

Schwerpunkt **Rechtsfragen der freien Schulen in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte**

Geleitwort der Redaktion 2

Rechtsprechung **Zur sittenwidrigen Arbeitsvergütung von Ersatzschullehrern**

BAG vom 26.04.2006 – 5 AZR 549/05
Dr. Thomas Langer, Köln 2

Der Schüler als Beschäftigter seiner Schule – eine befremdliche Konstruktion

BAG vom 24.02.1999 – 5 AZB 10/98 und
LAG Baden-Württemberg vom 30.07.2004 – Ta 12/04
Prof. Dr. Johann Peter Vogel, Berlin 9

Haustarife und interne Gehaltsordnungen bleiben unangetastet

BAG vom 12.12.2006 – 3 AZN 57/06
Ingo Krampen, Rechtsanwalt und Mediator, Bochum 13

Dokumentation **Jährliche Schülerkosten in Sachsen-Anhalt 2004 (Tabelle)**

Prof. Dr. B. Eisinger, Prof. Dr. P.K. Warndorf, Prof. Dr. J. Feldt u.a. 14

Geleitwort der Redaktion

Der Schwerpunkt dieses Heftes liegt in Beiträgen, die sich mit Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und anderer Arbeitsgerichte und ihren Auswirkungen auf Schulen in freier Trägerschaft befassen. Zwar betrifft diese Rechtsprechung konkret berufsbildende Schulen, doch treffen die Auswirkungen auch die allgemeinbildenden. Es geht dabei um die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit für Auseinandersetzungen zwischen Schulträger und Schüler, dabei um die Anwendung des Berufsbildungsgesetzes auf Schulen, um die Höhe der Vergütungen für Lehrer und um die Problematik der Einstufung von Lehrern, wenn die Finanzhilfe nach dem Defizitverfahren berechnet wird.

Außerdem teilen wir wieder eine neue Schülerkostenberechnung vom Steinbeis-Transferzentrum mit, diesmal die von Sachsen-Anhalt. Eigentlich wollten wir in diesem Heft die Unterschiede zwischen Steinbeis und Kienbaum in Thüringen¹ untersuchen; dies muss verschoben werden, denn das Kultusministerium Thüringen hält die vollständige Fassung des Kienbaum-Gutachtens (noch) unter Verschluss. Ohne die Darstellung, wie Kienbaum zu seinen Zahlen kommt, ist eine Klärung nicht möglich.



Rechtsprechung Zur sittenwidrigen Arbeitsvergütung von Ersatzschullehrern

DR. THOMAS LANGER, KÖLN

BAG
Urteil vom 26.04.2006
– 5 AZR 549/05

I. Einleitung

Mindestlöhne
an freien Schulen?

Die Debatte über gesetzliche Mindestlöhne hält an. Bislang beschränkt sich der Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von 1996 hauptsächlich auf das Baugewerbe zum Schutz der dort tätigen Arbeitnehmer vor ausländischer Billigkonkurrenz. Die Bundesregierung will nunmehr gesetzliche Mindestlöhne für zahlreiche weitere Wirtschaftssektoren einführen. Es werden allgemein zwei Ansätze diskutiert: zum einen die direkte Vorgabe staatlicher Mindestlöhne, zum anderen die gesetzliche Übernahme der Rechtsprechung des BAG über die Sittenwidrigkeit von Arbeitslöhnen.² Durch das Urteil des BAG vom 26.04.2006³ erhält die Auseinandersetzung über Mindestlöhne neue Impulse. Das Gericht entschied, dass eine vereinbarte Vergütungshöhe mit einem Ersatzschullehrer, die gegen **§ 2 Abs. 4** der brandenburgischen Ersatzschulgenehmigungsverordnung (ESGV) verstößt, indem die Grenze von 75 Prozent des Gehaltes der vergleichbaren im öffentlichen Dienst stehenden Lehrkräfte unterschritten wird, zugleich gemäß **§ 138 Abs. 1 BGB** sittenwidrig und demzufolge nichtig sei, wenn aufgrund einer gesetzlichen Regelung generell abstrakt bestimmt ist, dass 97 Prozent der Personalkosten aus staatlichen Mitteln finanziert wird. Die Entscheidungsgründe des BAG werfen mehr Fragen auf als sie zur Klärung der sittenwidrigen Arbeitsvergütung beitragen. Es ist daher sehr zweifelhaft, ob die Entscheidung „ein weiterer Schritt in Richtung einer sicheren dogmatischen Anwendung des **§ 138 BGB** im Bereich des Arbeitsrechts (ist), indem der Sittenverstoß unter Heranziehung grundsätzlicher Wertungen der Rechtsordnung objektiviert wird“.⁴ Insbesondere erweist sich der konstruierte Zusammenhang zwischen normativer Mindestvergütung und abstrakt geregelter Personalkostenzuschuss für die Konkretisierung der Gute-Sitten-Klausel als wenig hilfreich.

¹ Siehe R&B 2/07, S.15 f.

² Und dies obwohl sich ein feststehender Grenzwert bislang nicht ausmachen lässt, siehe FRANK BAYREUTHER, Gesetzlicher Mindestlohn und sittenwidrige Arbeitsbedingungen, in: NJW 2007, 2022.

³ BAG, Urteil v. 24.04.2006 – 5 AZR 549/05 = NZA 2006, 1354.

⁴ MARTIN GUTH, jurisPR-ArbR 36/2006 Anm.

II. Die Generalklausel der guten Sitten gemäß § 138 Abs. 1 BGB

Was sind „gute Sitten“?

Seit Anfang des 20. Jahrhunderts erfahren die Gute-Sitten-Klauseln in der Rechtsprechung der Zivilgerichte einen Bedeutungszuwachs.¹ Darin kommt eine gewachsene Dringlichkeit zur Intervention in den Bereich gesellschaftlicher Selbststeuerung zum Ausdruck. Die Konkretisierungsversuche in der Literatur reichen von der naturrechtlichen Begründung eines als absolut gesetzten Sittengesetzes bis hin zur gesetzlichen Ermächtigung zu freier richterlicher Normsetzung.² Bis heute ist die Kontroverse über die Präzisierung der guten Sitten nicht abgeschlossen. In jüngerer Zeit wird besonders die Konkretisierung des Sittenverstößes bei Vereinbarungen über die Vergütungshöhe diskutiert.³

Die Rechtsprechung bestimmt die guten Sitten traditionell als „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“.⁴ Auch das BAG beruft sich in dem hier besprochenen Urteil auf die Anstandsformel. Bei der Anstandsformel handelt es sich um einen Tatbestand mit Doppelcharakter: Als Verweisungsnorm bezieht sie sich einerseits auf Maßstäbe außerhalb des Rechts („Anstand“ bzw. Sitten), andererseits auf rechtlich normative Gehalte („billig und gerecht“). Die unterschiedlichen Bedeutungen der Anstandsformel in heterogenen Fallgruppen der Rechtsprechung erklären sich daraus, dass sich in bestimmten Konstellationen weder Sitten noch eine Sozialmoral herausgebildet haben, die Gegenstand der richterlichen Kontrolle bilden können. Aufgrund des Fehlens von sozialen Normen klafft zwischen der Anstandsformel als moralbezogenem Obersatz und rechtlicher Begründung eine Lücke. An die Stelle der außerrechtlichen Sitten treten häufig die Wertungen des Grundgesetzes.⁵ Es geht dann aber eigentlich nicht um einen Sitten-, sondern um einen Grundgesetz-Verstoß. Die Sittenwidrigkeit wird zur Rechtswidrigkeit.

Ordnungswidrigkeit
= Sittenwidrigkeit?

Trotz Erwähnung der Anstandsformel im Obersatz spielt der außerrechtliche Aspekt in den Entscheidungsgründen des BAG keine Rolle mehr. Vielmehr stützt das Gericht seine Entscheidung allein auf den rechtsinternen Maßstab des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG sowie dessen ausfüllenden landesrechtlichen Vorschriften. Auf diese Weise wird die Präzisierung der Gute-Sitten-Klausel durch außerrechtliche soziale Normen übergangen und letztendlich auf eine Ordnungswidrigkeit verkürzt, die mit der Sittenwidrigkeit gleichgesetzt wird.

Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung fordert das BAG in seiner laufenden Rechtsprechung im Hinblick auf die Sittenwidrigkeit des Arbeitslohnes.⁶ Leistung und Gegenleistung müssen in einem vom Gerechtigkeitsstandpunkt nicht mehr zu billigenden Missverhältnis zueinander stehen. Dabei ist die Leistung des Arbeitnehmers nach ihrem objektiven Wert zu beurteilen, der sich nach der verkehrsüblichen Vergütung bestimmt. Dieser richtet sich sowohl nach dem jeweiligen Tariflohn als auch dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet.⁷ Die Kriterien zur Bestimmung der objektiven Arbeitsleistung sind in der Literatur auf Kritik gestoßen. Zu Recht weisen HENSSLER/SITTARD darauf hin, dass an die jeweilige Branche im Wirtschaftsgebiet angeknüpft werden müsse, da die Anerken-

1 GUNTHER TEUBNER, Standards und Direktiven in Generalklauseln, Frankfurt 1972, S. 9.

2 Zu den Ansätzen im Überblick, siehe etwa ROLF SACK, Das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden und die Moral als Bestimmungsfaktoren der guten Sitten, in: NJW 1985, 761 ff.

