

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**7 Sa 103/15**

5 Ca 54/14

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 04.08.2015

Rechtsvorschriften: § 626 BGB

Leitsatz:

Besteht ein Ehegattenarbeitsverhältnis, liegen zwei Rechtsbeziehungen vor, eine personenrechtliche und eine arbeitsrechtliche. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann nur auf einen arbeitsrechtlichen Pflichtverstoß gestützt werden, nicht dagegen auf ein Fehlverhalten im personenrechtlichen Bereich.

---

### **Urteil:**

1. Die Berufung des Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 21.10.2014 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten (noch) um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Die Parteien sind Eheleute.

Der Beklagte betreibt ein Taxiunternehmen. Die Klägerin war seit 01.04.2008 bei ihm als Buchhalterin beschäftigt.

Der Betrieb des Beklagten befand sich im ehelichen Wohnhaus.

Am Samstag, den 21.12.2013, kam es auf dem Hof des Taxibetriebs zum Zusammenstoß von zwei Fahrzeugen des Beklagten, weil der Beklagte bei einem der Fahrzeuge die

- 2 -

Handbremse nicht angezogen hatte und das Fahrzeug deshalb auf dem abschüssigen Hof zu rollen anfang.

Die Klägerin machte dem Beklagten deshalb Vorhaltungen. Es kam zwischen den Parteien zu Tätlichkeiten.

Mit Schreiben vom 30.12.2013 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis „fristlos mit sofortiger Wirkung“, hilfsweise ordentlich.

Die Klägerin erhob gegen beide Kündigungen die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Bamberg.

Das Arbeitsgericht stellte mit Urteil vom 21.10.2014 fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 30.12.2013 nicht aufgelöst worden sei, und wies die Klage im Übrigen ab.

Das Urteil wurde dem Beklagten am 24.02.2014 zugestellt.

Der Beklagte legte gegen das Urteil am 19.03.2015 Berufung ein und begründete sie am 26.05.2015. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Der Beklagte trägt vor, die Klägerin habe den Vorfall mit den Fahrzeugen zum Anlass genommen, ihn wüst zu beschimpfen. Danach habe sie mit einem Gasofenanzünder auf ihn eingeschlagen und ihn mit den Händen und den Fingernägeln attackiert. Die Klägerin habe versucht, seine Haare mit dem Gasofenanzünder anzuzünden. Der Beklagte trägt vor, die Klägerin habe ihm erhebliche Verletzungen am rechten Arm und am rechten Ohr beigebracht.

Der Beklagte macht geltend, bei der Attacke der Klägerin habe es sich um einen Angriff auf deren Arbeitgeber gehandelt. Dies stelle einen Grund für die fristlose Kündigung dar.

Der Beklagte beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 07.10.2014 in korrigierter Form des Beschlusses vom 19.03.2015 wird abgeändert.
2. Die Klage wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin und Berufungsbeklagte.

Die Klägerin beantragt:

Kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung

Die Klägerin trägt vor, der Beklagte habe 2013 ein altes Bauernhaus gekauft, in dem sie gemeinsam gewohnt hätten und in dem der Betrieb geführt worden sei. Neben dem Kaufpreis habe ein weiterer erheblicher Geldbetrag für die Renovierung und Modernisierung des Hauses über die Bank finanziert werden müssen. Aus dem Finanzierungsdarlehen habe der Beklagte 15.000,00 € entnommen und sich dafür eine Harley Davidson gekauft. Er habe sich damit einen Jugendtraum erfüllen wollen. Nachdem wegen des Leichtsinns des Beklagten die beiden Fahrzeuge ineinander verkeilt gewesen seien, habe sie angemerkt, dass er wohl sein geliebtes Motorrad verkaufen könne, damit sie die Reparaturkosten für die Autos aufbrächten. Die Klägerin trägt vor, sie habe ihren Mann im Hof brummeln hören, von wegen solle er das Motorrad verkaufen, das Haus werde er verkaufen. Diese Bemerkung habe sie irritiert.

Die Klägerin führt aus, sie traue dem Beklagten zu, dass er sich zumindest einen Teil seiner Verletzungen selbst zugefügt habe, um einen Grund zu haben, sie, die Klägerin loszuwerden, zumal seine neue Freundin aus Zwickau schon bereit gestanden habe, um ihre persönliche und berufliche Stellung als Lebenspartnerin und Mitarbeiterin des Beklagten einzunehmen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 c) ArbGG, sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht entschieden, dass die Kündigung des Beklagten vom

21.12.2013 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit sofortiger Wirkung beendet hat.

