

**ARBEITSRECHT
FÜR ARBEITNEHMER/INNEN UND BETRIEBSRÄTE**

ANJA BEHNKEN**	DR. JÜRGEN KÜHLING***
DR. KLAUS BERTELSMANN*	GABRIELE LUDWIG*
BERNDT BILDSTEIN*	ANETTE PRZYBILLA-EISELE*
JENS GÄBERT*	

* Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht

** Fachanwältin für Sozialrecht

*** Richter des BVerfG a. D.

Dr. Klaus Bertelsmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg¹

Hausangestellte und arbeitsrechtliche Problemstellungen

Extremfälle von unter unwürdigen Bedingungen arbeitenden Hausangestellten und von (häufig aus anderen Staaten kommenden) Hausangestellten, die ausgebeutet werden, gingen durch die Presse. Wie sieht es in Deutschland aber insgesamt aus mit dem arbeitsrechtlichen Schutz der verschiedenen Gruppen von Hausangestellten in sehr unterschiedlichen Situationen - welche oft problematische Konstellationen gibt es? Anhand von vier Bereichen soll dies hier angesprochen werden.

- Seit 18 Jahren arbeitet Frau Mini in geringfügiger Beschäftigung zu € 300 im Monat bei Familie X. Für die Urlaubszeiten, die sie im Jahr für ca. 5 Wochen nimmt, erhält sie kein Entgelt. Hat sie Anspruch auf Urlaubsvergütung?
- Frau Owambo aus Ghana, seit längerem deutsche Staatsangehörige, arbeitet schwarz bei Familie Z., dies schon seit Jahren. Bei Aufhängen von Gardinen stürzt sie von der Leiter und verletzt sich schwer, sie trägt dauerhafte Schäden davon. Familie Y. befürchtet eine hohe Schadensersatzforderung – zu Recht?

¹ Vortrag bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen am 15.9.2014. Die Vortragsform wurde beibehalten, ergänzt um einige Fußnoten.

- Der chilenische Staatsangehörige Herr Santiago hält sich illegal in Deutschland auf, er betreut die kleineren Kinder und macht die Hausarbeitstätigkeiten. Er hat hierfür € 500 netto im Monat „schwarz“ verdient und zudem Kost und Logis erhalten. In den letzten vier Monaten hat er jedoch von Familie Z. kein Geld mehr bekommen. Was könnte er tun, was sollte er tun?
- Frau Surambaya, indonesische Staatsangehörige und Muslima, ist Hausangestellte bei einem Attaché der saudi-arabischen Botschaft in Berlin. Frau S. ist 17 Monate lang beschäftigt - ihr Pass wurde ihr weggenommen, sie durfte das Haus nicht allein verlassen, sie wurde sklavenähnlich gehalten, arbeitete ca. 18 Stunden am Tag und wurde von allen Angehörigen des Haushalts häufig geschlagen. Entgelt hat sie nie erhalten. Frau R. flüchtet aus dem Haus des Attachés und will Entgelt und Schadensersatz geltend machen.

Diese vier kleinen Fallkonstellationen umreißen einige Probleme, die sich heute bei der rechtlichen Situation von Hausangestellten stellen. Höchst unterschied-

licher Art - jedoch stellt sich stets die Frage, wie eine Hausangestellte ihre Ansprüche gerichtlich durchsetzen kann.²

Zu den Zahlen: wie viele Hausangestellte, fast immer in Teilzeit, in Privathaushalten tätig sind, ist sehr unklar. Bei einer Umfrage des Statistischen Bundesamtes (Stand 2009) gaben 2,6 Mio Haushalte an, eine Haushaltshilfe zu beschäftigen. Sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren gut 40.000 Beschäftigte, in Minijobs waren gut 200.000 Haushaltshilfen angemeldet. Die ILO geht davon aus, dass 90% der Beschäftigung auf irregulärer Basis stattfindet - ohne Arbeitsvertrag, ohne Anmeldung, ohne Sozialversicherung und Steuerabgaben.³