3 Aus der jüngeren Literatur beispielhaft: MARTIN HENSSLER/ULRICH SITTARD, Flexibler Mindestlohn durch Konkretisierung des Sittenwidrigkeitstatbestands – Zugleich Besprechung zum Urteil BAG v. 26.04.2006 – 5 AZR 549/05, RdA 2007, 159-165; FRANK BAYREUTHER, Gesetzlicher Mindestlohn und sittenwidrige Arbeitsbedingungen, in: NJW 2007, 2022; PETER SCHMIDT, Sittenwidrige Vergütung, in: NJW-Spezial 2006, 561; monographisch: ALEXANDRA FRANKE, Lohnwucher – auch ein arbeitsrechtliches Problem, Berlin 2003; s. bereits ROLAND FRIELING, Gibt es einen sittlichen Mindestlohn für Arbeitnehmer?, Diss. Köln 1991.

4 Lfd. Rechtspr. seit RGZ 48, 114, 129; BGHZ 10, 228, 232.

5 Generalklauseln als „Einbruchstellen“ (G. DÜRIG) für die Grundrechte, siehe „Lüth“-Urteil des BVerfGE 7, 198, 206.

6 BAG v. 23.5.2001 – 5 AZR 527/99, BAGE 110, 79, 83.

7 BAG, NZA 2004, 971.

nung der betroffenen Verkehrskreise entscheidend sei.¹ Der Abstand zu den Sozialhilfesätzen und die Pfändungsgrenzen als weitere Prüfungsmaßstäbe konnten sich in der Rechtsprechung nicht durchsetzen. Das BAG hat bisher keine konkreten Richtwerte entwickelt, bei deren Vorliegen ein auffälliges Missverhältnis regelmäßig zu bejahen ist. Dagegen hat der BGH bei rund zweidrittel des Tariflohns ein auffälliges Missverhältnis revisionsrechtlich gebilligt.²

Das BAG führt nunmehr aus, dass entscheidend für die Bestimmung der guten Sitten gemäß § 138 Abs. 1 BGB „nicht allein das Verhältnis der Höhe des vereinbarten Entgelts zum objektiven Wert der Arbeitsleistung (ist). Vorliegend wird der Begriff der guten Sitten vielmehr maßgeblich durch die verfassungsrechtlichen Wertungen des Art. 7 Abs. 4 GG und die dieses Grundrecht ausfüllenden landesrechtlichen Vorschriften näher bestimmt“.³

III. Die Wertungen des Grundgesetzes

1. Die Privatschulfreiheit des Art. 7 Abs. 4 S. 1 GG

Recht der Schulen
auf freie Auswahl
der Lehrer

Dem Sinn und Zweck des Grundrechts der Privatschulfreiheit entspricht es, dass Art. 7 Abs. 4 S. 1 GG namentlich ein subjektives Recht der freien Auswahl und Einstellung der Lehrkräfte begründet.⁴ Hierauf bezogen stellt die Privatschulfreiheit des Grundgesetzes ein Abwehrrecht der freien Schulen dar, ihre inneren Rechtsverhältnisse grundsätzlich ohne staatliche Einflussnahme im Rahmen der Privatautonomie eigenverantwortlich zu gestalten. Das durch den Arbeitsvertrag begründete Rechtsverhältnis zwischen freiem Schulträger und Lehrer bestimmt sich allein nach den Grundsätzen des Bürgerlichen Rechts und des Arbeitsrechts. Das heißt nicht, dass die Lehrer ohne rechtlichen Schutz gegenüber ihren Arbeitgebern wären. Dieser richtet sich in erster Linie neben den vertraglichen nach den zivilgesetzlichen, namentlich bürgerlich-rechtlichen und arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen.

Keine Abwägung
zwischen Interessen
des Schulträgers und
denen der Lehrer

Erneut klafft in der hier besprochenen Entscheidung zwischen Obersatz und Begründung eine argumentative Lücke. Hatte das BAG noch an den Anfang seines Urteils gestellt, dass die Wertungen des Art. 7 Abs. 4 GG (!) für die Bestimmung der Sittenwidrigkeit maßgeblich sind, ist in der Urteilsbegründung von den Wertungen des Grundrechts der Privatschulfreiheit aus Art. 7 Abs. 4 S. 1 GG keine Rede mehr. Das Gericht rekurriert ausschließlich auf die Schrankenregelung des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG.⁵ Auch HENSSLER/SITTARD bezweifeln, dass man mit dem Einfluss der Grundrechte auf den Begriff der guten Sitten argumentieren kann, handele es sich doch bei den in Art. 7 Abs. 4 S. 2 bis 4 GG normierten Genehmigungsvoraussetzungen nicht um *Grundrechte*. Die fehlende Einbeziehung des Art. 7 Abs. 4 S. 1 GG und des Sonderungsverbots nach Art. 7 Abs. 4 S. 3 GG in die Erwägungen des Gerichts führt dazu, dass eine Interessenabwägung unterbleibt, die neben den Interessen der Lehrkraft auch die Interessen des Schulträgers und der Eltern berücksichtigt.

2. Die verfassungsunmittelbare Schranke des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG

Das Grundrecht der Privatschulfreiheit gilt indessen nicht unbeschränkt. Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG gebietet zwingend, dass die Genehmigung zu versagen ist, wenn die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist. Der Wortlaut gibt keine Auskunft darüber, ab welcher

1 A.a.O., S. 161 mit Bezugnahme auf BGHZ 23, 43, 50.

2 BGH v. 20.04.1997 – 1 StR 701/96, BGHSt 43, 54; LAG Berlin v. 20.02.1998 – 6 SA 145/97, ArbUR 1998, 468.

3 BAG v. 26.04.2006 – 5 AZR 5349/05, Rdnr. 18 = NZA 2006, 1354, 1356. HENSSLER/SITTARD sprechen für die Bewertung der Arbeitsleistung von einem Zusammenhang von Marktbedingungen und normativen Vorgaben (a.a.O., S. 162).

4 HANS HECKEL, Deutsches Privatschulrecht, Berlin/Köln 1955, S. 233 f. (Anm. 23), FRIEDRICH MÜLLER, Das Recht der Freien Schule nach dem Grundgesetz, 2. Aufl., Berlin 1982, S. 96, 319; JOHANN PETER VOGEL, BEFT, Neuwied 1997, 29.2.1.

5 Fehl geht die Annahme von HENSSLER/SITTARD, Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG enthalte das Gebot der Gleichwertigkeit (a.a.O., S. 162); dieses kann nur für die Strukturvorgaben des Art. 7 Abs. 4 S. 3 GG verlangt werden.

Vergütungshöhe die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte genügend gesichert im Sinne des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG ist. Zwar ist es dem Landesgesetzgeber verwehrt, diese verfassungsrechtlichen Anforderungen zu verschärfen. Gleichwohl gewährt Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG ihm einen gewissen Spielraum, der größer ist als bei Art. 7 Abs. 4 S. 3 GG, der vorgibt, dass die Bildungsziele, Einrichtungen und die wissenschaftliche Ausbildung der Lehrkräfte „nicht hinter den öffentlichen Schulen zurückstehen“ dürfen.

**Schutzfunktion der
Genehmigungs-
voraussetzungen**

Die nähere Bestimmung der Voraussetzungen, unter denen die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte nach Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG genügend gesichert ist, überließ bereits die Weimarer Reichsverfassung mit Bezug auf den gleich lautenden Art. 147 Abs. 1 S. 3 WRV dem Landesrecht.¹ Auch die Normgenese bei den Verhandlungen zum Grundgesetz gibt über den Norminhalt keine näheren Auskünfte.

Aussagekräftiger ist hingegen der Normzweck. Die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte im Sinne des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG ist genügend gesichert, wenn die Schutzfunktion erfüllt ist, die das Grundgesetz mit den Genehmigungsvoraussetzungen bezweckt. Die verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Genehmigung sind zum Schutz der Allgemeinheit darauf gerichtet, einen funktionsfähigen Schulbetrieb zu gewährleisten, vornehmlich die Gewähr von Dauer und Qualität des Unterrichts.² Die zu leistende Mindestvergütung muss zur Erreichung dieses Schutzzwecks geeignet sein.

