

Beck'sche Kompakt-Kommentare

Pflegeberufegesetz: PfIBG

Bearbeitet von
Von Dr. Marcus Kreutz, LL.M., Rechtsanwalt, und Dr. Bernhard Opolony

1. Auflage 2019. Buch. XVIII, 302 S. Gebunden
ISBN 978 3 406 73990 3
Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm

[Recht > Sozialrecht > SGB XI - Soziale Pflegeversicherung](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

1. Ende des Berufsausbildungsverhältnisses

- 3 Die Formulierung „im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis“ macht deutlich, dass das Ausbildungsverhältnis beendet sein muss. Dies ist der Fall bei Ablauf der Ausbildungszeit (§§ 6 Abs. 1 S. 1, 16 Abs. 2 Nr. 2). Da Voraussetzung lediglich die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist, kann die Beendigung auch in Gestalt einer Kündigung nach § 22 vorliegen. Das **Bestehen der Abschlussprüfung** ist für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses **keine Voraussetzung**.

2. Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis

- 4 Es muss des Weiteren eine unmittelbar im Anschluss an das Ende des Ausbildungsverhältnisses erfolgende Beschäftigung vorliegen. Zwischen dem Ende des Ausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung darf es also keine Unterbrechung geben. Eine Unterbrechung von schon einem Tag lässt das Erfordernis der fehlenden Unterbrechung entfallen.

3. Weiterbeschäftigung im Sinne des PflBG

- 5 Es muss schließlich eine Weiterbeschäftigung im Sinne des PflBG vorliegen. Eine solche Weiterbeschäftigung liegt vor, wenn die oder der Auszubildende an dem der rechtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses **folgenden Arbeitstag erscheint und auf Weisung oder mit Wissen und Wollen des Trägers der praktischen Ausbildung oder eines Vertreters tätig wird** (BAG v. 8.2.1978 – 4 AZR 552/76, EzA BBiG 1969 § 10 Nr. 1; LAG Hamm v. 14.7.1976 – 2 Sa 662/76, DB 1977, 126; *Benecke*, in: *Benecke/Hergenröder*, BBiG, § 24 Rn. 5). Der Vertreter muss jedoch auch zum Abschluss von Arbeitsverträgen befugt sein (BAG v. 20.2.2002 – 7 AZR 662/00, ZTR 2002, 439; LAG Hamm v. 26.9.2002 – 5 Sa 748/02, DB 2003, 668).
- 6 Die Weiterbeschäftigung muss mit Wissen und Wollen des Trägers der praktischen Ausbildung erfolgen. Ansonsten läge lediglich ein Arbeiten der oder des Auszubildenden ausschließlich aufgrund ihres oder seines Willens vor, was für eine Weiterbeschäftigung nicht ausreicht (LAG Hamm v. 14.7.1976 – 2 Sa 662/76, DB 1977, 126; LAG Rheinland-Pfalz v. 10.5.2007 – 2 Sa 32/07, juris; LAG Berlin-Brandenburg v. 20.4.2007 – 13 Sa 330/07, EzA SD 07 Nr. 14, 11). Erlangt der Träger der praktischen Ausbildung davon Kenntnis, dass die oder der Auszubildende ohne seinen Willen arbeitet, muss er dieser Tatsache gegenüber der oder dem Auszubildenden unverzüglich im Sinne des § 121 BGB widersprechen. Ein **Widerspruch des Trägers der praktischen Ausbildung** ist auch schon vor dem Ende des Ausbildungsverhältnisses möglich. Der Träger der praktischen Ausbildung muss mit seinem Widerspruch inhaltlich hinreichend deutlich machen, dass durch die Weiterbeschäftigung kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet werden soll, wenn lediglich eine befristete Beschäftigung gewollt ist (→ Rn. 7).

III. Fehlen einer ausdrücklichen Vereinbarung

Bei dem Vorliegen einer ausdrücklichen Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung geht diese der Fiktion des § 23 vor. Inhalt einer solchen ausdrücklichen Vereinbarung können verschiedene Konstellationen sein. In Betracht kommt zB:

- die ausdrückliche Erklärung des Trägers der praktischen Ausbildung, die oder den Auszubildenden nicht weiterbeschäftigen zu wollen;
- die Erklärung des Trägers der praktischen Ausbildung, die oder den Auszubildenden nur befristet beschäftigen zu wollen;
- die ausdrückliche Vereinbarung eines Arbeitsvertrages zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden.

