

Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretär

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Günter Neugebauer, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

nachrichtlich:

Herrn Präsidenten
des Landesrechnungshofes
Schleswig-Holstein
Dr. Aloys Altmann
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

27. Oktober 2006

Verbeamtung von Landesbediensteten

Schriftliche Unterrichtung an den Finanzausschuss über das vorgesehene Vorgehen der Landesregierung zur Verbeamtung

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

seit dem Beschluss des Kabinetts zur Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 05. September 1995 werden in Schleswig-Holstein im nichthoheitlichen Bereich grundsätzlich nur noch Angestellte eingestellt.

Im Rahmen der gegenwärtigen Überlegungen zur Reduzierung der Personalkosten ist das Finanzministerium gebeten worden, gutachterlich zu prüfen, ob die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten kostengünstiger als der Einsatz von Angestellten sei und daher in Zukunft unter bestimmten Voraussetzungen wieder eine Verwendung im Beamtenverhältnis erfolgen könne. Das Finanzministerium hat diese Frage unter Würdigung aller gutachterlichen Expertisen der vergangenen Jahre grundsätzlich positiv bewertet.

Die Stellungnahme des Landesrechnungshofes vom 04. Oktober 2006 an den Finanzausschuss verdeutlicht die Richtigkeit dieser Auswertung.

Bedeutsam und Voraussetzung für das positive Prüfungsergebnis ist insbesondere, dass unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten der Einsatz von Beamten anstelle von Angestellten durchaus sinnvoll sei.

Die rein wirtschaftlich, ausschließlich unter Haushaltsgesichtspunkten ausgerichtete Betrachtungsweise ist allerdings nicht allein entscheidend für die Beschlussfassung der Landesregierung, wenngleich natürlich unabdingbare Grundvoraussetzung.

Die Wettbewerbsslage mit Kommunen und anderen Ländern erfordert es – gerade unter Berücksichtigung der Reform des Föderalismus (u.a. Verlagerung der Kompetenz der Besoldung und Versorgung auf die Länder) -, dass das Land Schleswig-Holstein zumindest unter statusmäßigen Gesichtspunkten beim Einsatz seiner Beschäftigten unter gleichwertigen Bedingungen konkurrieren kann. Da das Beispiel von Schleswig-Holstein, im nichthoheitlichen Bereich grundsätzlich nur Angestellte im Landesdienst einzusetzen, im kommunalen Bereich sowie in anderen Ländern (einzige wesentliche Ausnahme: Sachsen) praktisch keinen Widerhall gefunden hat, bedeutet die jetzt wieder zugelassene Möglichkeit des Einsatzes von Beamten eine bedeutsame Egalisierung der Konkurrenzsituation mit anderen Dienstherrn. Darüber hinaus sind – neben den wirtschaftlichen Nettoeffekten für die Beschäftigten – auch Gesichtspunkte wie die Bindung des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn und seine gegenüber einem vergleichbaren Angestellten höhere Mobilität im dienstlichen Einsatz für die Beschlusslage der Landesregierung mitverantwortlich.

Bereits 1999 ist in einem ersten Schritt eine Abkehr von der bisherigen Politik - in nichthoheitlichen Bereichen nur noch Angestellte einzustellen - erfolgt. In den Jahren 1999 und 2000 wurden dabei ca. 3800 im Angestelltenverhältnis beschäftigte Lehrerinnen und Lehrer verbeamtet.

Vor allem in der allgemeinen Verwaltung wird nun wieder eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis angeboten.

Das Personalkosteneinsparkonzept der Landesregierung ist eine wesentliche Konsolidierungsmaßnahme und dient der Senkung der Nettokreditaufnahme. Die Verbeamtung ist

eine Maßnahme, um die ehrgeizige Zielsetzung des Personalkosteneinsparkonzeptes zu erreichen. Insofern dient sie der Reduzierung des Kreditvolumens im Rahmen der Haushaltskonsolidierung wie vom Landesrechnungshof gefordert.