**Standesgemäße Sicherung
der Lehrer**

Es stellt sich die Frage, ab welcher Vergütungshöhe die Genehmigung zur Missbrauchsabwehr nicht erteilt bzw. entzogen werden muss. Jedenfalls dürfen die Lehrkräfte aufgrund einer unangemessenen Vergütung wirtschaftlich nicht so gestellt werden, dass sie neben der Beschäftigung an der Ersatzschule weiteren entgeltlichen Tätigkeiten nachgehen oder sich eine besser vergütete Beschäftigung suchen müssen. Dann besteht die ernsthafte Besorgnis, dass der Unterricht auf ein sachlich unzureichendes Niveau verflacht.³ Dieses Verständnis wird vom VG Dresden bestätigt: „Durch die Formulierung „genügend“ wird eine über das Existenzminimum hinausgehende standesgemäße Sicherung der Lehrkräfte gefordert.“⁴

**Sittenverstoß mehr als
ungenügende Sicherung**

Im Gegensatz zum BAG differenziert das VG Dresden in einem Beschluss vom 28.03.2007 zu Recht zwischen dem Maßstab des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG und § 138 Abs. 1 BGB. Während Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG dem Schutz der Allgemeinheit vor unzureichenden Bildungseinrichtungen diene, sei § 138 Abs. 1 BGB auf den Schutz vor Missbrauch der Privatautonomie gerichtet, der die Einhaltung eines Existenzminimums bezwecke. Zwar setzt sich das VG Dresden mit dem Maßstab des Existenzminimums in Widerspruch zum BAG, das den Sozialhilfesatz und Pfändungsgrenzen, wie bereits erwähnt wurde, nicht anerkennt. Doch richtig ist, dass der Abstand zwischen der vereinbarten Vergütung und dem Sittenverstoß größer sein muss als der Abstand zwischen der vereinbarten Vergütung und der genügenden wirtschaftlichen Sicherung. Es besteht zwischen den beiden Maßstäben somit keine Identität. Die vom BAG vorgenommene Gleichsetzung von Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG und § 138 Abs. 1 BGB widerspricht der unterschiedlichen Zweckrichtung der Normen. Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG fordert eine „angemessene“ Vergütung und daher mehr als eine sittenkonforme Vergütung.

Fraglich ist zudem, ob Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG über den Schutz vor einem unzureichenden Schulbetrieb hinaus auch den Schutz der Lehrkräfte im Sinne eines subjektiven Rechts bezweckt, so dass sich unmittelbare Ansprüche

1 WALTER LANDÉ, Die Schule in der Reichsverfassung, Berlin 1929, S. 156 f.

2 BVerwGE 40, 347 ff.; FRIEDRICH MÜLLER, Das Recht der Freien Schulen nach dem Grundgesetz, 2. Aufl., Berlin 1982, S. 157 f.

3 Bei ROLF GRÖSCHNER ist die wirtschaftliche Stellung genügend gesichert, wenn „arbeits- und sozialrechtlich gewährleistet ist, dass Privatschullehrer ihren öffentlichen Bildungsauftrag in ähnlicher finanzieller Unabhängigkeit erfüllen können wie ihre Kollegen an staatlichen Schulen“; in: H. DREIER (Hrsg.), Grundgesetz-Kommentar, Bd. 1, 2. Aufl. 2004, Art. 7, Rdnr. 108. Auf dieses Verständnis bezieht sich auch das VG Dresden, Beschl. v. 28.03.2007 – 5 K 1750/06, Rdnr. 56 (Juris). „Genügende wirtschaftliche Sicherung“: bei „Lehrtätigkeit als Hauptbeschäftigung ohne Zwang zu weiterer Tätigkeit“ (FRIEDRICH MÜLLER, a.a.O., S. 156).

4 VG Dresden, Beschl. v. 28.03.2007 – 5 K 1750/06 (Juris).

Zur sittenwidrigen Arbeitsvergütung von Ersatzschullehrern

für die an der Ersatzschule tätigen Lehrkräfte aus der Schrankenregelung herleiten lassen.¹

Anspruch der Lehrer aus Art. 7 (4) Satz 4 GG?

Nach der früheren und insofern richtigen Auffassung des BAG² kann ein Ersatzschullehrer nicht diejenige Vergütungshöhe von dem Ersatzschulträger verlangen, die an einen Lehrer einer entsprechenden staatlichen Schule gezahlt wird. Der Kläger berief sich zur Begründung seines geltend gemachten Vergütungsanspruchs unter anderem auf § 9 PrivSG Hessen: „Die Genehmigung ist zu versagen, wenn ... die wirtschaftliche oder rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist (Abs. 1). Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrer an einer Privatschule ist nur genügend gesichert, wenn die Gehälter und Vergütungen bei entsprechenden Anforderungen hinter den Gehältern der Lehrer an gleichartigen öffentlichen Schulen nicht wesentlich zurückbleiben und in regelmäßigen Zeitabschnitten gezahlt werden (Abs. 2 c).“ Das BAG entnahm § 9 PrivSG Hessen nach richtiger Auffassung nur, dass die behördliche Genehmigung zum Betreiben von Ersatzschulen zu versagen ist. Wortlaut, Sinn und Zweck der Norm richte sich nicht an die Parteien des Arbeitsvertrages, sondern regle das öffentlich-rechtliche Verhältnis zwischen Schulträger und Schulbehörde. Daher könne es sich nicht um ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB handeln.

§ 134 BGB besagt, dass ein Rechtsgeschäft nichtig ist, wenn es selbst gegen ein gesetzliches Verbot verstößt.³ Die Nichtigkeitssanktion tritt bei Gesetzesverstößen nur ein, soweit sich aus dem Gesetz nicht „ein anderes“ ergibt.⁴ Erforderlich ist eine Auslegung des Verbotsgesetzes.⁵ Ist die Wortauslegung unergiebig, entscheiden Sinn und Zweck des Verbotsgesetzes über die Rechtsfolge des Verstoßes.⁶ Wortlaut und Schutzrichtung des § 9 PrivSG Hessen regeln nicht das Rechtsverhältnis zwischen Schulträger und Lehrer, sondern das Rechtsverhältnis zwischen Schule und Schulbehörde. § 9 PrivSG Hessen ist kein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB; die Vergütungsvereinbarung ist somit wirksam.

Festzuhalten ist, dass sich im Gegensatz zur Auffassung des BAG die Schrankenregelung des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG in ihrer Zweckrichtung ausschließlich auf das Verhältnis zwischen Staat und Schulträger bezieht. Denn hier ordnet das Grundgesetz als Rechtsfolge zwingend die Versagung der Genehmigung an, wenn die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist. Die Bestimmung begründet weder nach Wortlaut und Zweck noch aus der Systematik und Entstehungsgeschichte ein subjektives Recht des Lehrers auf eine höhere Vergütung.

IV. Die landesrechtliche Konkretisierung

1. Die Gehälter staatlicher Lehrer als Vergleichsmaßstab

Nach Art. 7 Abs. 4 S. 2 GG „unterstehen“ die Ersatzschulen den Landesgesetzen. Abweichend von der herkömmlichen Bedeutung des Begriffs vom Gesetzesvorbehalt ist der Landesgesetzgeber an die verfassungsrechtlichen Schranken des Art. 7 Abs. 4 S. 3 und 4 GG in dem dort normierten Umfang gebunden.⁷

1 Zustimmung: BAG, NZA 206, 1354 (Leitsatz), 1356 mit Bezugnahme auf GERHARD ROBBERS, in: v. MANGOLDT/KLEIN/STARCK, GG, 5. Aufl., Art. 7, Rdnr. 200; VG Dresden, Beschl. v. 28.03.2007 – 5 K 1750/06; Rdnr. 48 (Juris). Ablehnend: BAG, Urt. v. 19.10.1983 – 4 AZR 257/81; LAG München v. 25.11.1965 – 3 Sa 881/64 (Juris); HANTEL, NJ 2006, 525, 526. Unentschieden: HENSSLER/SITTARD, a.a.O., S.162. „Die angemessene Sicherung ergibt sich aus den Anforderungen eines geordneten Schulwesens auf der Ebene der Ersatzschule“, so GERHARD ROBBERS, in: MANGOLDT/KLEIN/STARCK, Kommentar zum GG, Bd. 1, Art. 7, Rdnr. 200.

2 BAG v. 19.10.1983 – 4 AZR 257/81.

3 HELMUT HEINRICHS, in: PALANDT, BGB, § 134 Rdnr. 13.

4 HELMUT HEINRICHS, in: PALANDT, BGB, § 134 Rdnr. 1.

5 HELMUT HEINRICHS, in: PALANDT, BGB, § 134 Rdnr. 6.

6 BGHZ 71, 361; 85, 43; 88, 242.

7 Dazu heißt es bereits zu Art. 147 Abs. 1 S. 1 WRV, dass die Landesgesetze nur abgeändert werden können, „soweit dem nicht Art. 147 entgegensteht“ GERHARD ANSCHÜTZ, Die Verfassung des Deutschen Reiches, Berlin 1921, S. 237.