§ 23 spricht von einer „ausdrücklichen“ Vereinbarung. Da § 24 BBiG eine wortgleiche Bestimmung enthält, kann hier auf die zu dieser Norm ergangene Rechtsprechung sowie zu dieser Bestimmung bestehenden Literaturansichten rekurriert werden. Danach ist es nach der Rechtsprechung und Literatur möglich, dass auch konkludente Vereinbarungen zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden abgeschlossen werden. Dies hat das BAG zumindest für den konkludenten Abschluss eines Arbeitsvertrages judiziert (BAG v. 30.11.1984 – 7 AZR 539/83, AP MTV Ausbildung § 22 Nr. 1; *Benecke*, in: *Benecke/Hergenröder*, BBiG, § 24 Rn. 10).

Da § 23 zum einen seinem Wortlaut nach die oder den Auszubildende(n) schützen will und zum anderen ein konkludenter Widerspruch praktisch kaum möglich und zudem schwer beweisbar ist, kommt ein konkludenter Widerspruch faktisch nicht in Betracht.

IV. Rechtsfolgen bei Eintreten der gesetzlichen Fiktion

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach § 23 handelt es sich um ein **unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis**. Geschuldet wird die Tätigkeit, in der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weiter beschäftigt wird. Der erlernte Beruf einer Pflegefachfrau/eines Pflegefachmanns ist nicht entscheidend, da die gesetzliche Fiktion des § 23 auch dann greift, wenn die oder der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht. In der Praxis wird der Inhalt der Weiterbeschäftigung jedoch zumeist mit dem erlernten Beruf übereinstimmen.

Fraglich ist, ob die gesetzliche Fiktion des § 23 auch bei **minderjährigen Auszubildenden** gilt, die nur beschränkt geschäftsfähig sind. Es sollte in der Praxis darauf abgestellt werden, ob der gesetzliche Vertreter die Weiterbeschäftigung kennt und billigt oder ob er eine Ermächtigung nach § 113 BGB erteilt hat. Ist dies der Fall, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Um diese Kenntnis und Billigung des gesetzlichen Vertreters aus Sicht des Trägers der praktischen Ausbildung zu kennen, empfiehlt es sich, insofern den gesetzlichen Vertreter bereits vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses über die evtl.

Eintretenden Rechtsfolgen des § 23 schriftlich zu informieren und um eine Stellungnahme zu bitten, wie sich der gesetzliche Vertreter zu der gesetzlichen Fiktion positioniert. Äußert sich der gesetzliche Vertreter zum Eintritt der gesetzlichen Fiktion negativ, kann kein Arbeitsverhältnis entstehen (Benecke, in: Benecke/Hergenröder, BBiG, § 24 Rn. 17). Der Gegenansicht (Lakies, in: Lakies/Malottke, BBiG, § 24 Rn. 30) ist entgegenzutreten. Zum einen ist es falsch, wenn insoweit vorgetragen wird, die oder der Auszubildende würde durch die gesetzliche Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnis lediglich einen rechtlichen Vorteil nach § 107 BGB erlangen. Ein Arbeitsvertrag begründet nämlich Rechte und Pflichten für beide Seiten und stellt daher **keinen bloßen rechtlichen Vorteil** für die oder den Auszubildenden dar, denn sie oder er wird verpflichtet, die Arbeitsleistung zu erbringen. Zum anderen ist daran zu erinnern, dass mit dem *argumentum a fortiori* einem Minderjährigen nicht die Wirkung einer gesetzlichen Fiktion aufgezwungen werden kann, wenn er schon ausdrücklich keinen Ausbildungsvertrag schließen kann (§ 16 Abs. 3 S. 1).

- 12 Bei der Übernahme einer oder eines Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine Einstellung und – in vielen Fällen – auch um eine **Eingruppierung nach den §§ 99 Abs. 1 BetrVG, 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG**. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bzw. die Beteiligung des Personalrates ist mithin zwingend erforderlich.

§ 24 Nichtigkeit von Vereinbarungen

(1) Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten der oder des Auszubildenden von den übrigen Vorschriften dieses Abschnitts abweicht, ist nichtig.

