



## **Altersversorgung für Lehrerinnen & Lehrer an privaten Schulen – Ein Gebot des Grundgesetzes**

Von Lutz Zobel, Rechtsanwalt und Mitglied u.di  
Stuttgart | März 2015

## **Altersversorgung für Lehrerinnen und Lehrer an privaten Schulen – Ein Gebot des Grundgesetzes**

### **Artikel 7 Absatz 4 des Grundgesetzes lautet:**

**„Das Recht zur Errichtung von privaten Schulen wird gewährleistet. Private Schulen als Ersatz für öffentliche Schulen bedürfen der Genehmigung des Staates und unterstehen den Landesgesetzen.**

**Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn ...**

**Die Genehmigung ist zu versagen, wenn die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist.“**

Das Grundgesetz verbürgt mit dieser Regelung die Privatschulfreiheit, soweit es sich um Schulen handelt, die öffentliche Schulen ersetzen und die die normierten Bedingungen erfüllen, die „Ersatzschulen“. Artikel 7 Absatz 4 räumt nicht nur ein subjektives öffentliches Recht zur Errichtung und zum Betrieb einer Ersatzschule ein, sondern garantiert darüber hinaus die Ersatzschule als Institution in ihrem Bestand. Weiter dient diese Schutzvorschrift nicht allein dem öffentlichen Interesse an einem geordneten Privatschulbetrieb, sondern direkt auch dem Schutz der Lehrkräfte.

Diese grundgesetzliche Gewährleistung bindet Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung. Dem tragen die Schulgesetze oder Schulfinanzierungsgesetze der Bundesländer Rechnung, die ähnliche oder identische Normen enthalten.

Die Verfassungsnorm begründet zugleich eine Verpflichtung des Gesetzgebers, Ersatzschulen zu schützen und zu fördern. Im Grundgesetz wird diese Förderpflicht nicht näher ausgeführt. Allerdings enthalten die schulgesetzlichen Regelungen aller Bundesländer in Erfüllung dieser Förderpflicht Zusagen auf Zahlung von finanziellen Zuschüssen, wobei Art und Höhe solcher Zuschüsse nicht einheitlich vorgegeben sind, sondern in den Bundesländern unterschiedlich geregelt werden.

Wenn Artikel 7 Absatz 4 festlegt, dass die Genehmigung einer Ersatzschule zu versagen ist, wenn die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist, dann bedeutet das im Umkehrschluss, dass eine solche erteilte Genehmigung widerrufen werden müsste, wenn eine Ersatzschule gegen diese Bedingungen verstößt.

Sicherung der rechtlichen Stellung bedeutet, dass vor allem die arbeitsrechtlichen Bedingungen, soweit es den Vertrag allgemein, Kündigungsschutz, Urlaub, Aufgabenstellung usw. angeht, in etwa denen entsprechen sollen, die für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen gelten und Standard sind.

Die genügende Sicherung der wirtschaftlichen Stellung der Lehrkräfte verlangt primär, dass das Gehalt bzw. das Einkommen der Lehrkräfte an Ersatzschulen nicht wesentlich hinter den Bezügen der Lehrkräfte an entsprechenden öffentlichen Schulen zurückbleiben dürfen. Die Situation der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, seien es verbeamtete, seien es angestellte Lehrkräfte, ist dabei nicht identisch abzubilden, sondern dient lediglich als Maßstab.

Das Thema der genügenden Sicherung der wirtschaftlichen Stellung bezogen auf die Aktivbezüge der Lehrkräfte ist Gegenstand umfangreicher wissenschaftlicher, aber auch gewerkschaftlicher Betrachtungen. Es liegt dazu auch Rechtsprechung des BAG vor. Als Gehaltsuntergrenze muss hier von 75 Prozent dessen ausgegangen werden, was vergleichbare Lehrkräfte an öffentlichen Schulen als Vergütung erhalten. Darunterliegende Gehälter sind sittenwidrig (siehe Bundesarbeitsgericht 5 Aktenzeichen 549/05 vom 26.04.2006)

Weniger im Blickpunkt steht dagegen die Altersversorgung der Lehrkräfte. Generell ist davon auszugehen, dass eine Altersversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung allein zukünftig nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard im Alter zu sichern oder Altersarmut auszuschließen. Daher gibt es vielfältige Konzepte und Betrachtungen, dass und wie solche Probleme vermieden werden können.