Zahlreiche Schulgesetze übernehmen den Wortlaut des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG und konkretisieren die grundgesetzliche Anforderung dahingehend, dass die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte an Ersatzschulen gesichert ist, wenn die Vergütungen nicht hinter den Lehrergehältern an vergleichbaren öffentlichen Schulen wesentlich zurückbleiben¹. ■ 121 Abs. 3 Nr. 3 Bbg SchulG bestimmt: „Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte muss genügend gesichert sein, indem zumindest die Vergütungen bei entsprechenden Anforderungen hinter den Gehältern der Lehrkräfte an entsprechenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft nicht wesentlich zurückbleiben und in regelmäßigen Abständen gezahlt werden.“ Das BAG führt zu ■ 2 Abs. 4 ESGV aus: „Eine diese Grenze (T.L.: von 75 % der Vergütung vergleichbarer Lehrkräfte an öffentlichen Schulen) unterschreitende Vergütungsvereinbarung stellt nach der im maßgebenden Wirtschaftsraum Brandenburg geltenden Rechtslage keine vertretbare Vergütung der Lehrkräfte an privaten Ersatzschulen mehr dar und ist damit mit der in Art. 7 Abs. 4 Satz 4 GG garantierten wirtschaftlichen Sicherung der Lehrkräfte unvereinbar.“²

Die isolierte Betrachtung des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG scheint eine weitgehende Annäherung an den staatlichen Lehrergehältern verfassungsrechtlich zuzulassen. Indessen zeigt die Systematik, dass der Inhalt des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG im Gegensatz zu den positiven Genehmigungsvoraussetzungen des Art. 7 Abs. 4 S. 3 GG weder eine Anlehnung noch eine andere Form des Zusammenhangs zum staatlichen Schulwesen herstellt.³ Legislative und Exekutive dürfen aufgrund ihrer umfassenden Bindung an die Grundrechte nach Art. 1 Abs. 3 GG die verfassungsrechtlichen Genehmigungsvoraussetzungen nicht verschärfen.⁴ Landesrechtliche Vergütungsvorschriften für Ersatzschullehrer, die sich an den Gehältern staatlicher Lehrkräfte orientieren, sind daher verfassungsrechtlich zweifelhaft. Die Frage nach der Verfassungsmäßigkeit derartiger Bestimmungen kann jedoch an dieser Stelle offen bleiben.

Entscheidend ist allein, dass der Schutzzweck des Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG in erster Linie die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Schule gebietet, aber weder den Schutz der Lehrkräfte bezweckt noch gar ein subjektives Recht des Lehrers auf eine Vergütung in Höhe vergleichbarer staatlicher Lehrer verbürgt. Diese verfassungsrechtliche Wertung hätte das BAG maßgeblich zur Präzisierung der Gute-Sitten-Klausel zugrunde legen und demzufolge die Klage der Lehrkraft abweisen müssen.

2. Der staatliche Personalkostenzuschuss als Maßstab für die Sittenwidrigkeit der Vergütung

■ 124 Abs. 2 Bbg SchulG regelt die staatliche Finanzhilfe in Brandenburg. Die Bestimmung lautet: „Die vom Land den Trägern von Ersatzschulen zu gewährenden Zuschüsse betragen 97 vom Hundert der Personalkosten einer entsprechenden Schule in öffentlicher Trägerschaft (vergleichbare Personalkosten). Sie umfassen pauschaliert einen öffentlichen Finanzierungszuschuss für Personalkosten, Sachkosten und Kosten für die Schulraumbeschaffung. Berechnungsgrundlage für die vergleichbaren Personalkosten sind die Beträge für Vergütungen entsprechender Lehrkräfte und sonstigen Schulpersonals im Angestelltenverhältnis an Schulen in öffentlicher Trägerschaft...“. Nach Auffassung des BAG wird die Sittenwidrigkeit der Vergütung durch die Kopplung von landesrechtlicher Mindestvergütung und staatlicher Finanzhilfe bestimmt. „Der Zusammenhang zwischen der aus Steuergeldern erbrach-

**Orientierung
der Lehrervergütung
an staatlichen
Vergütungen zulässig?**

**Zuschusshöhe
als Maßstab der
Sittenwidrigkeit?**

1 Art. 92 Abs. 2 Nr. 4, Art. 97 Nr. 2 BayEUG; ■ 98 Abs. 3 Nr. 3, Abs. 6 Nr. 3 SchulG B (75 v. Hundert des Gehalts des vergleichbaren im öffentlichen Dienst stehenden Lehrers, ■ 4 2. DVO PrivSchG B); ■ 172 Abs. 1, 174 Abs. 2 Nr. 3 SchG He; ■ 120 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 3 Nr. 4 SchG MV; ■ 145 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 3 SchG Nds; ■ 5 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 3 Nr. 2 SächsFrTrSchulG. Gemäß ■ 102 Abs. 3 S. 1 SchG NW muss die wirtschaftliche Stellung der Lehrer der der Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen „gleichwertig“ sein. Nach ■ 6 Abs. 2 Nr. 4 SFTG Hbg ist die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte durch eine „angemessene“ Vergütung abzusichern.

2 BAG v. 26.04.2006 – 5 AZR 5349/05, Rdnr. 22 = NZA 2006, 1354, 1356.

3 Fehl geht die Annahme von HENSSLER/SITTARD, Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG enthalte das Gebot der Gleichwertigkeit; diese gilt nur für die Strukturvorgaben des Art. 7 Abs. 4 S. 3 GG (a.a.O., S. 162).

4 BVerfGE 27, 195.

ten Finanzhilfe zu den Personalkosten und der festgesetzten Mindestvergütung verdeutlicht, dass eine 75 % unterschreitende Vergütung nicht den guten Sitten i.S. von § 138 BGB entspricht. Wenn die Personalkosten eines Unternehmens auf Grund gesetzlicher Regelung nahezu vollständig aus Steuergeldern finanziert werden und der Gesetzgeber eine Mindestvergütung der Mitarbeiter vorschreibt, ist es nach den Maßstäben der guten Sitten nicht hinnehmbar, wenn diese Mindestgrenze unterschritten wird, ohne dass hierfür nachvollziehbare Gründe vorliegen. Die Grenze von 75 % der Vergütung vergleichbarer Lehrkräfte markiert die von der Rechtsordnung vorgesehene Untergrenze der Vergütung angestellter Lehrkräfte privater Ersatzschulen in Brandenburg.“¹

Das VG Dresden nimmt in einem Beschluss vom 28.03.2007 ausdrücklich Bezug auf die BAG-Entscheidung, deren Übertragbarkeit es auf die Verhältnisse in Sachsen bezweifelt.² Zum einen existiere in Sachsen keine mit § 2 ESGV Bbg vergleichbare normative Konkretisierung des Mindestgehalts eines Ersatzschullehrers; zum anderen betrage der Finanzausschuss lediglich 80 Prozent der für den laufenden Betrieb erforderlichen Personal- und Sachkosten entsprechender öffentlicher Schulen. Daher könne in dem Verfahren offen bleiben, wo eine „absolute Untergrenze“ anzusetzen sei. Jedenfalls sei ein wesentliches Abweichen der Vergütung unter Berücksichtigung des gewährten Finanzausschusses in Höhe von 80 Prozent der Personal- und Sachkosten dann anzunehmen, „wenn die den Lehrkräften an der Schule in freier Trägerschaft gewährten Gehälter und die Vergütung 60 Prozent der Gehälter der Lehrer an entsprechenden öffentlichen berufsbildenden Schulen noch unterschreiten“³ Die Beschwerde des Schulträgers hatte keinen Erfolg. Das Sächsische OVG entschied, dass eine Abweichung von 40 Prozent „zweifellos wesentlich“ sei.⁴

Es kann nicht in Abrede gestellt werden, dass eine Vergütung von 60 Prozent eine nicht hinnehmbare Unterbezahlung darstellt. Doch es kann sehr wohl bestritten werden, dass die normativ festgelegte Finanzhilfe im konkreten Einzelfall realistisch ist.⁵ Das mit Fiktionen arbeitende Kopfsatzverfahren zur Ermittlung der staatlichen Schülerkosten lässt notwendigerweise konkrete Kostenanteile unberücksichtigt.⁶ Das Steinbeis-Transferzentrum für Wirtschafts- und Sozialmanagement hat in seinen Untersuchungen über die Kosten eines staatlichen Schülers⁷ die normativen Vorgaben der Finanzhilfe rechtstatsächlich als Fiktion entlarvt. In Wahrheit deckt die Finanzhilfe nur zwischen 50 und 66 Prozent der tatsächlichen Kosten.⁸ Es ist somit höchst zweifelhaft, ob der Ersatzschulträger mittels einer solchen fiktiv errechneten Finanzhilfe überhaupt wirtschaftlich in der Lage ist, die konkrete gesetzliche Mindestvergütung in Höhe von 75 bzw. 60 Prozent der vergleichbaren Gehälter staatlicher Lehrer zu zahlen.