1. Hausangestellte als „normale“ Arbeitnehmer/innen

Hausangestellte sind schlicht Arbeitnehmer/innen im Rechtssinne. Für sie gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie für alle Beschäftigten. Selbstverständlich haben sie Anspruch auf das vereinbarte Entgelt, sie ha-

² Zum ILO-Abkommen 189 „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ v. 16.6.2011, im Jahr 2013 von Deutschland ratifiziert, s. Scheiwe/Schwach, NZA 2013, 1116 ff.; DGB: Hausangestellte – das Ende der Ausbeutung, Berlin 2012, S. 4 ff. und Kocher, ebendort, S. 11 f.

³ DGB: Hausangestellte, aaO, S. 9.

ben Anspruch auf Inanspruchnahme des gesetzlichen bezahlten Mindesturlaubs von vier Wochen, ihnen steht Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu, nach dem Nachweisgesetz sind ihre Arbeitsbedingungen zu dokumentieren, für sie gelten das Mutterschutzgesetz ebenso wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - kurz: Hausangestellte sind „normale“ Arbeitnehmer/innen, egal mit welcher Stundenzahl sie tätig sind. Abweichungen knüpfen nur an das Stundenvolumen der Arbeitszeit an - anteilig haben sie genau die gleichen Rechte wie in anderen Bereichen arbeitende Arbeitnehmer/innen.

Gleiche Rechte gelten aber auch dann, wenn Rechte fehlen: z.B. gilt das Kündigungsschutzgesetz für sie nicht, weil die Mindestzahl von 10 Beschäftigten zur Anwendung des KSchG im Haushalt üblicherweise nicht erreicht wird.

Tatsache ist jedoch, dass viele der Arbeitnehmer/innen nicht wissen, dass sie dieselben Rechte haben wie alle anderen Beschäftigten z.B. in größeren Betrieben. Hinzu kommt, dass sie selbst im Falle der Kenntnis ihrer Rechte bei deren Durchsetzung zögern - zumeist aus Sorge, ihr bestehendes Arbeitsverhältnis zu gefährden.

Hausangestellte haben auch das Recht, Gewerkschaften zu bilden und durch diese Tarifverträge abschließen zu können⁴ - allerdings ein Recht, das in der Praxis die Ausnahme ist.

Anzumerken sind nur wenige Besonderheiten, die zum Teil aus den Umständen der Beschäftigung in einem Haushalt und der damit verbundenen Nähe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in resultieren:

- **Kündigungsfristen:** Nach § 622 BGB werden die Kündigungsfristen mit längerer Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer verlängert. Dies kann bis zu 7 Monaten zum Ende eines Kalendermonats gehen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 20 Jahre bestanden hat.

Nach der wohl überwiegenden⁵, aber umstrittenen⁶ Auffassung gilt diese Verlängerung der Kündigungsfristen nicht für Hausangestellte, da die Regelung nur

⁴ BVerfG v. 6.5.1964 - 1 BvR 79/62, BVerfGE 18, 18 ff., im Gegensatz zu BAG v. 19.1.1962 - 1 ABR 14/60 - Verband katholischer Hausgehilfinnen und Hausangestellten.

dann gilt, wenn das Arbeitsverhältnis "in dem Betrieb oder Unternehmen" länger bestanden hat. Begründet wird dies damit, dass ein Haushalt kein Betrieb sei.

- **Arbeitszeit:** Das Arbeitszeitgesetz von 1994 regelt detailliert, wie die Arbeitszeit der Beschäftigten zu sein hat, also dass sie im Normalfall acht Stunden pro Tag nicht überschreiten darf usw.