Eine genaue Darlegung der Einsparpotenziale ist zurzeit nicht möglich, weil diese maßgeblich davon abhängen, wie viele Personen sich verbeamten lassen und in welchen Ämtern die Verbeamtung erfolgt.

Die von den Ressorts zurzeit abschätzbaren Einsparbeträge aufgrund von Verbeamtungen wurden im Rahmen der Beantwortung von Fragen der Abgeordneten angegeben.

Die Einsparungen sind zu 20 v. H. dauerhaft als Minderausgaben nachzuweisen (höhere Ausgaben im Einzelplan 11 - Beihilfen). Die restlichen Einsparungen sind als Beitrag zur Erbringung der Einsparvorgaben in den Personalbudgets zu verwenden.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
Dr. Arne Wulff

Anlage: Gutachten

“Untersuchung des schleswig-holsteinischen Finanzministeriums zu der Fragestellung, ob in nichthoheitlichen Bereichen die Einstellung von Beschäftigten grundsätzlich im Beamtenverhältnis erfolgen soll und in der Vergangenheit als Angestellte übernommene Mitarbeiter/innen auf Antrag verbeamtet werden können“

**Untersuchung des
schleswig-holsteinischen Finanzministeriums
zu der Fragestellung,
ob in nichthoheitlichen Bereichen die Einstellung
von Beschäftigten grundsätzlich im
Beamtenverhältnis erfolgen soll
und
in der Vergangenheit als Angestellte übernommene
Mitarbeiter/innen auf Antrag verbeamtet werden
können.**

Inhaltsverzeichnis

1. Untersuchungsauftrag	3
2. Personalbestand und Abgrenzung des betroffenen Personenkreises	3
3. Wirtschaftliche Betrachtungsweise	4
3.1 Vorangegangene Untersuchungen	5
3.2 Methodisches Vorgehen	6
3.3 Kapitalwertmethode	6
3.4 Konkretisierung	9
3.4.1 Nachzeichnung von Lebensbildern	9
3.4.1.1 Berechnungsgrundlagen für Beamte	9
3.4.1.2 Berechnungsgrundlagen für Angestellte	10
3.4.2 Berechnung der Personalausgaben	11
3.4.3 Inflationsrate und Nominalzinssatz	12
3.4.4 Ergebnisse der Berechnungen	14
3.4.4.1 Finanzielle Aufwendungen während der aktiven Dienstzeit	14
3.4.4.2 Finanzielle Aufwendungen während der Dienst und Versorgungszeit	15
3.4.4.3 Vergleich der Barwerte	16
3.5 Weitere Einflussfaktoren	17
3.5.1 Lebensarbeitszeit	18
3.5.2 Besteuerung der Pensionen und Renten	18
3.5.3 Ausscheiden aus dem Alterssicherungssystem	18
3.5.4 Abstimmung des Beamtenstatus auf den Dienstherrn	19
3.5.4.1 Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenvers.	19
3.5.4.1.1 Arbeitslosenversicherung	19
3.5.4.1.2 Beihilfe-Verfahren	19
3.5.4.2 Nicht monetäre Aspekte	19
3.5.4.2.1 Beschäftigungsort	20
3.5.4.2.2 Besoldungsanpassung	20
3.5.4.2.3 Tätigkeitsbezogene Unterschiede	20
3.5.4.2.4 Streikverbot	21
3.5.4.2.5 Kündigungsmöglichkeiten	21
3.5.5 Kumulationseffekt	21
4. Ordnungspolitische Betrachtungsweise	21
5. Verfassungsrechtliche Bedenken	22
6. Wettbewerbslage gegenüber anderen Ländern und Kommunen	23
6.1 Länderumfrage	23
6.2 Vergleich der Nettoeinkommen	23
6.3 Umfrage zur Abwanderungsrate	25
7. Fazit	25
7.1 Entlastung des Haushalts bei genereller Verbeamtung	25
7.2 Stellungnahmen der Ressorts	26
7.3 Vorschlag des Finanzministeriums	27
7.4 Haushaltsmäßige Umsetzung	29

Personalkosteneinsparkonzept 2010

1. Untersuchungsauftrag

Aufgrund der angespannten Haushaltslage beabsichtigt die Landesregierung mit einer Reduzierung der Personalkosten zur Haushaltskonsolidierung beizutragen.