(2) ¹Eine Vereinbarung, durch die die oder der Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer oder seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt wird, ist nichtig. ²Dies gilt nicht, wenn die oder der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses für die Zeit nach dessen Beendigung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(3) Nichtig ist auch eine Vereinbarung über

1. die Verpflichtung der oder des Auszubildenden, für die praktische Ausbildung eine Entschädigung oder für die Teilnahme am theoretischen und praktischen Unterricht an der Pflegeschule eine Vergütung oder ein Schulgeld zu zahlen,
2. Vertragsstrafen,
3. den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen und
4. die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschalbeträgen.

I. Vorbemerkung

- ¹ Eine fast wortgleiche und vom Regelungsgehalt identische Regelung zu § 24 Abs. 1 findet sich in § 25 BBiG. Eine wortgleiche Regelung für alle vier Absätze des § 24 findet sich in § 20 NotSanG. Auf die zu diesen Normen ergangene Rechtsprechung sowie Literaturansichten kann daher auch hier

rekurriert werden. Die Vorschrift dient dem Schutz der oder des Auszubildenden, da sich die Auszubildenden auf Grund der Ausbildung in einem **Abhängigkeitsverhältnis** und somit in einer **besonders schutzbedürftigen Lage** befinden (BT-Drs, 18/7823, 76). In § 24 Abs. 2 und 3 werden einzelne Regelungsinhalte konkret benannt, die zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung einerseits und der oder dem Auszubildenden andererseits nicht vereinbart werden können. Bei § 24 Abs. 1 handelt es sich mithin um eine **Generalklausel**, die durch die Abs. 2 und 3 konkretisiert wird.

Nichtigkeit bedeutet, dass die getroffene Vereinbarung die nach ihrem Inhalt bezweckten Rechtswirkungen von Anfang an nicht entfalten kann. Die **Nichtigkeit** bedarf keiner Geltendmachung. Sie ist vielmehr vom Gericht im Rahmen eines Prozesses **von Amts wegen zu prüfen**.

II. Anwendungsbereich der Norm

Die Norm erfasst zunächst alle individualrechtlichen Vereinbarungen, insbesondere solche des Ausbildungsvertrages nach § 16. Aber auch Vertragsinhalte, die nicht in § 16 Abs. 2 explizit genannt werden, aber gleichwohl im Normalfall Bestandteil von Verträgen sein können (zB § 24 Abs. 3: Vertragsstrafen), werden von der Bestimmung erfasst. Darüber hinaus erfasst § 24 Abs. 1 auch Kollektivvereinbarungen, mithin Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Tarifverträge (LAG Rheinland-Pfalz v. 7.3.1997 – 3 Sa 540/96, EzB BBiG 1969 § 10 Abs. 1 Nr. 65).

Das Gesetz spricht davon, dass eine Vereinbarung, die zu Ungunsten der oder des Auszubildenden von den übrigen Vorschriften „dieses“ Abschnitts abweicht, nichtig ist. Mit „diesem“ Abschnitt sind die §§ 16 bis 25 PflBG gemeint. Die genannten Vorschriften stehen unter der Überschrift „Abschnitt 2 Ausbildungsverhältnis“.

Die Norm untersagt lediglich Vereinbarungen zuungunsten der oder des Auszubildenden. Dies bedeutet, dass günstigere Vereinbarungen sehr wohl zulässig sind. Allerdings sind bei solchen Regelungen andere gesetzliche Grenzen zu beachten. Zu nennen sind insofern die §§ 134, 138 BGB. Ebenfalls zulässig sind gleich günstige Regelungen wie die gesetzlichen, da solche lediglich das Gesetz wiederholen. Bei der Frage, ob sich eine Abweichung zuungunsten oder zugunsten der oder des Auszubildenden im Vergleich zur gesetzlichen Regelung ergibt, ist auf den objektiven Gehalt der in Rede stehenden Bestimmungen im Vergleich zur gesetzlichen Konzeption abzustellen. Die subjektiven Interessen der Parteien bleiben bei diesem Vergleich außer Betracht (Benecke, in: Benecke/Hergenröder, BBiG, § 25 Rn. 5).