Hier ist für eine bestimmte Gruppe von Hausangestellten eine Sonderregelung vorhanden: Nach § 18 I Ziff. 3 ist das ArbZG nicht anzuwenden für Arbeitnehmer/innen, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen.⁷ Diese Regelung, ursprünglich einmal abgestellt auf die SOS-Kinderdörfer, bedeutet heute eine sehr weitgehende Ausnahme.⁸ In der Praxis spielt dies bei denjenigen Beschäftigten eine große Rolle, die z.B. pflegebedürftige Personen pflegen und im Haushalt wohnen - also z.B. die oft anzutreffende 24-Stunden-Betreuung durch eine einzige Beschäftigte (die insbesondere aus den osteuropäischen Staaten kommen). Die Beschäftigung im Haushalt erfolgt zum Teil über vertragliche Beziehungen zwischen der betreuten und betreuenden Person, überwiegend aber über Firmen in anderen EU-Staaten, oder aber „schwarz“.⁹

Wie in diesem Bereich das Mindestlohngesetz¹⁰ umgesetzt werden soll/wird, bleibt abzuwarten¹¹.

- **Arbeitsschutz:** Hausangestellte sind aus dem Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes ausgeschlossen (§ 1 II 1 ArbSchG), zudem ist auf sie das Arbeitssicherheitsgesetz nicht anzuwenden (§ 17 I ASiG). Mindestschutzregelungen sind allerdings aus den Unfallverhütungsvorschriften und aus § 618 BGB abzuleiten.

⁵ ErfK/Müller-Glöge, 14. Aufl. 2014, § 622 BGB Rn. 6; APS/Linck, Kündigungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 622 Rn. 17.

⁶ Thüsing u.a., KSchG, 2. Aufl. 2011, § 622 BGB Rn. 2; Kocher, NZA 2013, 928 f.

⁷ Dazu s. Heinlein, AuR 2013, 469 ff.

⁸ Ob diese sehr weite Ausnahme von Art. 7 I der EU-Richtlinie 2003/88/EG (RL Arbeitszeitgestaltung) abgedeckt ist, ist zu bezweifeln. Jedenfalls müsste abgestellt werden auf ein dauerhaftes gemeinsames Wohnen und Wirtschaften (wie z.B. bei familiennahen Einrichtungen, wie bei SOS-Kinderdörfern o.ä.), zur Diskussion s. z.B. Anzinger/Koberski, ArbZG, 4. Aufl. 2014, § 18 Rn 19 ff.; Neumann/Biebl, ArbZG, 16. Aufl. 2013, § 18 Rn. 7; Heinlein, AuR 2013, 275; Kocher, NZA 2013, 929; Scheiwe/Schwach, NZA 2013, 1118 f.

⁹ Dazu s. Scheiwe/Krawietz (Hrsg.), Transnationale Sorgearbeit, Wiesbaden 2010.

¹⁰ MiLog v. 11.8.2014.

¹¹ Zur Rechtsprechung s. Heinlein, AuR 2013, 473 ff; zu einer Entscheidung zur Vergütung bei einer 22-Stunden-Betreuung s. LAG Baden-Württemberg v. 28.11.2012 – 4 Sa 48/12, AuR 2013 , 922.

Grundsätzlich aber haben Hausangestellte die gleichen Rechte, wie andere Arbeitnehmer/innen, sie haben die gleichen Rechte - im ersten Beispiel also hat Frau M. zumindest für vier Wochen Anspruch auf den gesetzlichen bezahlten Mindesturlaub.

Hausangestellte haben gleiche Rechte - und die gleichen Probleme wie andere Beschäftigte, z.B.:

- Wie belege ich im Streitfall meine Forderungen?
- Was geschieht, wenn ich keinen schriftlichen Arbeitsvertrag habe?
- Wie kann ich im Streitfall Überstunden belegen?
- Was kann ich tun, wenn ich unter Druck auf Quittungen den Empfang von Entgelt bestätige, das ich nie erhalten habe?
- Welches Risiko bezüglich des Arbeitsplatzes gehe ich ein bei einer Gegenwehr?
- Was ist mit Ausschlussfristen und Verjährung?