Seit dem Beschluss des Kabinetts zur Reform des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 05. September 1995¹ werden in Schleswig-Holstein im nichtthoheitlichen Bereich grundsätzlich nur noch Angestellte eingestellt.

Ein erster großer Schritt der Abkehr von dieser „Politik der Nicht-Verbeamtung“ erfolgte 1999, als den angestellten Lehrkräften in Schleswig-Holstein aus haushaltspolitischen Gründen generell angeboten wurde, auf Antrag und bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ins Beamtenverhältnis übernommen zu werden.

Im Rahmen der gegenwärtigen Überlegungen zur Reduzierung der Personalkosten hat das Kabinett am 4./5. Juli 2005 in seiner Klausur beschlossen, den Finanzminister zu bitten, bis Mitte 2006 zu prüfen, ob in nichtthoheitlichen Bereichen die Einstellung grundsätzlich im Beamtenverhältnis erfolgen soll und in der Vergangenheit als Angestellte übernommene Mitarbeiter/innen auf Antrag verbeamtet werden können.

Entsprechend dem Untersuchungsauftrag sind Kriterien der Überprüfung die Wirtschaftlichkeit einschließlich der kurz- und langfristigen Auswirkungen auf den Landeshaushalt, ordnungspolitische Gesichtspunkte und die Wettbewerbslage gegenüber den norddeutschen Ländern und den Kommunen.

Der Bericht befasst sich im ersten Teil mit einem Vergleich zwischen Beamten und Angestellten unter den genannten Kriterien und geht darüber hinaus kurz auf verfassungsrechtliche Gesichtspunkte ein. Im Fazit wird ein Vorschlag unterbreitet, in welcher Form die Ergebnisse dieser Untersuchung nach Auffassung des Finanzministeriums in der Praxis Berücksichtigung finden sollten.

Im Rahmen der Überprüfung wurden alle Ressorts gebeten, die für ein zu erstellendes Gutachten erforderlichen Daten mitzuteilen. Zudem hat das Finanzministerium eine Länderumfrage zur Einstellungspraxis² durchgeführt.

Die in diesem Gutachten dargestellte männliche Form gilt auch für die Beamtinnen bzw. weiblichen Angestellten.

2. Personalbestand und Abgrenzung des betroffenen Personenkreises

Zunächst ist das Verhältnis Beamte – Angestellte im Personalbestand darzustellen und sodann abzugrenzen, welcher Personenkreis von der „Politik der Nicht-Verbeamtung“ überhaupt noch betroffen ist.

Der Personalbestand des öffentlichen Dienstes im Land Schleswig-Holstein erreichte 2005 eine Größenordnung von insgesamt 64.023 Beschäftigten, wobei die Beamten mit 46.084 Beschäftigten die größte einzelne Personalgruppe darstellen.

In den großen Personalkörpern Justiz, Steuerverwaltung und Polizei wird seit je her verbeamtet. Daneben finden Verbeamtungen in sonstigen Einzelfällen (z.B. Reaktorsicherheit, Enteignungskommissar, Gewerbeaufsicht) und - seit 1999 - auch wieder

¹ vgl. Auszug aus der Niederschrift über die 144. Kabinettsitzung am 05.09.1995 (Kabinettsvorlage Nr. 256/95).

² Vgl. Abschnitt 6.1

bei den Hochschullehrern und Lehrern, die knapp 45 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein³ darstellen, statt.

Die Politik der Nicht-Verbeamtung erfasst somit überwiegend nur Kräfte der allgemeinen Verwaltung (Nachwuchskräfte des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes), die für den Bereich der Landesverwaltung zentral durch das Innenministerium eingestellt werden (Ministerien inkl. CAU und Staatskanzlei).