Neben Empfehlungen für eine zusätzliche private Vorsorge steht dabei eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung im Vordergrund.

Wenn auch hier wie bei den Gehältern der Vergleich mit der Situation der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen maßgeblich sein soll oder gar sein muss, dann ist zu konstatieren, dass hier einerseits die zweifelsfrei sehr attraktive Beamtenversorgung, andererseits die für angestellte Lehrkräfte obligatorische Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst über VBL oder ZVK als Maßstab herangezogen werden kann. Daraus folgt, dass Lehrkräften an Ersatzschulen mindestens eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung zugestanden werden muss, wie sie angestellten Lehrkräften an öffentlichen Schulen zusteht. Dabei handelt es sich um eine gemischt, das heißt teils vom Arbeitgeber, teils von den Arbeitnehmern, finanzierte betriebliche Altersversorgung.

Dies ist eine allgemeine, prinzipielle Festlegung, wobei hier offen bleiben kann, mit welchen Beitragsteilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer angesichts der bemerkenswerten Höhe der VBL- Beiträge für Arbeitgeber an dem Aufbau einer Versorgung beteiligen.

Neben den allgemein für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung sprechenden Momenten wie Sicherung des Lebensstandards und Vermeidung von Altersarmut für die Lehrkraft spricht aus Sicht der Ersatzschule dafür, hiermit Attraktivität für die Gewinnung und das Halten von qualifizierten Lehrkräften im Wettbewerb mit den öffentlichen Schulen und unter den Privatschulen selbst zu gewinnen, was individuelle, konkrete Existenzsicherung im engeren Sinne bedeutet. So wirbt unter diesem Aspekt der VDP Baden-Württemberg in einem Flyer u. a. mit einer attraktiven Altersversorgung, was naturgemäß etwas sein muss, was über die gesetzliche Rentenversicherung hinausgeht

Entscheidend ist allerdings ein weiteres Argument, was für Lehrkräfte an Ersatzschulen exklusiv zur Verfügung steht.

Ersatzschulen erhalten nach den länderrechtlichen Bestimmungen Zuschüsse. Art und Höhe der Zuschüsse sowie deren Bezugsgrößen und Ermittlungsgrundsätze sind von Bundesland zu Bundesland verschieden und nicht einheitlich geregelt, was auch nicht vorgegeben ist. Es handelt sich dabei entweder um Pauschalzuschüsse oder um volle direkte Zuschüsse bezogen auf konkrete Aufwendungen der Schulen. Wesentlich sind dabei Personalkostenzuschüsse und Sachkostenzuschüsse. Bei den hier relevanten Personalkostenzuschüssen sind im Ergebnis mit unterschiedlichen Begrifflichkeiten sämtliche Arbeitgeberkosten für tarifbeschäftigte, angestellte Lehrkräfte bei Schulen in öffentlicher Trägerschaft zugrunde zu legen. Dazu gehören nicht nur die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch, wenn auch zum Teil nicht immer deutlich zum Ausdruck gebracht, die Arbeitgeberbeiträge zur obligatorischen Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Das bedeutet, dass die Ersatzschulen entweder direkt oder im Rahmen von Pauschalzuschüssen immer auch staatliche Mittel für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung erhalten.

Werden direkte Zuschüsse für eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung gewährt, dann werden diese regelmäßig nur gezahlt, wenn entsprechende Aufwendungen nachgewiesen werden. Sind Versorgungsaufwendungen, was der Regelfall ist, in Pauschalzuschüsse eingeflossen, so muss von einer Verpflichtung zu einer zweckgebundenen Verwendung ausgegangen werden, wobei dies in den Bundesländern wiederum nicht einheitlich geregelt wird. Solche Zuschussanteile werden nur gezahlt, um es den Ersatzschulen zu ermöglichen, die Genehmigungsbedingung „Sicherung der wirtschaftlichen Stellung der Lehrkräfte“ erfüllen zu können. Dabei muss allerdings keine betriebliche Altersversorgung gewährt werden, die der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst entspricht, sondern die sich allein daran orientiert. Eine grundsätzliche Verpflichtung für die Schulträger sollte unter dem Aspekt einer Zweckbindung durchaus gesehen werden, auch wenn eine kostentypspezifische Verwendung nicht überall normiert sein sollte.