2. Berufsgenossenschaft und Hausangestellte

Im zweiten Beispiel wird die Problematik angesprochen, dass Hausangestellte (Staatsbürgerschaft Deutschland oder aus dem Bereich der EU) zwar mit einem Arbeitsvertrag tätig sind, jedoch nicht angemeldet werden bei der Berufsgenossenschaft (BG). Dies ist - unabhängig von den Bußgeldvorschriften des § 209 SGB VII - eine für alle Beteiligten problematische Situation:

Ein Arbeitsunfall führt dazu, dass die BG an sich erst einmal sämtliche Behandlungskosten usw. der Hausangestellten aus dem Arbeitsunfall übernimmt, da es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung handelt – sie tritt ein, auch wenn jemand nicht gemeldet worden ist. Allerdings ist in dem Fall, dass Haushaltsarbeitgeber die Hausangestellte nicht bei der BG angemeldet haben, eine Erstattungspflicht gegeben. Der Haushaltsarbeitgeber muss den Unfallversicherungsträgern die Aufwendungen erstatten, die diesen in Folge des Versicherungsfalls bei Ausführung der Schwarzarbeit entstanden sind.

Schwarzarbeit leistet nach § 1 II Nr. 1 SchwArbG insbesondere derjenige, der Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei als Arbeitgeber seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden

den sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt.¹²

Schwarzarbeit liegt dann nach § 110 Ia S. 2 SGB VII jedenfalls vor, wenn eine nicht ordnungsgemäße Beitragsentrichtung vermutet werden kann, weil die Person, bei der der Versicherungsfall eingetreten ist, nicht bei der Einzugsstelle oder Datenstelle der Träger der Rentenversicherung angemeldet worden ist.

In solchen Fällen sehen sich Haushaltsarbeitgeber teilweise extrem hohen Forderungen¹³ der BG gegenüber - man denke nur daran, dass bei einem Unfall im Haushalt eine so schwere Verletzung entstanden ist, dass ein monatelanger Aufenthalt im Krankenhaus erforderlich war und/oder zudem eine Einschränkung der Erwerbstätigkeit entstanden ist.

Dringende Empfehlung für Haushaltsarbeitgeber, die eine Hausangestellte – oft auf Wunsch der Arbeitnehmerin selbst wegen anderer geringfügiger Beschäftigung - rechtswidrig und entgegen den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben **nicht** über die Sozialversicherung angemeldet haben: als Mindestschutz sollten Hausangestellte immer bei der Minijobzentrale oder bei der BG, wenn sie mehr als € 450 verdienen, angemeldet und die entsprechenden Beiträge¹⁴ gezahlt werden - dies geschieht bei der BG ohne Namensnennung, indem man „eine Hausangestellte“ bei der BG mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von benannten Stunden anmeldet. Allerdings: die Pflicht zur Anmeldung zur Sozialversicherung (Kranken- und Pflegekasse, Rentenversicherung und Bundesagentur für Arbeit) besteht unabhängig davon weiter.

Auch wenn ein Datenaustausch zurzeit nicht besteht – im Falle eines Unfalls würden die Daten verglichen werden und die fehlende Sozialversicherung auffliegen.

¹² Dazu näher ErfK/Rolfs, 14. Aufl. 2014, § 110 SGB VII.

¹³ Eine Reduzierung der Forderungen ist ggf. möglich, s. § 110 II SGB VII.

¹⁴ Sehr niedrige Beiträge: Unfallkasse Nord bei 22-126 Beitragstagen € 29, bei mehr als 126 Beschäftigungstagen € 66 pro Jahr.

3. „Illegale“ Hausangestellte

Für Arbeitnehmer/innen aus EU-Staaten gilt die Freizügigkeit, sie können also wie deutsche Staatsangehörige in Deutschland ohne weiteres tätig werden.