Zur Ermittlung der konkreten Anzahl der betroffenen Personen hat das Finanzministerium in den einzelnen Ressorts eine Umfrage vorgenommen. Die folgende Aufstellung zeigt, wie viele Beschäftigte vorhanden sind, die ohne diese Politik der restriktiven Verbeamtung als Laufbahnbewerberinnen bzw. Laufbahnbewerber eingestellt worden wären.

Das Ergebnis zeigt, dass es sich um einen relativ kleinen Personenkreis von insgesamt 340 Personen handelt. Diese Anzahl setzt sich wie folgt aus den einzelnen Ressorts zusammen:

Laufbahn	Finanzministerium	Justizministerium	Staatskanzlei	Bildungsministerium	Wirtschaftsministerium (inkl. CAU u. Institut f. Weltwirtschaft)
m.D.	0	0	0	1	2
geh. D.	10	6	2	10	56 (7)
h.D.	0	11	2	11	24 (6)
Gesamtanzahl der einzelnen Ressorts	10	17	4	22	82 (95)

Laufbahn	Landwirtschaftsministerium	Sozialministerium	Innenministerium
m.D.	0	16	2
geh. D.	35	23	23
h.D.	52	17	24
Gesamtanzahl der einzelnen Ressorts	87	56	49

**Gesamtanzahl
sämtl. Ressorts 340**

Abbildung 1: Personalübersicht

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die gemeldeten Zahlen möglicherweise nicht alle Rechtsbetroffenen erfassen; zum Beispiel fällt gerade im höheren Dienst eine deutliche Diskrepanz zwischen den einzelnen Ressorts auf.

3. Wirtschaftliche Betrachtungsweise

Bei dem Vergleich zwischen Beamten auf der einen Seite und den Angestellten auf der anderen Seite ist zunächst auf die Frage einzugehen, welche Beschäftigungsgruppe unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten und unter dem Aspekt der liquiditätsmäßigen

³ Anzahl beschäftigter Lehrer/-innen: 27.387 (Vgl. PERMIS-Abrechnung, Stand: Februar 2006).

Haushaltsbelastung für das Land zweckmäßiger ist. D. h. es ist zu untersuchen, ob der Einsatz von Beamten für das Land billiger ist als die Beschäftigung von Angestellten.

3.1 Vorangegangene Untersuchungen

Neben den mehrfachen schleswig-holsteinischen Landtagsbefassungen zu der Frage der kostengünstigsten Beschäftigungsform der Bediensteten im öffentlichen Dienst - zuletzt im Kalenderjahr 1999 hinsichtlich des Beschlusses der Abkehr von der „Politik der Nicht-Verbeamtung“ im Bereich der Lehrer – ist diese Frage bereits seit 1967 vielfach Gegenstand von Begutachtungen gewesen. Die Ergebnisse der bereits erstellten zahlreichen Gutachten hat das Finanzministerium ausgewertet.

Bis auf das Gutachten der DAG⁴ aus dem Kalenderjahr 1994 kamen sämtliche Gutachten zu dem Ergebnis, dass grundsätzlich die Einstellung von Beamten für die öffentlichen Haushalte kostengünstiger ist. So auch die 1996 vom Landesrechnungshof Schleswig-Holstein erstellte Auswertung „Beamte und Angestellte im Kostenvergleich“⁵, die eine sorgfältige Analyse der bis dato vorliegenden Gutachten (ohne eigenständigen Kostenvergleich) beinhaltet.

Dieses einheitliche Ergebnis des Kostenvergleichs zugunsten der Beamten ergab sich trotz unterschiedlicher Betrachtungsweise der einzelnen Untersuchungen: zum einen durch Vergleich zweier Lebensläufe, zum anderen durch Vergleich der Kosten eines Arbeitsplatzes.

Die erste Alternative ist dabei die vorherrschende Betrachtungsform. Eine ganz eigenständige Methode des Kostenvergleichs in Form der zweiten Alternative wählte dagegen der Bayerische Oberste Rechnungshof⁶ bei seiner Untersuchung aus dem Jahr 1995. Die Untersuchungsmethode ist ausgerichtet auf die mehrmalige Wiederbesetzung von Planstellen/Stellen. Ausgangspunkt der drei alternativen Berechnungen ist, dass eine in der Vergangenheit jeweils neu geschaffene und erstmals besetzte Planstelle durch Ruhestandseintritt nach einer Dienstzeit von 35, 28 bzw. 23 Dienstjahren 1995 frei wird und zur Wiederbesetzung ansteht.