Die Zahl allgemeinbildender und beruflicher Ersatzschulen wächst beständig. Nun gibt es auf politischen und gewerkschaftlichen Ebenen zwar Vorbehalte gegen die privaten Schulen mit durchaus beachtlichen Argumenten. Allerdings gibt es naturgemäß Gegenargumente und eine Grundgesetzeslage, die ausschließt, dass private Schulen grundsätzlich in Frage gestellt werden könnten.

Nach einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2013/14 unterrichten an allgemeinbildenden Privatschulen fast 38.000 Lehrkräfte in Vollzeit, fast 29.000 Lehrkräfte in Teilzeit und etwa 12.000 Lehrkräfte stundenweise. Insgesamt sind damit nahezu 80.000 Lehrkräfte tätig.

Es geht darum, auch für diesen spezifischen Personenkreis betriebliche Altersversorgung zu installieren. Von einer Durchdringung ist trotz Bedarfs aktuell sicherlich nicht auszugehen. Neben den üblichen Argumenten liegt das im Interesse der Schulen selbst, um engagierte, qualifizierte Lehrkräfte zu gewinnen und zu halten. Ein gewichtiges, nur für diesen Personenkreis verfügbares Argument liegt allerdings in dem grundgesetzlichen Gebot für die Ersatzschulen, die wirtschaftliche Stellung der Lehrkräfte genügend zu sichern. Dabei muss sich die Schule an den für angestellte Lehrkräfte in öffentlichen Schulen geltenden Standards orientieren (Vergleichbarkeitsprinzip). Dabei geht es nicht nur um auskömmliche Gehälter, sondern auch um eine angemessene zusätzliche betriebliche Altersversorgung. Wenn entsprechende Aufwendungen der Schule nach den länderspezifischen Regeln direkt in voller Höhe bezuschusst werden, dürfte das der Schule leicht fallen, weil damit kein zusätzlicher Aufwand generiert wird. Wenn bei Pauschalzuschüssen zu den Personalkosten eine zweckgebundene, kostentypspezifische Verwendung vorgegeben ist, dann besteht eine Verpflichtung, die zugunsten der Lehrkräfte zu erfüllen ist. Selbst wenn aber eine zweckgebundene Verwendung für eine Altersversorgung nicht explizit vorgegeben ist, besteht eine sich direkt aus Artikel 7 Absatz 4 ableitbare Verpflichtung für die Schule und analog dazu ein wohl

auch einklagbarer Anspruch der Lehrkräfte. Hinzu kommt, dass eine Genehmigung für den Betrieb einer Ersatzschule nicht erteilt werden könnte, wenn diese Verpflichtung nicht erfüllt würde. Schlimmstenfalls müsste bei einer bestehenden Schule eine Rücknahme der Genehmigung befürchtet werden, eine Konsequenz, die unter keinem Aspekt wünschenswert und vorstellbar wäre.

Hier ist ein sozialpolitisches und damit auch ein gewerkschaftliches Betätigungsfeld mit rechtlichen Besonderheiten zu sehen.



### Lutz Zobel

Präsidiumsmitglied  
Rechtsanwalt  
Gründungsmitglied von u.di

### Frühere Tätigkeiten:

Leitende Tätigkeit im Bereich betriebliche Altersversorgung der DBV  
Vorsitzender mehrerer Unterstützungskassen

Herausgeber:

**udi**  
Unterstützungs- und  
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

Industriestraße 24  
70565 Stuttgart  
fon ■ 0711 - 781 38 15  
fax ■ 0711 - 781 38 23  
mail: stuttgart@u-di.de

**www.u-di.de**