kündigung, auf die § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung findet, weil sonst für diese Fälle über § 242 BGB der kraft Gesetzes ausgeschlossene Kündigungsschutz doch gewährt werden würde (vgl. zur Kündigung in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00 –, BAGE 97, 92 - 106, Rn. 28; BAG, Urteil vom 01.07.1999 – 2 AZR 926/98 –, Rn. 26, juris; BAG, Urteil vom 23.06.1994 – 2 AZR 617/93 –, BAGE 77, 128-137, Rn. 19). Typische Tatbestände der treuwidrigen Kündigung sind insbesondere ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, der Ausspruch einer Kündigung zur Unzeit oder in ehrverletzender Form und eine Kündigung, die den Arbeitnehmer diskriminiert (BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00 –, BAGE 97, 92 - 106, Rn. 28).

3.) Die Klägerin ist für die Voraussetzungen einer sitten- bzw. treuwidrigen Kündigung darlegungs- und beweisbelastet.

a.) Insoweit ist zunächst von der allgemeinen prozessualen Regel auszugehen, wonach grundsätzlich der Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast für die rechtsbegründenden Tatbestandsmerkmale trägt, während der Anspruchsgegner die rechtsvernichtenden, rechtshindernden und rechtshemmenden Tatbestandsmerkmale darlegen und ggf. beweisen muss (BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 530/09 –, Rn. 38, juris; BGH, Urteil vom 14.01.1991 – II ZR 190/89 –, BGHZ 113, 222 - 227, Rn. 16; BAG, Urteil vom 20.04.2010 – 3 AZR 553/08 –, Rn. 37, juris). Außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes hat der Arbeitnehmer die von ihm behaupteten Unwirksamkeitsgründe einer Kündigung darzulegen und zu beweisen, wobei die Grundsätze der

abgestuften Darlegungs- und Beweislast ihm dies erleichtern können (BAG, Urteil vom 21.01.2001 – 2 AZR 15/00 –, BAGE 97, 92-106, Rn. 30). Hat die darlegungspflichtige Partei alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft und kann sie ihrer primären Darlegungslast dennoch nicht nachkommen, weil sie außerhalb des für ihren Anspruch erheblichen Geschehensablaufs stand, während der Gegner alle wesentlichen Tatsachen kennt und ihm nähere Angaben zuzumuten sind, kann vom Prozessgegner nach den Grundsätzen der sekundären Darlegungs- bzw. Behauptungslast das substantiierte Bestreiten einer durch die darlegungspflichtige Partei behaupteten Tatsache unter Darlegung der für das Gegenteil sprechenden Tatsachen und Umstände und damit der Vortrag positiver Gegenangaben verlangt werden (BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 6 AZR 145/13 –, Rn. 29, juris; vgl. BAG Urteil vom 06.10.2011 - 6 AZR 172/10 -, Rn. 35, juris; BAG Urteil vom 25.02.2010 - 6 AZR 911/08 -, Rn. 53, juris; BGH, Urteil vom 17.02.2004 – X ZR 108/02 –, Rn. 16, juris). Erklärt sie sich, richtet sich der Umfang der Darlegungslast nach der Einlassung des Gegners (BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 6 AZR 145/13 –, Rn. 29, juris; BAG Urteil vom 14.02.2007 - 10 AZR 63/06 -, Rn. 23, juris).

b.) Die Klägerin hat keine Anhaltspunkte vorgetragen, die eine sekundäre Darlegungslast des Beklagten auslösen könnten. Soweit sie vorträgt, dass die Kündigung ihr ohne Ankündigung am 29.09.2015 ausgehändigt worden sei und sie unmittelbar danach von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt worden sei, sind diese Umstände nicht geeignet, einen Schluss auf eine mögliche Treuwidrigkeit der Kündigung zu ziehen. Die Übergabe einer Kündigung während der Arbeitszeit stellte keine Kündigung zur Unzeit dar. Vielmehr ist die Abgabe von Willenserklärungen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, während der Arbeitszeit gerade zu erwarten. Auch die Freistellung von der Arbeitspflicht stellt keinen außergewöhnlichen Umstand dar, sondern findet in vielen Fällen nach Ausspruch der Kündigung statt.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

IV.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und de-

ren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Jakubowski

Priebe

Schenk

Beglaubigt

Wilden
Regierungsbeschäftigte