In dieser Berechnung wird berücksichtigt, dass eine freiwerdende Stelle nach dem Eintritt eines Beamten in den Ruhestand neben den Aufwendungen für die Besoldung und Beihilfe des aktiven Beamten auch Versorgungsbezüge und Beihilfen für den bisherigen Stelleninhaber anfallen.

Zutreffend weist jedoch das Gutachten des Landes Nordrhein-Westfalen⁷ aus dem Jahr 1998 darauf hin, dass an dieser Betrachtungsweise problematisch erscheint, dass sie nur in solchen Bereichen zu einem zutreffenden Ergebnis führt, in denen man im Wege einer Hilfskonstruktion unterstellt, dass der Beschäftigte von der Einstellung an bis zur Zuruhesetzung dieselbe Funktion innehat. Tatsächlich unterscheidet sich die Besoldungsstruktur der Ruheständler erheblich von der der Beschäftigten, so dass die Zuordnung einer Versorgungslast zu einem bestimmten Arbeitsplatz problematisch ist.

Es erscheint daher ein Vergleich der Kosten hinsichtlich der Lebensläufe vorzugswürdiger.

Die bisherigen Untersuchungen in Form der ersten Alternative variieren jedoch auch stark in Umfang und Bandbreite, einige beschränken sich z.B. nur auf bestimmte Beschäftigungsgruppen (Lehrer). Schwächen einzelner Untersuchungen liegen zudem darin, dass den Gutachten nicht das tatsächliche Eintrittsalter in den Ruhestand zugrunde gelegt wurde, sondern generell das 65. Lebensjahr.

⁴ DAG (*jetzt in Ver.di aufgegangen*), Kostenvergleich Beamte/Angestellte, 1994.

⁵ Landesrechnungshof Schleswig-Holstein, Bemerkungen für das Haushaltsjahr 1996, Nr. 15.

⁶ ORH Jahresbericht 1995, S. 36-43, Kostenvergleich Beamte und Arbeitnehmer vom 28.04.1995.

⁷ Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Kostenvergleich Angestellte und Beamte vom 30.01.1998, S. 2.

Als herausragend hinsichtlich Untersuchungsumfang, Begründung und Nachvollziehbarkeit sind insbesondere die Begutachtungen

1. des HWWA-Instituts für Wirtschaftsforschung⁸ im Auftrag des Senatsamts für den Verwaltungsdienst der Freien Hansestadt Hamburg aus dem Jahr 1994,
2. des Finanzministeriums Baden-Württemberg⁹ aus dem Jahr 1994,
3. des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen im Jahr 1995¹⁰ und aktualisiert im Juli 2004¹¹

herauszustellen. Diese Gutachten haben einen besonderen Aussagegehalt, da sie in den Berechnungen insbesondere das tatsächliche Eintrittsverhalten der Beschäftigten in den Ruhestand berücksichtigen und somit auf realistische Sachverhalte abstellen.

3.2 Methodisches Vorgehen

Die vergleichende Feststellung der Gesamtkosten des öffentlichen Dienstherrn für Beamte und Angestellte erfordert eine „Lebenszeitrechnung“ mit vergleichbaren Daten für Einstellung, Karriere, Pensionierung und Lebensdauer.