III. Nichtigkeit einer Vereinbarung über die Beschränkung der beruflichen Tätigkeit (Abs. 2)

Abs. 2 S. 1 bestimmt, dass eine Vereinbarung, durch die die oder der Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der

Ausübung ihrer oder seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt wird, nichtig ist. Dies gilt nach Abs. 2 S. 2 dann nicht, wenn die oder der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses für die Zeit nach dessen Beendigung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Mit der Norm wird bezweckt, die oder den Auszubildenden vor Vereinbarungen zu schützen, die ihren oder seinen beruflichen Fortgang nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beschränken. Sie soll dazu führen, die **Entschlussfreiheit der oder des Auszubildenden zu schützen** und ihr oder ihm die **Freiheit einzuräumen**, ihre oder seine **in der Ausbildung erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Ausbildung frei zu bewerten**.

- 7 Um berufsbeschränkende Vereinbarungen handelt es sich immer dann, wenn dadurch Druck auf die oder den Auszubildenden ausgeübt wird, der seine Berufsfreiheit nach Art. 12 GG unverhältnismäßig einschränkt. (BAG v. 25.4.2001 – 5 AZR 509/99, AP BBiG 1969 § 5 Nr. 8). Typische Fälle von berufsbeschränkenden und damit nichtigen Vereinbarungen sind **Bleibeverpflichtungen, Wettbewerbsklauseln** und **Rückzahlungsverpflichtungen**.
- 8 Unter **Bleibeverpflichtungen** sind Vereinbarungen zu verstehen, mit denen sich die oder der Auszubildende vor Beginn der Drei-Monat-Frist des Abs. 2 S. 2 für die Zeit nach Ende der Ausbildung verpflichtet, einen bestimmten beruflichen Weg einzuschlagen. In der Praxis bedeutet dies, dass die oder der Auszubildende sich in der Vereinbarung dazu verpflichtet, nach der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem Träger der praktischen Ausbildung einzugehen. Denkbar ist aber auch eine Vereinbarung, die sich auf einen Konzern insofern bezieht, als dass auch mit einem konzernangehörigen Unternehmen ein Arbeitsvertrag abzuschließen ist. Als Bleibeverpflichtung nichtig wäre auch eine Vereinbarung, mit der sich die oder der Auszubildende verpflichtet, dass sich nach dem Berufsausbildungsverhältnis als Pflegefachfrau bzw. als Pflegefachmann ein zweites Ausbildungsverhältnis in einem anderen Beruf anschließt.
- 9 **Wettbewerbsklauseln** verfolgen den Zweck, zu verhindern, dass die oder der Auszubildende als Konkurrent für den Träger der praktischen Ausbildung tätig wird. Mit solchen (nichtigen) Wettbewerbsklauseln soll zB verhindert werden, dass die oder der Auszubildende nur außerhalb des Ortes bzw. des geographischen Tätigkeitsgebiets des Trägers der praktischen Ausbildung nach dem Ausbildungsverhältnis arbeitet. Ebenfalls als Wettbewerbsklausel nichtig wäre eine Vereinbarung, mit der die oder der Auszubildende verpflichtet wird, nach dem Ausbildungsverhältnis für eine gewisse Zeit bei keinem **Konkurrenzunternehmen** tätig zu werden. Hingegen erlaubt sind Wettbewerbsklauseln, die es der oder dem Auszubildenden untersagen, während der Ausbildungszeit für ein Konkurrenzunternehmen zu arbeiten.
- 10 **Rückzahlungsverpflichtungen** verfolgen das Ziel, mittelbar Bleibeverpflichtungen oder Wettbewerbsklauseln durchzusetzen. Nichtig wäre es zB zu vereinbaren, dass eine im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses gezahlte Gratifikation zurückzuzahlen ist, wenn die oder der Auszubildende ihr oder sein

Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung nicht beim Träger der praktischen Ausbildung fortsetzt.

Liegt ein Verstoß gegen Abs. 2 S. 1 vor, ist die Vereinbarung nichtig. 11
Wegen dieser gesetzlichen Rechtsfolge können aus der vereinbarten Regelung mithin keine Ansprüche seitens des Trägers der praktischen Ausbildung geltend gemacht werden.

Eine Ausnahme von der Bestimmung des Abs. 2 S. 1 enthält Abs. 2 S. 2. Es 12
handelt sich dabei um eine sog. „Weiterarbeitsklausel“, mit der sich die oder der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Träger der praktischen Ausbildung ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Die Norm dient dem Schutz der oder des Auszubildenden: Er kann dadurch rechtzeitig vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Gewissheit darüber erlangen, ob er vom Träger der praktischen Ausbildung befristet oder unbefristet übernommen wird. Für den Fall, dass es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handeln sollte, sind die Vorschriften des **TzBfG** zu beachten.