Beschäftigte aber, die aus anderen Staaten kommen und hier ohne Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sind, haben wiederum besondere Probleme. Theoretisch haben sie für den Fall, dass sie Arbeit geleistet haben, Anspruch entsprechend den üblichen vertraglichen und gesetzlichen Regelungen. Bei ihnen kommt neben den oben angesprochenen Beweisschwierigkeiten aber hinzu, dass sie sich eigentlich nicht rechtlich wehren können: Ihr Status in Deutschland ist illegal, jede Gegenwehr bringt sie in Gefahr, „entdeckt“ und dann ggf. ausgewiesen zu werden.

Ein besonderes Problem kommt noch hinzu: Nach § 87 Aufenthaltsgesetz ist - jedenfalls rechtlich - z.B. ein Arbeitsgericht verpflichtet, die Akte an die Staatsanwaltschaft weiterzuleiten, wenn es im Rahmen z.B. einer Lohnklage erfährt, dass die Beschäftigte hier illegal im Land ist. Dass die meisten Arbeitsgerichte in solchen Situationen in der Praxis eher „wehschauen“, ändert nichts an dem Bestehen dieser Vorschrift und der Möglichkeit von Risiken bei Durchsetzung von Forderungen – im Zweifel wird der Arbeitgeber zur Gegenwehr auf die Illegalität hinweisen.

Diese Situation führt für viele ausländische Beschäftigte ohne Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zu einem nahezu rechtlosen Zustand, der dementsprechend auch häufiger von den diese Arbeitnehmer/innen beschäftigenden Haushalten ausgenutzt wird. Solche ausländischen Beschäftigten werden sich sehr stark überlegen, ob sie, wie im Beispiel 3 oben, für die Durchsetzung rückständigen Entgelts von € 1.600 ihren (illegalen) Aufenthalt in Gefahr bringen oder nicht lieber von der Durchsetzung ihrer Forderungen absehen.¹⁵

¹⁵ Bericht über eine Ecuadorianerin s. Hamburger Abendblatt v. 17.10.2013.

4. Hausangestellte bei Botschaftsangehörigen

Eine sehr spezielle, aber politisch spannende Situation ist im Hinblick auf die privaten Hausangestellten bei Beschäftigten von ausländischen Botschaften gegeben.¹⁶

Sind Beschäftigte bei der **Botschaft direkt** angestellt (z.B. als Hausangestellte der Botschaft, als Gärtner, Fahrer der Botschaft usw.), haben sie die gängigen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung über die Arbeitsgerichtsbarkeit nach deutschem Arbeitsrecht¹⁷. Eine Ausnahme ist dann gegeben, wenn sie mit **hoheitlichen** Aufgaben beschäftigt sind (z.B. Pass-Abteilung)¹⁸ – in diesem Falle gibt es keine Klagemöglichkeit in Deutschland, vielmehr ist man auf eine oft sehr schwierige Rechtsdurchsetzung im Ausland angewiesen. Dies mag bei etlichen Staaten schwierig aber möglich sein, bei anderen Staaten dagegen ist es schlicht aussichtslos.

Die Situation von Beschäftigten in den **Privathaushalten** von ausländischen Diplomaten ist (noch) schwieriger. Diplomaten haben nach dem praktisch weltweit geltenden „Wiener Übereinkommen über die diplomatischen Beziehungen“ von 1961 die Möglichkeit, ausländische Nicht-EU-Hausangestellte bei sich in ihrem Privathaushalt zu Sonderbedingungen zu beschäftigen. In Deutschland wird die entsprechende Erlaubnis durch das Auswärtige Amt gegeben; danach ist allerdings ausschließlich die Arbeitsleistung in dem anfordernden Diplomatenhaushalt erlaubt. Zudem wird die Einhaltung bestimmter Mindestbeschäftigungsbedingungen verlangt - wenn auch nicht überprüft (mindestens. € 750 netto und steuerfrei im Monat, Kost und Logis zusätzlich, Verpflichtung zur Krankenversicherung, Verpflichtung zur Übernahme der Rückreisekosten, Überweisung des Entgelts auf ein Bankkonto).