Die beruflichen Daten der Beamten werden gewissermaßen auf die Arbeitnehmer in den verschiedenen Laufbahngruppen projiziert. Damit wird unterstellt, dass der Beschäftigungsstatus an sich – abgesehen von im Beamten- oder Tarifrecht festgelegten Unterschieden wie z.B. der Bewährungsaufstieg – keinen grundsätzlich unterschiedlichen Karriereverlauf zur Folge hat. D.h. methodisch unterstellen die Untersuchungen, dass für gleiche Tätigkeiten entweder Beamte oder Angestellte verwendet werden. Sie gehen davon aus, dass die allgemeinen Daten beider Personengruppen übereinstimmen. Die allgemeinen und beruflichen Lebensdaten werden in beruflichen Lebensbildern zusammengefasst. Aufgrund dieser Lebensbilder wurden die für den öffentlichen Arbeitgeber vom Beginn der Beschäftigung an zu leistenden Personalausgaben ermittelt.

3.3. Kapitalwertmethode

Die Gutachten zeigen, dass die Höhe der Aufwendungen für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst im zeitlichen Verlauf erhebliche Unterschiede aufweisen.

Bei einem unmittelbaren Vergleich während der aktiven Dienstzeit lässt sich bei kritischer Betrachtung als unstrittig herauskristalisieren, dass für die Angestellten im öffentlichen Dienst erheblich höhere Personalausgaben anfallen als für vergleichbare Beamtinnen/Beamte¹².

Dieses ergibt sich zum einen aufgrund der für den Angestellten zu entrichtenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und der vom Land voll aufzubringenden Zusatzversorgungsleistungen; für die Beamten dagegen entstehen in dieser Phase keine entsprechenden Aufwendungen.

Zum anderen differieren auch die Grundgehälter. Bei den Angestellten liegt die Grundvergütung bei vergleichbaren Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen in der Regel um einige Prozent über dem Grundgehalt der Beamten (ca. 3-4 Prozent).

Nach der aktiven Zeit entstehen für die Beamten allerdings Kosten für Pensionen, Hinterbliebenenbezüge und Beihilfen, denn die Altersversorgung von Beamten wird vom Dienstherrn erst im Anschluss an seine aktive Dienstzeit finanziert. Dabei erreicht die nach

⁸ HWWA-Report Nr. 138, M. Weillepp, Vergleich der Kosten der Beschäftigung von Angestellten und Beamten

⁹ Landtags-Drs. 11/5092.

¹⁰ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Vergleich der Personalausgaben bei der Beschäftigung von Beamten und Angestellten, Stand: Februar 1995.

¹¹ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Informationen zum öffentlichen Dienst, Vergleich Personalausgaben, Stand: Juli 2004.

¹² Vgl. Abschnitt 3.4.4.1

dem Beamtenversorgungsgesetz zu errechnende Versorgung nach 40 Jahren ruhegehaltsfähiger Dienstzeit 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (grundsätzlich auf der Basis des zuletzt erreichten Amtes).

Demgegenüber belasten die Angestellten nach Beendigung der Dienstzeit das Land nicht mehr mit Kosten. Denn die Altersrente der Angestellten wurde durch Beiträge des Arbeitgebers und des rentenberechtigten Arbeitnehmers während seines Berufslebens finanziert.

Insoweit ist es erforderlich, in den Vergleich nicht nur die Personalaufwendungen der aktiven Phase, sondern zugleich auch die Ruhestandszahlungen einzubeziehen.

Unter Einbeziehung der Altersversorgung der vom Land Beschäftigten kommen sämtliche Gutachten zu dem Ergebnis, dass die Personalausgaben für Beamte - über die gesamte Lebenszeit gesehen – höher als bei Angestellten liegen¹³.

Für eine Wirtschaftlichkeitsaussage sind die aufgezeigten Ergebnisse allerdings noch nicht ausreichend. Denn diese Betrachtung lässt zum einen unberücksichtigt, dass die Zahlungen zu unterschiedlichen Zeiten anfallen und zum anderen die zu erwartende Entwicklung dieser Ausgaben in der Zukunft.

Die Leistungen für die Versorgungsbezüge für Ruhestandsbeamte und deren Hinterbliebene (einschließlich Beihilfe) entstehen grundsätzlich erst viele Jahre nach Beginn des Berufslebens (ca. 30-45 Jahre nach Einstellung), bei den Angestellten fallen sie dagegen bereits in der aktiven Dienstzeit mit den Bezügen durch Einzahlung in die Sozialversicherung an.