IV. Nichtigkeit von Vereinbarungen mit finanziellen Belastungen (Abs. 3)

In Abs. 3 sind insgesamt vier Fälle von Vereinbarungen aufgeführt, die ebenfalls nichtig sind. Bei dieser Aufzählung handelt es sich um eine **enumerative Liste**. Dies ist daran abzulesen, dass das Wort „insbesondere“ fehlt. Gesetzgeberische Intention ist es, die finanzielle Belastung der oder des Auszubildenden möglichst gering zu halten. 13

1. Nichtigkeit von Entschädigungszahlungen bzw. Schulgeld (Nr. 1)

Abs. 3 Nr. 1 bestimmt, dass Vereinbarungen nichtig sind, mit denen der oder dem Auszubildenden die Verpflichtung aufgebürdet wird, für die praktische Ausbildung eine Entschädigung oder für die Teilnahme am theoretischen und praktischen Unterricht an der Pflegeschule eine Vergütung oder ein Schulgeld zu zahlen. Es ist mithin zum einen untersagt, ein sog. „Lehrgeld“ zu verlangen. Zum anderen soll durch die Bestimmung gewährleistet werden, dass die Bestimmungen zur Ausbildungsvergütung (→ § 19) nicht durch **Schulgeldzahlungen** konterkariert werden (BT-Drs. 18/7823, 76). Da generell der „Einkauf der Ausbildungsplätze“ durch die Bestimmung verhindert werden soll, sind auch Vereinbarungen, mit denen Eltern oder sonstige Dritte zu Entschädigungszahlungen verpflichtet werden, nichtig. Das Verbot, Schulgeld zu erheben, stellt gegenüber Privatschulen einen Eingriff in Art. 12 GG dar, der aber durch die hohe Bedeutung eines ausreichenden Fachkräftenachwuchses in der Pflege und die Kompensation der Aufwendungen aus dem Ausbildungsfonds gerechtfertigt ist. 14

Eine nichtige Klausel über Entschädigungszahlungen bzw. Schulgeld in dem Ausbildungsvertrag führt nicht dazu, dass dieser als Ganzes unwirksam wird. Vielmehr bleibt er als solcher wirksam. Die vereinbarten Entschädi- 15

gungszahlungen müssen nicht erbracht werden. Wurden sie bereits erbracht, hat der Leistende (die oder der Auszubildende, Eltern des Auszubildenden, sonstige Dritte) in der Regel einen **Rückzahlungsanspruch nach den §§ 812 Abs. 1 Satz 1, erster Fall, 817 S. 1 BGB**. Dies gilt auch im Grundsatz dann, wenn dem Leistenden die Norm des § 24 Abs. 3 Nr. 1 bekannt war (so zu § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG das BAG v. 28.7.1982 – 5 AZR 46/81, AP BBiG 1969 § 5 Nr. 3).

2. Nichtigkeit von Vertragsstrafen (Nr. 2)

- 16 Abs. 3 Nr. 2 erklärt auch Vertragsstrafen für nichtig. Nach **§ 339 BGB** liegt eine Vertragsstrafe dann vor, wenn ein Schuldner für den Fall, dass er seine Verbindlichkeit nicht oder nicht in gehöriger Weise erfüllt, Zahlung einer Geldsumme als Strafe verspricht. Näheres ist in den **§§ 340, 341 BGB** bestimmt. Die Bestimmung des Abs. 3 Nr. 2 verfolgt den Zweck, zu verhindern, dass die oder der Auszubildende in der Entscheidung, in der Probezeit (§ 20) das Ausbildungsverhältnis abzubrechen und sich evtl. einer anderen Ausbildung bzw. einem anderen Träger der praktischen Ausbildung zuzuwenden, durch die Vertragsstrafe beeinträchtigt wird. Da sich die oder der Auszubildende in aller Regel auch seinen Eltern bzw. Dritten, die die Vertragsstrafe nach der getroffenen Vereinbarung zu zahlen haben, verpflichtet fühlt, sind auch entsprechende Vereinbarungen mit diesen genannten Personen nichtig.