Überdies sind die Finanzhilferegulungen räumlich und zeitlich kontingent. Der in Brandenburg gewährte Personalkostenzuschuss ist mittlerweile von

**Zuschussprozente
fiktiv und schwankend**

1 BAG v. 26.04.2006 – 5 AZR 5349/05, Rdnr. 22 = NZA 2006, 1354, 1356.

2 VG Dresden, Beschl. v. 28.03.2007 – 5 K 1650/06 (Juris).

3 VG Dresden, Beschl. v. 28.03.2007 – 5 K 1650/06, Rdnr. 57 (Juris).

4 Sächsisches OVG, Beschl. v. 07.06.2007 – 2 BS 96/07 (unveröffentlicht).

5 Für den Hinweis danke ich Prof. Dr. JOHANN PETER VOGEL, Berlin.

6 JOHANN PETER VOGEL, Die Landesgesetzgebung zur Finanzhilfe an Ersatzschulen, in: FRIEDHELM HUFEN/JOHANN PETER VOGEL (Hg.), Keine Zukunftsperspektiven für Schulen in freier Trägerschaft? Rechtsprechung und Realität im Schutzbereich eines bedrohten Grundrechts, Berlin: Duncker und Humblot 2006, S. 141–149, 142 f.

7 Ausführlich BERND EISINGER/PETER K. WARNDORF/JOCHEN FELDT, Schülerkosten in Deutschland. Eine Untersuchungsreihe über allgemeinbildende öffentliche Schulen im Jahr 2002, in: FRIEDHELM HUFEN/JOHANN PETER VOGEL (Hg.), Keine Zukunftsperspektiven für Schulen in freier Trägerschaft? Rechtsprechung und Realität im Schutzbereich eines bedrohten Grundrechts, Berlin: Duncker und Humblot 2006, S. 243–299.

8 JOHANN PETER VOGEL, Die Landesgesetzgebung zur Finanzhilfe an Ersatzschulen, in: FRIEDHELM HUFEN/JOHANN PETER VOGEL (Hg.), Keine Zukunftsperspektiven für Schulen in freier Trägerschaft? Rechtsprechung und Realität im Schutzbereich eines bedrohten Grundrechts, Berlin: Duncker und Humblot 2006, S. 141–149, 143; DERS., Die staatlichen Schülerkosten als Vergleichsmaßstab und Berechnungsgrundlage der öffentlichen Finanzhilfe, in: FRIEDHELM HUFEN/JOHANN PETER VOGEL, a.a.O., S. 239, 241.

97 Prozent auf 94 Prozent gesunken. Zudem variiert die Bezuschussung der Personalkosten von Bundesland zu Bundesland teilweise ganz erheblich, ganz zu schweigen hinsichtlich der den Ersatzschulen tatsächlich zufließenden konkreten Zuschüssen. Die letztendlich aus einem abstrakten Subventionsmaßstab hergeleitete Festlegung der Mindestvergütungshöhe ist daher nicht geeignet, den materiellen Gehalt der guten Sitten zu bestimmen.

Zuschusshöhe und Sonderungsverbot

Zu bedenken gilt auch, dass die Ersatzschulträger verfassungsrechtlich nicht nur an Art. 7 Abs. 4 S. 4 GG, sondern auch an das Sonderungsverbot in Art. 7 Abs. 4 S. 3 GG gebunden sind. De facto sind bereits jetzt zahlreiche freie Schulen dazu gezwungen, Schulgelder zu verlangen, die jenseits des Sonderungsverbots liegen. Die Erzwingung verordneter Mindestlöhne bewirkt die Reduzierung ihres finanziellen Gestaltungsspielraums auf Null. Die Ersatzschulen stehen in dem kaum lösbaren Dilemma, entweder gegen den gesetzlichen Mindestlohn zu verstoßen oder überzogene Schulgelder zu erheben, die verfassungswidrig die freie Zugänglichkeit zu freien Schulen für einkommensschwache Familien versperren. Diese verfassungsrechtlichen Wertungsgesichtspunkte hätte das BAG innerhalb einer umfassenden Interessenabwägung berücksichtigen müssen, um die Wertungen des Art. 7 Abs. 4 GG, die es im Obersatz selbst einfordert, bei der Präzisierung der Gute-Sitten-Klausel gerecht zu werden.

V. Folgen für die Praxis

Undurchführbare Konsequenzen

Sollten die gerichtlichen Entscheidungen Bestand haben, ergäben sich für die Gestaltungspraxis der häufig unbefristet geschlossenen Arbeitsverträge erhebliche Schwierigkeiten. Zum Schutz vor Nichtigkeitsklagen müssten die Ersatzschulträger folgende Hinweise beachten: Die noch sittenkonforme Mindestvergütung (= genügende Sicherung) liegt bei 20 bis 22 Prozent unterhalb der in den Landesgesetzen abstrakt bestimmten Finanzhilfe. Richtwert für die konkret zu vereinbarende Vergütungshöhe ist nicht der konkrete und reale Personalkostenzuschuss, sondern die abstrakte und fiktive Finanzhilfe. Bei laufenden Arbeitsverträgen müssten konsequenterweise unter Umständen die Vergütungshöhe vertraglich angepasst werden, wenn sich die Zuschussregelungen ändern. Das hieße, die Mindestvergütung müsste im Umfang der sich ändernden fiktiven und abstrakten Finanzhilfe herauf- oder herabgesetzt werden. Diese Konsequenzen zeigen die Fragwürdigkeit der Entscheidung.



Der Schüler als Beschäftigter seiner Schule – eine befremdliche Konstruktion

PROF. DR. JOHANN PETER VOGEL, BERLIN

**BAG,
Beschluss vom 24.02.1999
– 5 AZB 10/98**

**LAG Baden-Württemberg,
Beschluss vom 30.07.2004
– Ta 12/04**

Bei Auseinandersetzungen zwischen freiem Schulträger und Schülern aus dem Schulvertrag sind die Zivilgerichte zuständig; Grundlage ist der Schulvertrag. Jedenfalls gilt dies für allgemeinbildende Schulen. Anders soll es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bei berufsbildenden Schulen sein. Hier sei die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig; auf das Schulverhältnis müsse das Berufsbildungsgesetz (BBiG) angewandt werden. Bis vor einiger Zeit spielte dies für die beruflichen Schulen in der Praxis kaum eine Rolle, denn § 2 (1) a.F. BBiG nahm die berufsbildenden Schulen, die den Landesschulgesetzen unterworfen waren, von der Geltung des Gesetzes aus, und die bundesgesetzlichen Regelungen für die Schulen für die Heil- und Heilhilfsberufe blieben nach § 107 a.F. BBiG unberührt. Dies ist mit der Novelle vom 01.04.2005 anders geworden: Zwar findet sich der frühere § 2 (1) nun in § 3 (1) n.F. wieder, aber § 107 ist entfallen. Für die nun zahlrei-

cheren Schulen, die dem BBiG unterfallen, bringt die Arbeitsgerichtsrechtsprechung erhebliche Gefährdungen. Diese Problematik soll näher dargestellt werden.

1. In dem Beschluss des BAG vom 24.02.1999¹ ging es um die Frage, ob für eine Auseinandersetzung zwischen Auszubildendem und dem Träger einer Ausbildungsstätte um zu zahlende Kosten im Rahmen eines „Schulungsvertrages“ das Arbeitsgericht oder, wie man eher vermuten könnte, das Zivilgericht zuständig ist. Das BAG kommt zur Zuständigkeit des Arbeitsgerichts, weil es das Verhältnis des Auszubildenden zur Ausbildungseinrichtung als „Beschäftigung zur Berufsausbildung“ i.S. des § 5 (1) Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) klassifiziert. Im gegebenen Fall war die Ausbildungsstätte eine Tochter der Lufthansa, der „Schulungsvertrag“ war gerichtet auf den Erwerb des Verkehrsflugzeugführerscheins und enthielt die gegenseitigen Verpflichtungen, wie sie in einem Schulverhältnis üblich sind (u.a. Verpflichtung zu regelmäßiger Teilnahme am Unterricht, korrektes Verhalten, um Ansehen der Ausbildungsstätte nicht zu schädigen).

In einem zweiten Fall entschied das LAG Baden-Württemberg² durch Beschluss die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts in einer Auseinandersetzung zwischen einer Akademie der Schauspielkunst, Teil eines staatlich anerkannten Berufskollegs für darstellende Kunst, und einer Studierenden mit dem Ziel „staatlich anerkannte Schauspielerin“ auf Rückzahlung von Schulgeld. Auch hier kam das Gericht zu der Feststellung, dass die Studierende i.S. des § 5 (1) Satz 1 ArbGG „zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt war“.

Zurzeit ist beim ArbG Stuttgart ein weiterer Rechtsstreit anhängig zwischen einer staatlich anerkannten Berufsfachschule für Berufe im Gesundheitswesen und einem Schüler wegen Schulkosten. Die Berufsfachschule möchte die Zuständigkeit des Zivilgerichts durchsetzen.

2. Wie kommt es dazu, dass – anders als in entsprechenden Auseinandersetzungen an allgemeinbildenden Schulen – das Arbeitsgericht sich für zuständig erklärt?