Die wissenschaftlich allgemein anerkannte Methode der Wirtschaftlichkeitsrechnung um die Zahlungsströme vergleichbar zu machen, ist die sog. Kapitalwertmethode¹⁴.

Diese Methode berücksichtigt Wertdifferenzen, die ansonsten gleichwertige Geldströme nur deshalb besitzen, weil sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten geleistet werden. Die Leistungen werden auf den Beginn der Beschäftigung abgezinst (Umrechnung nach finanzmathematischen Grundsätzen), so dass die Zahlungen mit dem für eine Kreditaufnahme des Landes zu zahlenden Zinssatzes zu gewichten sind. Mithin sind nicht die tatsächlichen Zahlungsströme, sondern die Barwerte miteinander zu vergleichen.

Die bisher vorliegenden Untersuchungen haben – mit Ausnahme des Gutachtens der DAG aus dem Jahr 1994 – diese Barwertmethode angewandt.

Die DAG hält dagegen an einer reinen Liquiditätsbetrachtung fest, die nur die effektiven Personalausgaben für Beamte und für Angestellte vergleicht und auf eine Diskontierung der Zahlungsströme jedoch verzichtet.

Die DAG begründet ihre ablehnende Haltung damit, dass die Kapitalwertmethode vernachlässigen würde, dass die bei der Beschäftigung von Beamten eingesparten Mittel weder investiert noch zum Abbau der Verschuldung geführt hätten.

Diese Argumentation geht jedoch nach Auffassung des schleswig-holsteinischen Finanzministeriums fehl. Auch im Schrifttum wird einhellig auf die Unbrauchbarkeit der Ergebnisse dieser Untersuchung hingewiesen¹⁵.

Es ist nicht zutreffend, dass die bei den Beamten während der aktiven Dienstzeit eingesparten Beiträge nicht zu einer Verringerung der Verschuldung der öffentlichen Hand führen. Vielmehr führt das Einsparen von Sozialversicherungsbeiträgen und VBL-Umlage für Angestellte dazu, die Kreditaufnahme des Landes zur Finanzierung des Haushalts zu minimieren.

¹³ Vgl. Abschnitt 3.4.4.2

¹⁴ Wirtschafts-Lexikon, Erster Band A-K, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, Wiesbaden

¹⁵ Professor Dr. Wolfgang Berens/ Dipl. Kfm. Andreas Hoffjan, Beamte oder Angestellte - Wer ist für den Arbeitgeber billiger? ZBR Heft 5/195, S. 139; Stegemann, Beamte oder Angestellte? – Kostenvergleich in Baden-Württemberg ZBR Heft 1/1996, S. 6; Bayerischer Oberster Rechnungshof, Kostenvergleich Beamte - Arbeitnehmer vom 28.04.1995; Niedersächsisches Finanzministerium, Vergleich der Personalkosten von Angestellten und Beamten, Stand: August 1995.

Die Anwendung der Barwertmethode führt dazu, dass Zahlungen, die zu Beginn des Beobachtungszeitraums geleistet werden, stärker ins Gewicht fallen als Zahlungen am Ende dieses Zeitraums. D.h. je länger der Diskontierungszeitraum, desto niedriger werden die Barwerte.

Die Höhe des Barwertes hängt aber nicht nur vom Zeitraum der Betrachtung ab, sondern insbesondere auch vom Abzinsungsfaktor, dem Diskontierungssatz. Denn in dieser Höhe reduzieren ersparte Ausgaben die Zinsbelastung des Landeshaushalts.

Diese Erwägung erscheint sinnvoll, da die anhaltende Nettoverschuldung des Landes dazu führt, dass jede Einsparung (vermiedene Ausgabe) eine Zinseinsparung in einer durch diesen Zinssatz bestimmten Höhe auf Dauer zur Folge hat oder der Finanzierung eines anderen Objekts mit entsprechendem Nutzen dient. Je höher der Zinssatz, desto geringer fallen die Barwerte aus.