Auch den Sachvortrag des Beklagten als richtig unterstellt, liegen keine Umstände vor, die die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als für den Beklagten unzumutbar erscheinen lassen, § 626 Absatz 1 BGB.

Nach dem Vorbringen des Beklagten hat die Klägerin ihn zwar tätlich angegriffen und ihm Verletzungen am rechten Arm und am rechten Ohr zugefügt.

Tätlichkeiten gegenüber Kollegen oder dem Arbeitgeber stellen grundsätzlich einen Grund dar, der den Arbeitgeber berechtigt, zum Mittel der außerordentlichen Kündigung zu greifen.

Vorliegend fand die vom Beklagten geschilderte Tätllichkeit indes nicht im Rahmen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses statt, sondern stellt sich als eheliche Auseinandersetzung dar, der nicht mit arbeitsrechtlichen Mitteln begegnet werden kann.

Besteht zwischen Eheleuten oder sonstigen engen Angehörigen ein Arbeitsverhältnis, ist von einer personenrechtlichen und einer arbeitsrechtlichen Beziehung auszugehen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann nur auf Umstände gestützt werden, die der Sphäre des Arbeitsverhältnisses entstammen. Dagegen kann eine Störung im personenrechtlichen Verhältnis grundsätzlich nicht zum Anlass genommen werden, das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigung zu beenden.

Bei der Frage, ob das Verhalten eines Ehepartners dem Arbeitsverhältnis zuzuordnen ist, ist auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen. Hierbei sind zu berücksichtigen der Ort des Geschehens, insbesondere ob sich ein Verhalten am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich abspielt, sowie der Anlass für das Verhalten und die Rahmensituation. Liegt das Verhalten des oder der Betroffenen im privaten Bereich, scheidet arbeitsrechtliche Sanktionen aus.

Die vorliegende Auseinandersetzung hatte ausschließlich privaten Charakter.

Sie fand im Wohnhaus statt, das von beiden Parteien gemeinsam bewohnt wurde. Das Wohnhaus war zwar auch Betriebsstätte. Die Auseinandersetzung fand nach dem Sachvortrag des Beklagten indes nicht am unmittelbaren Arbeitsplatz der Klägerin statt, sondern nahm ihren Anfang auf der Treppe des Anwesens und verlagerte sich in Richtung Küche und Wohnzimmer.

Auch der Anlass der Auseinandersetzung war privater Natur.

Es ging letztlich ums Geld für die private Lebensführung.

Der Unfall, bei dem das Taxi beschädigt wurde, beruhte unstreitig darauf, dass der Beklagte es versäumt hatte, die Handbremse anzuziehen, was nach dem Sachvortrag der Klägerin bereits öfters geschehen war. Die für die Reparatur erforderlichen Kosten führten bei der Klägerin zu Verärgerung. Nach ihrem eigenen Vorbringen veranlasste sie dies zu ihrer Äußerung, der Beklagte müsse sein „geliebtes Motorrad“ verkaufen. Dessen Anschaffung hatte die Klägerin bereits vorher erbost.

Wäre die Klägerin lediglich Arbeitnehmerin gewesen, hätte sie weder der Unfall noch die erforderliche Reparatur so berührt, dass sie dem Beklagten auch nur Vorhaltungen gemacht hätte. Die vom Beklagten geschilderte Aggression der Klägerin beruhte vielmehr darauf, dass das Geld, das für die Reparatur aufzubringen war, im privaten Bereich fehlen würde.

Es handelte sich somit um eine rein private Auseinandersetzung zwischen Eheleuten, die – unabhängig davon, wie sie sonst zu bewerten sein mag – einer arbeitsrechtlichen Würdigung entzogen ist.

Da ein Kündigungsgrund somit nicht gegeben ist, ist die außerordentliche Kündigung unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht beendet.

Die Berufung des Beklagten bleibt daher ohne Erfolg.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Absatz 2 Ziffer 1 ArbGG.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

Wohlert  
ehrenamtliche Richterin

Heitkamp  
ehrenamtliche Richterin