**Was heißt:
„Zur Ausbildung
beschäftigt“?**

Das BAG muss, um die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit zu begründen, feststellen, ob der klagende Schüler nach § 5 (1) Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) „zur Berufsausbildung beschäftigt“ ist. Zunächst zieht es die Rechtsprechung zu § 5 (1) Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) heran, wo eine wortgleiche Formel wie in § 5 (1) ArbGG verwendet wird (RN 11). „Berufsausbildung“ wird in § 1 (2) Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert. Sie ist ein Teilbereich der Berufsbildung und wird entweder in Betrieben oder in Schulen vermittelt. Betriebliche Ausbildung findet auch statt, wenn Betriebe der Wirtschaft innerbetriebliche oder überbetriebliche Stätten zur Vermittlung einer berufspraktischen Ausbildung errichten, in denen die Auszubildenden die vertraglich geschuldete Berufsausbildung erfahren. Schulische Ausbildung dagegen findet in Schulen statt, unabhängig davon, ob die Schulen den Schulgesetzen der Länder unterstehen (dann sind sie gem. § 2 (1) BBiG vom weiteren Anwendungsbereich des BBiG ausgenommen) oder anderen, z.B. den Bundesgesetzen unterstehen (RN 16) – dann wäre die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegeben.

Das Gericht legt ausführlich die (enge) Definition der „Beschäftigung“ nach § 5 (1) BetrVG dar, die auf den Ausbildungsort abstellt: „Beschäftigung“ liegt vor, wenn die Ausbildung im Betrieb, nicht aber, wenn sie in einem reinen Ausbildungsbetrieb (oder, wie zu ergänzen wäre, in einer Schule) stattfindet (RN 18). Danach wäre die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts nicht

¹ BAG vom 24.02.1999 – Az. 5 AZB 10/98, DRsp Nr. 1999/4852 (Fliegerschule der Lufthansa), zitiert nach Randnummern.

² LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 30.07.2004 – 5 Ta 12/04, DRsp Nr. 2004/15617 (staatlich anerkanntes Berufskolleg nach dem baden-württembergischen Privatschulgesetz).

gegeben gewesen. Das Gericht stellt aber nun darauf ab, dass die Definition des „Beschäftigten“ i.S. § 5 (1) BetrVG nicht dieselbe sein könne wie die nach § 5 (1) ArbGG. Wegen der Unterschiedlichkeit der geregelten Rechtsbereiche (Betriebsverfassung hier, Zuständigkeit dort) müsse „Beschäftigung“ nach § 5 (1) ArbGG umfassender ausgelegt werden (RN 19). Für die Frage der Zuständigkeit könne es auf den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff nicht ankommen (RN 21). „Beschäftigte“ könnten grundsätzlich auch Auszubildende an berufsbildenden Schulen oder sonstigen Berufsbildungseinrichtungen sein.

„Beschäftigung“ bei Leistungsaustausch

Ausschlaggebend für die Stellung als „Beschäftigter“ sei nicht der Lernort oder die Lernmethode, wo und wie die Ausbildung erfolgt, sondern welche vertraglichen Rechte und Pflichten die Parteien des Ausbildungsverhältnisses für dessen Durchführung begründet haben.¹

Eine „Beschäftigung“ liege zwar regelmäßig nicht vor, *wenn das Rechtsverhältnis keinerlei über einen bloßen Leistungsaustausch hinausgehenden Inhalt hat* (RN 22). Das sei dann der Fall, wenn der Auszubildende z.B. lediglich zur Zahlung des Schulgeldes und sonst zu nichts verpflichtet ist (wann kommt das in der Praxis vor?). Sobald aber eine Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht und an Zwischenprüfungen etc. vereinbart ist, der Auszubildende also das Lernen schuldet, entstünde ein für eine „Beschäftigung“ notwendiger Bezug zum Arbeitsverhältnis. Ferner müsse die Tätigkeit des Auszubildenden „einen eigenen wirtschaftlichen Wert besitzen“.²

Jedenfalls *können auch Auszubildende in berufsbildenden Schulen und „sonstigen Berufsbildungseinrichtungen“ i.S. des § 1 (5) BBiG „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ nach § 5 (1) Satz 1 ArbGG sein.*

Auch am Berufskolleg?

Das LAG Baden-Württemberg folgt dieser Rechtsprechung. Konnte man für den Beschluss des BAG noch ein gewisses Verständnis haben, weil die Ausbildungseinrichtung jedenfalls nicht „den Landesschulgesetzen“ i.S. § 2 (1) BBiG unterlag und als Tochter der Lufthansa zwar selbständig, aber doch an einen Betrieb angelehnt war, für dessen Nachwuchs sie auch ausbildete, so unterlag das staatlich anerkannte Berufskolleg gem. §§ 32 (3), 4, 13 Schulgesetz Baden-Württemberg (SchG) „den Landesschulgesetzen“; das BBiG gilt für diese Schule gem. § 2 (1) nicht. Das Berufskolleg bildete auch nicht zugunsten eines bestimmten Betriebes aus. Das LAG konnte sich gleichwohl auf die Feststellung des BAG³ berufen, dass auch in diesen Schulen Berufsbildung i.S. des BBiG erfolgt. Da es allein auf die Gestaltung des Schulvertrags ankommt, ob nämlich der Schüler zu mehr als nur zur Schulgeldzahlung verpflichtet ist, und Schulen selbstverständlich ihre Schüler zur Mitarbeit etc. verpflichten, um den Bildungserfolg sicher zu stellen, handelt es sich immer um „Beschäftigung“ i.S. § 5 (1) ArbGG.

Auch an Schulen des Gesundheitswesens?

Stehen schließlich die Verhältnisse einer Berufsfachschule für das Gesundheitswesen in Rede, so gilt die Ausnahme des § 2 (1) BBiG nicht, weil diese Schulen meistens nicht den Landesschulgesetzen, sondern entsprechenden Bundesgesetzen unterliegen. Wo diese Schulen mit Krankenhäusern verbunden sind, kann man noch von einem gewissen Nutzen für die Krankenhäuser sprechen; wo dies aber nicht der Fall ist – und es ist in der Regel genauso wenig der Fall wie bei dem Berufskolleg –, gibt die Ausbildung dem Ausbilder keinen „eigenen wirtschaftlichen Wert“⁴, denn der Ausbilder ist die völlig selbständige Schule ohne jede Betriebsnähe. Aber: Dass die von den Studierenden/Schülern zu erbringenden Dienste nicht fremdnützig sind

¹ Hervorhebungen vom Autor entsprechend den Leitsätzen des Gerichts.

² BAG mit Bezug auf BAG vom 29.10.1957 = AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrverhältnis.

³ Siehe auch die weitere Entscheidung BAG, Beschluss vom 24.09.2002 = AP Nr. 56 zu § 5 ArbGG 1979.

⁴ Dies fordert aber BAG v. 29.10.1957, noch zitiert in BAG vom 24.02.1999, RN 22.

und keinen eigenen wirtschaftlichen Wert für die Schule haben, sei, so das LAG, irrelevant, weil dies keine Voraussetzungen für die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit seien.¹

Unterschiedliche
Zuständigkeiten
bei Schulen des
Gesundheitswesens
je nach Land

So kommt es zur Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Auseinandersetzungen zwischen Schulträger und Schüler, weil nach formalrechtlicher Definition Schüler Beschäftigte der Schule sein können – ein Ergebnis, das einem vom Tatsachenbefund her in keiner Weise einleuchten will. In Zukunft wird es also berufsbildende Schulen geben, die, wenn sie den Landesschulgesetzen unterliegen, ebenso wie die allgemeinbildenden freien Schulen der Zivilgerichtsbarkeit unterliegen, und solche berufsbildende Schulen, die nicht dort enthalten sind, für die die Arbeitsgerichte zuständig sind. Das kann zu verblüffenden Ergebnissen führen: eine freie Berufsfachschule für Physiotherapie unterfällt in Baden-Württemberg den Arbeitsgerichten, in Bayern den Zivilgerichten. Für die Auseinandersetzungen zwischen Schulträger und Schüler derselben Schulart kann sich so eine ganz verschiedene Rechtsprechung entwickeln.

3. Damit ist schon ein Teil der Frage beantwortet, was es denn schade, wenn Arbeitsgerichte für die Verhältnisse zwischen Schule und Schülern zuständig sind? Schließlich könnten auch sie, genauso gut wie die Zivilgerichte, einen Schulvertrag auslegen. Hier liegt aber nun das eigentliche Problem: Zivilgerichte werden Schulverträge nach den Grundsätzen des Zivilrechts beurteilen, Arbeitsgerichte aber nach den Grundsätzen des BBiG.

Anwendung des BBiG auf
Schulverträge

Das BBiG gilt zwar für die Gesamtheit der beruflichen Ausbildung (§ 1) an allen Lernorten (Betriebe der Wirtschaft u.Ä., außerbetriebliche Berufsbildung und auch für berufsbildende Schulen), ist aber in seinen substantiellen Kapiteln ausgerichtet auf die duale berufliche Ausbildung, nicht auf rein schulische. Schüler etwa von Berufsfachschulen sind wie die allgemeinbildender Schulen ihrem Wesen nach keine „zur Berufsausbildung Beschäftigte“, sie arbeiten nicht zum Nutzen Dritter, sondern, wenn sie Leistungen erbringen, für ihren eigenen Lernerfolg; sie erhalten deshalb auch keine Vergütung (§§ 17 ff.), vielmehr müssen sie Schulgeld und Gebühren zahlen. Auch die Probezeit- und Kündigungsregeln müssen aus tatsächlichen Gründen anderen Gesichtspunkten unterliegen als die im Betrieb (§§ 20 ff.). Eine Rechtsprechung, die die Bestimmungen des BBiG auf Schulen anwendet, unterliegt sachfremder Betrachtungsweise und tut den schultypischen Schulverhältnissen Gewalt an. Dies kann erhebliche negative Folgen in der Praxis und für die Existenz dieser Schulen haben.