In Deutschland waren mit Stand Mitte 2012 insgesamt 4.216 Diplomaten akkreditiert, die private Hausangestellte auch aus Nicht-EU-Staaten beschäfti-

¹⁶ Dazu s. Ban Ying (Hrsg.), Weibliche Hausangestellte in privaten Haushalten von Diplomaten in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 2003; Kartuch, Domestic workers in diplomatic households, Berlin (DIMR) 2011.

¹⁷ Zum Fall eines Fahrers bei der algerischen Botschaft in Berlin s. BAG v. 1.07.2010 – 2 AZR 270/09 und EuGH v. 19.07.2012 – Rs. C-154/11 (Mahamdia).

¹⁸ S. zur Abgrenzung von hoheitlichen zu sonstigen Aufgaben auch EGMR v. 29.6.2011 – Az. 34869/05 (el Leil), dazu s. Roguski, legal tribune online v. 1.7.2011.

gen dürften. Tätig waren 2012 insgesamt 226 Hausangestellte aus Nicht-EU-Staaten - die beiden Herkunftsländer mit den meisten Hausangestellten sind die Philippinen mit 65 und Indonesien mit 26 Hausangestellten.¹⁹

Die Mehrzahl von Hausangestellten ist in Haushalten von Diplomaten in unproblematischen guten Verhältnissen tätig. Es kommen aber nicht selten Situationen vor, in denen Hausangestellte in privaten Haushalten von Botschaftsangehörigen in sklavenähnlichen Situationen gehalten werden. Einer dieser Fälle aus Berlin ist im Jahr 2011 bis 2013 in der Arbeitsgerichtsbarkeit verhandelt worden. Hier ging es um eine Indonesierin, die im Haushalt eines saudi-arabischen Attachés tätig war, 19 Monate lang: kein einziger freier Tag, kein einziges Mal Bezahlung, statt dessen Schläge von allen Angehörigen des Haushaltes, Pass versteckt, keine Wohnungsschlüssel - da mag der Vergleich zur Sklaverei naheliegen. Nach 19 Monaten gelang der Indonesierin, die kein Wort Deutsch sprach und kein Geld hatte, mit Hilfe externer Unterstützung die Flucht aus der Wohnung des Attachés. Unser Rechtsanwaltsbüro Bertelsmann&Gäbert hat dann im Auftrag des „Deutschen Instituts für Menschenrechte“ in Berlin Klage auf Entgelt und Schadensersatz eingereicht. Die Klage selbst wurde durch eine dritte Person geführt, an die die Forderungen abgetreten worden sind - dies weil die Indonesierin massive Sanktionen befürchtete, wenn sie selbst die Klage hätte führen müssen.²⁰

Neben den üblichen Beweisschwierigkeiten hinsichtlich Arbeitszeitdauer, körperlichen Misshandlungen und sonstigen Quälereien kam hier die Problematik, dass § 18 des Gerichtsverfassungsgesetzes (GVG) bestimmt:

„Die Mitglieder der diplomatischen Missionen, ihre Familienmitglieder und ihre privaten Hausangestellten sind nach Maßgabe des Wiener Übereinkommens über die diplomatischen Beziehungen von 1961 von der Deutschen Gerichtsbarkeit befreit“.

„Befreit“ in diesem Sinne bedeutet: Die Hausangestellte kann den Diplomaten nicht verklagen, eine Klage dürfte nicht einmal zugestellt werden.

¹⁹ Antwort der Bundesregierung zur Kleinen Anfrage BT-Drs. 17/10127 v. 27.6.2012, Antwort zu Frage 2.

²⁰ Größere Zeitungsberichte: Wassermann, SPIEGEL 26/2011 „Menschenrechte: Freibrief für Ausbeutung“; Tagesspiegel v. 30.6.2011; Deutsche Welle v. 27.6.2011.

