

## Ordentliche Kündigung – Hausangestellte

§§ 622 Abs. 2 BGB; Art. 3 Abs. 1 GG

**Die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich in einem privaten Haushalt durchzuführen sind.**

**BAG, Urteil vom 11.6.2020 – 2 AZR 660/19**

### PROBLEMPUNKT

Die Klägerin war seit Februar 2006 als Haushaltshilfe im Privathaushalt des Beklagten beschäftigt. Die Parteien hatten eine beiderseitige vertragliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende vereinbart. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30.1.2018 außerordentlich fristlos. Das Schreiben war der Klägerin am 1.2.2018 zugegangen. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses war unwirksam. Bei Umdeutung in eine ordentliche Kündigung hätte das Arbeitsverhältnis aufgrund der vereinbarten Kündigungsfrist zum 31.3.2018 geendet. Die Klägerin war der Auffassung, dass auf ihr Arbeitsverhältnis die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen anwendbar sind und daher das Arbeitsverhältnis nach § 622 Abs. 2 Nr. 5 BGB bis zum 30.7.2018 bestand.

### ENTSCHEIDUNG

Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB finden auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung. Nach der Vorschrift gelten verlängerte gesetzliche Kündigungsfristen, wenn das Arbeitsverhältnis „in dem Betrieb oder Unternehmen“ für eine bestimmte Zeit bestanden hat. Damit sind Arbeitsverhältnisse ausgenommen, die ausschließlich in einem privaten Haushalt durchzuführen sind. Die Führung eines Privathaushaltes dient ausschließlich der Befriedigung von Eigenbedarf. Sie unterfällt damit nicht dem allgemeinen Betriebsbegriff. Die Führung eines Privathaushaltes stellt entsprechend auch keine gewerbliche oder selbstständige berufliche Tätigkeit dar, sodass der Arbeitgeber hier nicht als Unternehmer i. S. d. § 14 Abs. 1 BGB handelt. Die damit verbundene Benachteiligung von Arbeitsverhältnissen, die ausschließlich in einem privaten Haushalt durchzuführen sind, verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG. Für die unterschiedliche Behandlung bestehen gewichtige objektive Gründe. Bei einem Arbeitsverhältnis, das in einem Betrieb oder Unternehmen durchgeführt wird, ist regel-

mäßig von der Möglichkeit und Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ende der Kündigungsfrist auszugehen. Die Beschäftigung eines Hausangestellten für den Lauf der verlängerten Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB ist demgegenüber aufgrund der besonderen Nähe des Arbeitnehmers zur privaten Lebensführung des Arbeitgebers nicht zumutbar. Eine dann nur noch mögliche Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung würde zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen. Da die Beschäftigung von Frauen in privaten Haushalten signifikant überwiegen dürfte, unterstellt das BAG, dass in dem Ausschluss von verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt. Die dargelegten gewichtigen objektiven Gründe, die nichts mit einer Diskriminierung des Geschlechts zu tun haben, können die Ungleichbehandlung aber auch insoweit rechtfertigen. Von einer Vorlage an den EuGH hat das BAG abgesehen, da die Grundsätze zur Rechtfertigung einer mittelbaren Diskriminierung Sache der nationalen Gerichte sind.

### KONSEQUENZEN

Die Entscheidung ist konsequent. Während bei Arbeitsverhältnissen in einem Unternehmen oder Betrieb die Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB bis zu sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats beträgt, verbleibt es für in privaten Haushalten Beschäftigte bei der Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats (§ 622 Abs. 1 BGB). Dies gilt unabhängig davon, wie lange der Hausangestellte beschäftigt war. Da Hausangestellte in Privathaushalten aufgrund der typischerweise

zu geringen Beschäftigtenzahl (§ 23 Abs. 1 KSchG) auch nicht den materiellen Kündigungsschutz des KSchG genießen, sind sie praktisch ohne Kündigungsschutz. Von den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des ArbSchG (§ 1 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG) und des ASiG (§ 17 Abs. 1 ASiG) sind Hausangestellte in Privathaushalten ebenfalls ausdrücklich ausgenommen. Einzig im Mutterschutzrecht sind weibliche Hausangestellte hinsichtlich des mutterschutzrechtlichen Kündigungsschutzes anderen Arbeitnehmern gleichgestellt (§ 17 Abs. 3 Satz 2 MuSchG). Dennoch dürfte dem BAG darin beizupflichten sein, dass aufgrund der besonderen Nähe der Hausangestellten zum privaten Lebensbereich des Arbeitgebers rechtsdogmatisch gute Gründe für die Schlechterstellung sprechen.

### PRAXISTIPP

Hausangestellte in privaten Haushalten genießen praktisch keinen Kündigungsschutz und können auch nicht von den verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen profitieren. Andererseits darf für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Hausangestellten keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber (§ 622 Abs. 6 BGB). Vereinbart der Arbeitgeber mit Hausangestellten vertraglich eine längere als die gesetzliche Grundkündigungsfrist, ist diese für beide Parteien verbindlich.

*Dr. Ingo Plesterninks, VP HR Mauser International Packaging Solutions, Brühl, sowie Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bonn*



© fotofabrikas/stock.adobe.com