BBiG und Schulen

Es war und wäre immer noch richtig, berufliche Schulen aus dem BBiG herauszunehmen; diese von der Sache her richtige Herausnahme wird aber offenbar nur noch formal mit der Unzuständigkeit des Bundesgesetzgebers in Schulsachen erklärt; dieser „Fehler“ soll wohl nun auf gerichtlichem Wege beseitigt und eine Vereinheitlichung der Berufsbildung hergestellt werden, die von der Sache her nicht gegeben ist. Mindestens müsste, wenn schon im BBiG die gesamte Berufsbildung geregelt werden muss, ein Abschnitt über die Ausbildung an Schulen eingefügt werden, der sich an den für Schulen üblichen Rechtsverhältnissen orientiert. Es besteht nicht der geringste Grund, die Schulverhältnisse an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen derart unterschiedlich zu behandeln, wie es sich jetzt anbahnt. Weder sind Schüler Beschäftigte ihrer Schulen, noch können die Verhältnisse zwischen Schulträger und Schüler nach den Regeln für die betriebliche Ausbildung behandelt werden.

Und ist hier nicht auch der Föderalismus tangiert, wenn immer mehr Schulen der Landesgesetzgebung entzogen und einem Bundesgesetz unterworfen werden? Viele Bundesländer haben für die Schulen des Gesundheitswesens

¹ LAG Baden-Württemberg vom 30.07.2004, aber BAG vom 29.10.1957.

auf eigene (Ausführungs-)Bestimmungen verzichtet; der Status dieser Schulen liegt in einer rechtlichen Grauzone mit allen Nachteilen; klar ist weder, ob ihnen die Rechte auf Gleichwertigkeit noch ein Anspruch auf Finanzhilfe zusteht. Regelungsbedarf also auf Schritt und Tritt...



Haustarife und interne Gehaltsordnungen bleiben unangetastet

INGO KRAMPEN, RECHTSANWALT UND MEDIATOR, BOCHUM

**BAG,
Beschluss vom 12.12.2006 –
3 AZN 57/06**

Mit Beschluss vom 12.12.2006 – 3 AZN 57/06 – hat das Bundesarbeitsgericht ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 07.12.2005 – 4 Sa 1243/05 – bestätigt, das für Schulen in freier Trägerschaft, die eigene Gehaltsordnungen oder Haustarife haben, von erheblichem Interesse sein kann. Es ging um Schadensersatzansprüche wegen angeblich unzureichender Abführung von Rentenversicherungsbeiträgen.

**Diskrepanz von
Haustarif und fiktiver
Stellenzuweisung**

Der Kläger war von 1985 bis 2003 als Oberstufenlehrer an einer Waldorfschule tätig, und zwar laut Arbeitsvertrag auf der Basis einer internen Gehaltsordnung der Schule. Sein tatsächliches Bruttogehalt war danach erheblich niedriger als das Land Nordrhein-Westfalen seine Stelle aufgrund der fiktiven Eingruppierung nach BAT bezuschusste.¹ Dadurch konnte der Schulträger andere Lehrkräfte mit niedrigerer Eingruppierung nach BAT nach sozialen Gesichtspunkten adäquater bezahlen. Der Kläger vertrat durch drei Instanzen die Auffassung, der Schulträger habe für ihn – wenn er schon auf Gehalt verzichtet habe – zumindest Beiträge zur gesetzlichen und zur betrieblichen Rentenversicherung in der Höhe abführen müssen, wie sie sich aus der fiktiven – für die Refinanzierung maßgeblichen – Eingruppierung ergeben hätten.

Das Landesarbeitsgericht stellte – ebenso wie zuvor schon das erstinstanzliche Arbeitsgericht – klar, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nicht zustehen könne, „weil er aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen das Gehalt bekommen hat, was ihm zusteht und daher der Beklagte (der Schulträger) verpflichtet ist, auch nur das in den jeweiligen Gehaltsabrechnungen ausgewiesene Gehalt auszuführen.“

Wörtlich führt das Landesarbeitsgericht weiter aus: „Unerheblich für diesen vertraglichen Gesichtspunkt ist die hiervon zu trennende Frage, auf welche Weise der Beklagte sich refinanziert. Dieses zwischen dem Beklagten und dem Land NRW bestehende und nach öffentlichem Recht zu behandelnde Refinanzierungsverhältnis ist ohne Einfluss auf die Frage, nach welchen Kriterien sich der mit dem Kläger in § 8 des Vertrages geregelte Gehaltsanspruch bemisst.“

Das Bundesarbeitsgericht wies die gegen dieses Urteil gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde in vollem Umfang zurück. Damit ist für Schulen in freier Trägerschaft in erfreulicher Klarheit ein Streitpunkt geklärt, der immer wieder in Diskussionen zwischen einzelnen Lehrkräften und Schulen auftauchte. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt klar, dass Lehrkräfte an Schulen in freier Trägerschaft mit internen Gehaltsordnungen oder Haustarifen keineswegs auf Gehalt oder Sozialabgaben verzichten, wenn sie nach Haustarif niedriger als nach fiktiver BAT-Eingruppierung vergütet werden, sondern dass sie schlicht und einfach die ihnen vertraglich zustehende Vergütung erhalten. Diese Rechtsprechung ist sehr zu begrüßen, denn sie ermöglicht Schulen in freier Trägerschaft auch weiterhin, mit internen Haustarifen oder Gehaltsordnungen bei der Vergütung ihrer Lehrkräfte soziale Gesichtspunkte stärker zu berücksichtigen als dies beim BAT oder jetzt beim TV-L der Fall ist.

¹ In Nordrhein-Westfalen wird die Finanzhilfe nach Maßgabe des Defizits berechnet, das im Haushalt der Schule entsteht. Dafür wird ein bestimmter, mit entsprechenden staatlichen Schulen vergleichbarer Stellenkegel mit fiktiven Entgelten vorgegeben (§§ 105 ff. SchulG NRW).

Dokumentation Jährliche Schülerkosten in Sachsen-Anhalt für öffentliche Schulen (2004)*

Land	Kommunale Ebene						
Schulform	Personal- kosten	Personal- kosten	Verwaltungs- kosten	Immobilien- kosten	Sach- kosten	Leistungs- entgelte	Kosten pro Schüler
Grundschulen							
Basiswert	4.279 €(1)	314 €	60 €(4)	1.273 €(6)	102 €(8)	– 22 €(9)	6.006 €
Anpassungswert I	158 €(2)		123 €(5)	51 €(7)			332 €
Anpassungswert II	51 €(3)						51 €
Summe	4.488 €	314 €	183 €	1.324 €	102 €	– 22 €	6.389 €
Sekundarschulen							
Basiswert	4.669 €(1)	145 €	55 € (4)	1.065 €(6)	57 €(8)	– 6 €(9)	5.985 €
Anpassungswert I	163 €(2)		41 €(5)	43 €(7)			247 €
Anpassungswert II	53 €(3)						53 €
Summe	4.885 €	145 €	96 €	1.108 €	57 €	– 6 €	6.285 €
Gymnasien							
Basiswert	4.811 €(1)	120 €	55 € (4)	996 €(6)	60 €(8)	– 4 €(9)	6.038 €
Anpassungswert I	164 €(2)		18 €(5)	40 €(7)			222 €
Anpassungswert II	56 €(3)						56 €
Summe	5.031 €	120 €	73 €	1.036 €	60 €	– 4 €	6.316 €
Förderschulen (gesamt)							
Basiswert	11.116 €(1)	405 €	54 € (4)	1.378 €(6)	142 €(8)	– 9 €(9)	13.086 €
Anpassungswert I	307 €(2)		100 €(5)	55 €(7)			462 €
Anpassungswert II	113 €(3)						113 €
Summe	11.536 €	405 €	154 €	1.433 €	142 €	– 9 €	13.661 €
Berufsbildende Schulen (gesamt)							
Basiswert	2.291 €(1)	86 €	57 € (4)	557 €(6)	86 €(8)	– 5 €(9)	3.072 €
Anpassungswert I	109 €(2)		7 €(5)	22 €(7)			138 €
Anpassungswert II	27 €(3)						27 €
Summe	2.427 €	86 €	64 €	579 €	86 €	– 5 €	3.237 €
Förderschulen (gesamt)							
Basiswert	11.116 €(1)	405 €	54 € (4)	1.378 €(6)	142 €(8)	– 9 €(9)	13.086 €
Anpassungswert I	307 €(2)		100 €(5)	55 €(7)			462 €
Anpassungswert II	113 €(3)						113 €
Summe	11.536 €	405 €	154 €	1.433 €	142 €	– 9 €	13.661 €
Förderschulen für Lernbehinderte							
Basiswert	8.390 €(1)	293 €	52 € (4)	1.269 €(6)	107 €(8)	– 8 €(9)	10.103 €
Anpassungswert I	246 €(2)		79 €(5)	51 €(7)			376 €
Anpassungswert II	94 €(3)						94 €
Summe	8.730 €	293 €	131 €	1.320 €	107 €	– 8 €	10.573 €

* Tabelle aus „Schülerkosten im Land Sachsen-Anhalt. Eine Untersuchung über allgemeinbildende und berufsbildende öffentliche Schulen im Jahr 2004“. Steinbeis Transferzentrum Wirtschafts- und Sozialmanagement. B. EISINGER, P.K. WARNDORF, J. FELDT u.a., 2007, S. 108 ff.

