

Beschluss

in dem Rechtsstreit

A...

g e g e n

B...

wegen Arbeitsentgelt und sonstiges

-

erlässt das Arbeitsgericht Bamberg ohne mündliche Verhandlung durch den Direktor des Arbeitsgerichts **Pohl** als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richtern Neister und Wind folgenden

-

B e s c h l u s s :

Das Arbeitsgericht Bamberg hält den zu ihm beschrittenen Rechtsweg für gegeben.

-

-

G r ü n d e :

I.

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht.

Aufgrund der Vermittlung des C... war die Klägerin seit 01.10.2002 bei dem Beklagten im Rahmen eines Au-pair-Verhältnisses als Haushaltshilfe und Babysitterin tätig. Neben freier Kost und Logis erhielt sie ein monatliches Taschengeld

von EUR 205,00. Auf die Vereinbarung der "D..." und der Gastfamilie, dem Beklagten (vgl. Bl. 18 ff d. Akte) sowie den Einladungsbrief für die Au-Pair (Bl. 20 d. Akte) wird Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 30.03.2003 kündigte der Beklagte den Au-pair-Vertrag zum 16.04.2003 (vgl. Bl. 21 d. Akte).

Mit der vorliegenden, am 11.08.2003 beim Arbeitsgericht Bamberg anhängig gemachten Klage, welche dem Beklagten am 16.08.2003 zugestellt wurde, begehrt die Klägerin Zahlung des Taschengeldes anteilig für den Monat April 2003 sowie Schadensersatz.

Die Klägerin geht vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses aus. Sie verweist auf den nicht unerheblichen zeitlichen Umfang der geschuldeten Tätigkeit für die Gastfamilie von jedenfalls 30 Stunden wöchentlich gem. der Vereinbarung vom 04.05.2002 (Bl. 18 ff d. Akte) sowie darauf, dass sie zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Existenz auf den Erhalt der freien Unterkunft und Verpflegung sowie das Taschengeld angewiesen war.

Dem gegenüber meint der Beklagte, ein Arbeitsverhältnis liege nicht da vor. Die Klägerin sei wie ein Familienmitglied behandelt worden und habe die Familie bei Wochenendausflügen und einem Kurzurlaub begleitet, wobei er (Beklagter) sämtliche Kosten getragen habe. Die geringfügige Mitarbeit im Haushalt sei über die von einem Familienmitglied erwartete Tätigkeit nicht hinausgegangen. Keineswegs habe die Klägerin wöchentlich mehr als 30 Stunden im Haushalt mitgeholfen. Überwiegend sei ihr die Betreuung der beiden minderjährigen Kinder übertragen worden. Bei dem Taschengeld handle es sich nicht um ein Arbeitsentgelt. Ein Rechtsanspruch hierauf bestehe ebenso wenig wie ein Urlaubsanspruch. So habe die Klägerin gegenüber "D..." auch ausdrücklich versichert, dass sie wisse, dass ein Au-pair-Aufenthalt in Deutschland keine Arbeitsstelle sei um Geld zu verdienen, sondern ein Aufenthalt, bei dem sie die Möglichkeit habe, in einer deutschen Familie zu leben und die deutsche Sprache und Kultur kennen zu lernen. Auf die diesbezügliche Erklärung vom 23.08.2002 werde ausdrücklich hingewiesen (vgl. Bl. 13, 14 d. Akte). Schließlich seien Au-pairs auch sozialversicherungsfrei, was im neugefassten § 8 a SGB IV seinen Niederschlag gefunden habe. Damit gehe auch der Gesetzgeber davon aus, dass kein Arbeitsverhältnis bestehe.

Wegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf die Akte Bezug genommen.

-

II.

Der Rechtswege zu den Arbeitsgerichten ist im vorliegenden Falle gegeben.

Zur Überzeugung des Gerichts besteht zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 611 BGB. Die Klägerin ist im Sinne einer Teilzeitkraft als Arbeitnehmerin im materiellen Sinne anzusehen mit der Folge, dass sie damit auch dem prozessualen Arbeitnehmerbegriff gem. § 5 ArbGG unterfällt.

Dem Beklagten ist zuzugeben, dass im Vordergrund eines Au-pair-Vertrages grundsätzlich nicht die Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitsleistung steht,

vielmehr der Aufenthalt in der Gastfamilie lediglich die Grundlage dafür sein soll, dass die Au-pair das ihr fremde Land, dessen Kultur und Sprache näher kennen lernen kann.