Die Zustellung der Klage aber gelang doch, da in der Klage nicht erwähnt worden war, dass der Beklagte Diplomat war. Dann aber wandten nach entsprechender Intervention des Anwaltes des Diplomaten das ArbG Berlin und das LAG Berlin-Brandenburg die Regelung des § 18 GVG an und wiesen die Klage als unzulässig ab.²¹ Dies kam nicht unerwartet.

Ziel der Klage war es nicht, schnell einen Schadensersatz zu erhalten. Vielmehr war Zielsetzung auch, eine generelle gerichtliche Überprüfung der Wirksamkeit des § 18 GVG zu erreichen. In Kurzform, nicht juristisch formuliert:

- Ist es zulässig, dass in Deutschland eine gesetzliche Regelung jede Möglichkeit der Durchsetzung berechtigter Ansprüche gegenüber Diplomaten aus Arbeitsverhältnissen mit diesen verhindert, ohne dass jedenfalls gleichzeitig Deutschland als Staat selbst die ansonsten berechtigten Forderungen der Geschädigten erfüllt?
- Kann ein Staat, der ggf. aus übergeordneten berechtigten staatlichen Interessen Diplomaten von zivilrechtlichen Ansprüchen freistellt, dies auf Kosten der geschädigten Beschäftigten tun oder muss er in einem solchen Fall den Schaden selbst ausgleichen?
- Kann das (Menschen-)Recht auf Einlegung eines wirksamen Rechtsbehelfs bzw. das Recht auf faires Verfahren²² durch Art. 18 GVG ausgehebelt werden?

Die von uns angestrebte Vorlage von entsprechenden Fragen (nach Art. 100 I oder II Grundgesetz) an das BVerfG wurde von den beiden Gerichten nicht umgesetzt, beim BAG wurde dann alles ganz anders: wenige Wochen vor der mündlichen Verhandlung wurde auf Nachfrage klar, dass der saudi-arabische Attaché nicht mehr als Diplomat in Deutschland war, dadurch wurde plötzlich die unzulässige Klage zulässig. Das Verfahren wurde vom BAG²³ zurückverwiesen an das ArbG Berlin, dort wurde dann ein für die seit langem schon wieder nach Indonesien zurückgekehrte Hausangestellte akzeptabler Vergleich abgeschlossen.²⁴

²¹ ArbG Berlin v. 14.06.2011 – 36 Ca 3627/11; LAG Berlin-Brandenburg v. 09.11.2011 – 17 Sa 1468/11.

²² Z.B. Art. 47 EU-Grundrechte-Charta, Art. 6 Europäische Menschenrechtskonvention.

²³ Urteil v. 22.08.2012 – 5 AZR 949/11.

²⁴ Zahlung von € 35.000, Verhandlung v. 19.03.2012 – 36 Ca 3627/11 (Entgeltzahlung, Überstunden, Schmerzensgeld - nicht detailliert aufgeschlüsselt).

Die Problematik aber für Hausangestellte der Botschaftsangehörigen²⁵ bleibt: An sich ist gerichtliche Gegenwehr ausgeschlossen. Eine Verfassungsbeschwerde der indonesischen Frau wurde versucht - sie wurde mit Beschluss vom 26.05.2014 (mangels inzwischen fehlender Betroffenheit) zurückgewiesen.²⁶

Auf weiteren Wegen sollte - auch ggf. durch Initiativen zu gesetzgeberischen Veränderungen - versucht werden, die bestehende unhaltbare Situation zu verändern.

²⁵ Zu einer Entschädigungsverpflichtung des Staates kommt in einer ähnlichen Situation in Frankreich das Urteil des Conseil d'Etat v. 11.2.2011, Az. 325253 (Ismah A.).

²⁶ BVerfG Az. 2 BvR 602/13.