Jährliche Schülerkosten in Sachsen-Anhalt

Land		Kommunale Ebene						
Schulform	Personal-kosten	Personal-kosten	Verwaltungs-kosten	Immobilien-kosten	Sach-kosten	Leistungs-entgelte	Kosten pro Schüler	
Förderschulen Geistigbehinderte								
Basiswert	18.891 €(1)	851 €	54 € (4)	1.696 €(6)	234 €(8)	- 15 €(9)	21.711 €	
Anpassungswert I	483 €(2)		165 €(5)	68 €(7)			716 €	
Anpassungswert II	94 €(3)						94 €	
Summe	19.468 €	851 €	219 €	1.764 €	234 €	- 15 €	22.521 €	
Förderschulen für sonstige Behinderte (Körperbeh., Sprachbeh., Ausgleichsklassen)								
Basiswert	13.719 €(1)	326 €	60 € (4)	1.496 €(6)	203 €(8)	- 5 €(9)	15.800 €	
Anpassungswert I	365 €(2)		114 €(5)	60 €(7)			539 €	
Anpassungswert II	150 €(3)						150 €	
Summe	14.234 €	326 €	174 €	1.556 €	203 €	- 5 €	16.489 €	
Berufsbildende Schulen (gesamt)								
Basiswert	2.291 €(1)	86 €	57 € (4)	557 €(6)	86 €(8)	- 5 €(9)	3.072 €	
Anpassungswert I	109 €(2)		7 €(5)	22 €(7)			138 €	
Anpassungswert II	27 €(3)						27 €	
Summe	2.427 €	86 €	64 €	579 €	86 €	- 5 €	3.237 €	
Berufsschulen (Teilzeit, Duales System)								
Basiswert	1.481 €(1)	52 €	37 € (4)	351 €(6)	57 €(8)	- 3 €(9)	1.975 €	
Anpassungswert I	91 €(2)		4 €(5)	14 €(7)			110 €	
Anpassungswert II	17 €(3)						17 €	
Summe	1.590 €	52 €	41 €	365 €	57 €	- 3 €	2.102 €	
Berufsvorbereitungsjahr (Vollzeit)								
Basiswert	6.570 €(1)	187 €	109 € (4)	1.021 €(6)	150 €(8)	- 9 €(9)	8.028 €	
Anpassungswert I	202 €(2)		13 €(5)	41 €(7)			255 €	
Anpassungswert II	76 €(3)						76 €	
Summe	6.848 €	187 €	122 €	1.062 €	150 €	- 9 €	8.359 €	
Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit)								
Basiswert	4.721 €(1)	183 €	113 € (4)	1.030 €(6)	151 €(8)	- 10 €(9)	6.187 €	
Anpassungswert I	162 €(2)		13 €(5)	41 €(7)			216 €	
Anpassungswert II	54 €(3)						54 €	
Summe	4.937 €	183 €	126 €	1.071 €	151 €	- 10 €	6.457 €	
Berufsfachschulen (Vollzeit)								
Basiswert	3.363 €(1)	171 €	101 € (4)	1.052 €(6)	158 €(8)	- 9 €(9)	4.835 €	
Anpassungswert I	135 €(2)		13 €(5)	42 €(7)			190 €	
Anpassungswert II	39 €(3)						39 €	
Summe	3.537 €	171 €	114 €	1.094 €	158 €	- 9 €	5.064 €	
Fachgymnasien (Vollzeit)								
Basiswert	4.627 €(1)	159 €	104 € (4)	1.045 €(6)	141 €(8)	- 10 €(9)	6.066 €	
Anpassungswert I	160 €(2)		12 €(5)	42 €(7)			213 €	
Anpassungswert II	55 €(3)						55 €	
Summe	4.842 €	159 €	116 €	1.087 €	141 €	- 10 €	6.334 €	

Jährliche Schülerkosten in Sachsen-Anhalt

Land		Kommunale Ebene					
Schulform	Personal-kosten	Personal-kosten	Verwaltungs-kosten	Immobilien-kosten	Sach-kosten	Leistungs-entgelte	Kosten pro Schüler
Fachoberschulen (Vollzeit)							
Basiswert	3.034 €(1)	127 €	100 € (4)	1.051 €(6)	156 €(8)	- 6 €(9)	4.461 €
Anpassungswert I	125 €(2)		13 €(5)	42 €(7)			180 €
Anpassungswert II	36 €(3)						36 €
Summe	3.195 €	127 €	113 €	1.093 €	156 €	- 6 €	4.677 €
Fachschulen (Vollzeit)							
Basiswert	2.821 €(1)	143 €	119 € (4)	1.057 €(6)	166 €(8)	- 7 €(9)	4.298 €
Anpassungswert I	124 €(2)		13 €(5)	42 €(7)			180 €
Anpassungswert II	31 €(3)						31 €
Summe	2.975 €	143 €	132 €	1.099 €	166 €	- 7 €	4.509 €
Fachschulen (Teilzeit)							
Basiswert	1.943 €(1)	82 €	68 € (4)	607 €(6)	95 €(8)	- 4 €(9)	2.792 €
Anpassungswert I	104 €(2)		8 €(5)	24 €(7)			136 €
Anpassungswert II	26 €(3)						26 €
Summe	2.073 €	82 €	76 €	631 €	95 €	- 4 €	2.954 €

- (1) Umfasst Lehrerbesoldung inklusive Beihilfe und Versorgung. Lehrervergütung inklusive Sozialversicherung und Zusatzversorgung sowie Trennungsgeld. Reisekosten- und Umzugskostenvergütung.
- (2) Enthält einen Mindestansatz für die Lehrerfortbildung und die anteiligen Verwaltungskosten der Bezügestelle, des Kultusministeriums, der Staatlichen Schulämter, sowie einen Versorgungsaufschlag.
- (3) Weitere Verrechnungswerte für die Vorteile eines Beamten wie Sicherung bei Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsplatzgarantie, Hinterbliebenenabsicherung bei Krankheit und Tod, etc.
- (4) Umfasst die anteilige Schulverwaltung auf kommunaler Ebene.
- (5) Kalkulatorischer Verrechnungswert für Leistungen von Hauptamt, Kämmerei, Personal- und Organisationsamt, Beschaffungsamt, Rechnungsprüfungsamt, etc.
- (6) Angabe quantifiziert Immobilien- und Immobiliennebenkosten, wobei darauf hinzuweisen ist, dass dieser Wert eine Mindestgröße darstellt und besonders bei den Förderschulen extrem unterbewertet ist.
- (7) Beinhaltet einen Verrechnungswert für erhöhte Abnutzung und Vandalismus.
- (8) Umfasst Sachkosten und Dienstleistungen der Schulen.
- (9) Beinhaltet anrechenbare Einnahmen, resultierend aus Vermietung, Verpachtung, Verwaltungsgebühren, Erstattungen, etc.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Institut für Bildungsforschung und Bildungsrecht e.V.

Redaktion:
Prof. Dr. Johann Peter Vogel
Am Schlachtensee 2, D-14163 Berlin
Fon: 030 – 8026028 • Fax: 030 – 8022392

Geschäftsführung:
Rechtsanwalt Aribert H. Wandersleben
Salzweg 22, D-30952 Ronnenberg
Fon: 05109 – 516261 • Fax: 05109 – 515755

R&B – Recht und Bildung und alle darin enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Außerhalb der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers nicht erlaubt.

ISSN 1614-8134

Satz sowie Neu- bzw. Nachbestellung von Heften:
Schreibbüro Barbara Brudlo
Holzweg 6, D-29352 Adelheidsdorf
Fon: 05085 – 981503 • Fax: 05085 – 981504
e-mail: Barbara.Brudlo@t-online.de

Druck: Integra Services gGmbH
Josef-Reiert-Straße 24, D-69190 Walldorf
Fon: 06227 – 383960 • Fax: 06227 – 3839699

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Bezugspreis: 15,- € jährlich einschl. Versandkosten

Einzelpreis: 5,- € pro Heft zuzügl. Versandkosten

Bankverbindung: Postbank Hannover
Konto 900 099 – 309 • BLZ 250 100 30