3. Ausschluss oder Beschränkung von Schadensersatzansprüchen (Nr. 3)

- 17 Nichtig sind ebenfalls Vereinbarungen, mit denen der Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen gegen den Träger der praktischen Ausbildung vereinbart werden. Zu denken wäre zB daran, dass der Träger der praktischen Ausbildung eine Regelung wünscht, mit der Schadensersatzansprüche der oder des Auszubildenden gegen ihn wegen der Verletzung der Ausbildungspflicht (§ 18 Abs. 1 Nr. 1) oder Verletzung von Nebenpflichten ausgeschlossen oder begrenzt sind. Eine Begrenzung eines solchen Schadensersatzanspruchs läge darin, nur zum Schadensersatz bei Vorliegen vorsätzlichen Handelns verpflichtet zu sein. Solche Vereinbarungen sind nichtig. Dies bedeutet, dass der Träger der praktischen Ausbildung der oder dem Auszubildenden stets in voller Höhe zu haften hat. Dies gilt auch in Fällen, in denen eine Haftung für das Handeln von **Erfüllungs- oder Verrichtungsgewährleistungen nach den §§ 278, 831 BGB** in Betracht kommt.

4. Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in einem Pauschalbetrag (Nr. 4)

- 18 Schließlich sind nach Abs. 3 Nr. 4 Vereinbarungen nichtig über die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes nach Pauschalbeträgen. Die Norm gilt sowohl für Schadensersatzansprüche gegen den Träger der praktischen Ausbildung als auch gegen die oder den Auszubildenden. Dies ergibt sich daraus,

dass sich eine Pauschalierung von Schadensersatzansprüchen in beiden Fällen zuungunsten der oder des Auszubildenden auswirken kann. Ist die oder der Auszubildende Schuldner des Schadensersatzes und ist die vereinbarte Pauschale höher als der tatsächlich entstandene Schaden, ist die oder der Auszubildende genauso benachteiligt, als wenn sie oder er Gläubiger des Schadensersatzes ist und die vereinbarte Pauschale nicht den vollen Schaden, der eingetreten ist, abdeckt. Liegt ein Schadensersatzanspruch der oder des Auszubildenden vor, erstreckt sich die Rechtsfolge der Nichtigkeit auch auf Pauschalbeträge der **Haftung von Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen (§§ 278, 831 BGB)**.

§ 25 Ausschluss der Geltung von Vorschriften dieses Abschnitts

Die §§ 16 bis 24 finden keine Anwendung auf Auszubildende, die Diakonissen, Diakonieschwestern oder Mitglieder geistlicher Gemeinschaften sind.

I. Vorbemerkung

§ 25 bestimmt, dass die §§ 16 bis 24 keine Anwendung finden auf Auszubildende, die Diakonissen, Diakonieschwestern oder Mitglieder geistlicher Gemeinschaften sind. Durch die Norm wird der **Autonomiestatus der Religionsgesellschaften** nach **Art. 140 GG iVm Art. 137 Abs. 3 WRV** anerkannt. Jede Religionsgesellschaft hat nach Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV das Recht, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten. Daher bestimmt § 25, dass die Vorschriften des 2. Abschnitts auf solche Auszubildenden, die zu einer Kirche oder einer sonstigen Religionsgemeinschaft in einem besonderen Rechtsverhältnis stehen, keine Anwendung finden. Die Rechte und Pflichten dieser Auszubildenden werden durch sog. **Gestellungsverträge** zwischen der geistlichen Gemeinschaft und dem Träger der praktischen Ausbildung im Einzelnen geregelt (BT-Drs. 18/7823, 76).

II. Eigenes Ordnungs- und Verwaltungsrecht der Religionsgesellschaften

Die Freiheit der inneren Organisation und Selbstbestimmung in eigenen Angelegenheiten ist zum Teil unmittelbar Element der Religionsfreiheit, zum Teil notwendige Ergänzung zum Schutz der Voraussetzungen für die Existenz von Religion und Staat (*Mager*, in: von Münch/Kunig, GG, Band 2, Art. 140 Rn. 30). Das **Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften** ist nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG definiert als eine „rechtlich selbständige Gewährleistung, die der Freiheit des religiösen Lebens und Wirkens der Kirchen und Religionsgemeinschaften (Art. 4 Abs. 2 GG) die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben unerlässliche Freiheit der Bestimmung über Organisation, Normsetzung und Verwaltung hinzufügt.“