Für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses spricht vorwiegend aber, dass Art und Umfang der der Klägerin abverlangten Tätigkeit wie in einem Teilzeitarbeitsverhältnis ausgestaltet waren (ähnlich der Entscheidung des LAG Frankfurt vom 11.11.1999, Az. 3 Ta 578/99).

Dass die Klägerin zu Tätigkeiten im Haushalt oft, insbesondere zur Betreuung der beiden minderjährigen Kinder, mithin zum "Babysitten" herangezogen wurde und dies einen Umfang von jedenfalls 30 Stunden wöchentlich ausgemacht hat, wird von dem Beklagten ausdrücklich zugestanden. Dies folgt im Übrigen auch aus der detaillierten Vereinbarung zwischen "D..." und dem Beklagten vom 04.05.2002. Dort ist unter "Vereinbarung" bei Punkt 5 ausdrücklich von einem "Arbeitsvertrag" bzw. "Arbeitsverhältnis" die Rede. Des Weiteren sind darin präzise Regelungen betreffend die Arbeitszeit, die Freizeit und den Urlaub der Klägerin enthalten, wie sie üblicherweise nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses anzutreffen sind. Dass auch der Beklagte primär von seinem Recht, der Klägerin eine Arbeitsleistung abverlangen zu können und nicht, dieser eine Kultur- oder Sprachförderung zu Teil werden zu lassen, ausgegangen ist, wird vor allem aus dem Kündigungsschreiben vom 30.03.2003 (vgl. Bl. 21 d. Akte) deutlich. Darin wird die Klägerin nämlich ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie in den verbleibenden 14 Tagen noch ihren vertraglichen Verpflichtungen im Haushalt nachzukommen hat; hingegen wird nicht etwa festgehalten, dass das vorgesehene Kulturprogramm seitens der Klägerin noch nicht vollständig absolviert sei.

Soweit der Beklagte meint, es handle sich bei dem Au-pair-Verhältnis lediglich um eine Art familiäre Mitarbeit, ist festzustellen, dass die Klägerin keine Familienangehörige des Beklagten ist. So liegt auch keine den §§ 1353, 1619 BGB vergleichbare gesetzliche Regelung vor.

Der Annahme eines Arbeitsverhältnisses steht schließlich auch nicht der Umstand entgegen, dass das Au-pair-Verhältnis - so das Vorbringen des Beklagten - sozialversicherungsfrei ausgestaltet sei. Denn der Begriff des Beschäftigungsverhältnisses nach dem Sozialversicherungsrecht ist nicht deckungsgleich mit dem Arbeitsrechtlichen Begriff des Arbeitsverhältnisses, wenn auch das Arbeitsverhältnis der Hauptanwendungsfall des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses ist (vgl. Erfurter Kommentar/Preis, 3. Auflage, § 611 BGB, Randnr. 124).

Nach alledem war von der Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin (im materiellen Sinne) auszugehen.

Auf die Frage, ob eine Au-pair als arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 I Satz 2, 2. Alt. ArbGG anzusehen ist (so: ArbG Hanau, 2. Kammer, Entscheidung vom 08.02.1996, der Betrieb 1996, Seite 2644), kam es daher gar nicht mehr an.

Auf die Rüge des Beklagten hin war gemäß § 48 I ArbGG i.V.m. § 17 a III S. 2 GVG vorab über die Zulässigkeit des Rechtswegs zum Arbeitsgericht zu entscheiden.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann sofortige Beschwerde eingelegt werden.

Die sofortige Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von zwei Wochen schriftlich beim Arbeitsgericht Bamberg, Willy-Lessing-Str. 13, 96047 Bamberg, eingelegt oder zur Niederschrift der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erklärt werden. Die Frist beginnt mit der Zustellung der Entscheidung.

Die sofortige Beschwerde kann auch zur Niederschrift der Geschäftsstelle eines anderen Gerichts erklärt werden. In diesem Falle muss sie aber innerhalb der Notfrist beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangen sein. Die Einlegung der sofortigen Beschwerde innerhalb der Notfrist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg genügt zur Wahrung der Frist.

-

Bamberg, 27.10.2003

Der Vorsitzende

-

Pohl, Direktor des Arbeitsgerichts