Methodisch bestehen zwei zulässige Vorgehensweisen hinsichtlich der Festlegung des Kalkulationszinses. Zum einen besteht die Möglichkeit der Anwendung eines Nominalzinses und eine zusätzliche Berücksichtigung von Preissteigerungen (Inflationsrate), zum anderen die der Anwendung eines Realzinses.

Die Anwendung des Nominalzinses setzt voraus, dass die Personalausgaben einschließlich der zu erwartenden nominalen Zuwächse (d.h. Erhöhung der Dienst- und Versorgungsbezüge sowie der Vergütungen) berechnet werden.

Bei der Verwendung eines Realzinses werden die Veränderungen des Reallohnes dagegen auf der Basis der heutigen Bezüge-Tabellen berücksichtigt. Der Realzins ist somit der um die Inflationsrate bereinigte Nominalzinssatz.

Zutreffend stellt das bayerische Staatsministerium der Finanzen in seinem Gutachten¹⁶ aus dem Jahr 2004 fest, dass der Nominalzinssatz, dem eine Trendrate der voraussichtlichen Entwicklung des Gehaltniveaus im öffentlichen Dienst gegenübergestellt wird, vorzuzugswürdig ist. Denn für den sog. Bruttoansatz spricht, dass insbesondere im Hinblick auf die gesetzlich festgelegte Verminderung des Anpassungssatzes bei den Bezügerhöhungen¹⁷ in den Jahren 2011 bis 2017 genauere Ergebnisse erzielt werden.

Die bisher durchgeführten Vergleiche der Barwerte, die z.T. unterschiedlich hohe Kapitalzinssätze verwenden, zeigen, dass die Abzinsung nach der Kapitalwertmethode in den meisten Fallkonstellationen zu dem Ergebnis führt, dass die Barwerte der Gesamtaufwendungen zum Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses für den Beamten niedriger sind als für vergleichbare Angestellte, mithin langfristig betrachtet, Beamte günstiger sind als Angestellte¹⁸.

Vergleiche, die weibliche Beschäftigte einbezogen haben, zeigen insofern eine größere Belastung für weibliche als für männliche Beschäftigte als Folge einer höheren Lebenserwartung¹⁹. In Einzelfällen und Variationen von Parametern kehrt sich dieser Kostenvorteil sogar zugunsten von weiblichen Angestellten um. Dieses ist auf das abweichende Ruhestandsverhalten bei den Frauen zurückzuführen. Insoweit ist jedoch zu berücksichtigen, dass insbesondere Lehrerinnen frühzeitig in den Ruhestand gehen²⁰. Dieser Personenkreis steht vorliegend jedoch nicht zur Entscheidung.

¹⁶ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Informationen zum öffentlichen Dienst, Vergleich Personalausgaben, Stand: Juli 2004.

¹⁷ Bei den Beamten wird gemäß § 14a BBesG die sich aus der Minderung der Erhöhungssätze um jeweils 0,2 Prozentpunkte bei den Bezügearpassungen ergebende Einsparung dem Sondervermögen Versorgungsrücklage zugeführt.

¹⁸ Vgl. Abschnitt 3.4.4.3

¹⁹ Bundesrechnungshof, Vergleichende Untersuchung über Auswirkungen der alternativen Verwendung von Beamten und Arbeitnehmern im Bundesdienst, Schriftenreihe der Bundesbeauftragten für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Band 6, 1996, S. 72; Rechnungshof Baden-Württemberg, Wirtschaftlichkeitsanalyse Beamte / Angestellte und Vorsorge für expandierende Pensionslasten, Stand: November 1996, S. 25.

²⁰ Rechnungshof Baden-Württemberg, Wirtschaftlichkeitsanalyse Beamte/Angestellte und Vorsorge für expandierende Pensionslasten, Stand: November 1996, S. 19.

Im Grundsatz gilt vielmehr auch für Beamtinnen, dass sie weniger Personalkosten verursachen als entsprechende Angestellte²¹.

3.4 Konkretisierung

Im nächsten Schritt dieses Gutachtens soll konkret aufgezeigt werden, welches Einsparpotential für das Land durch die bevorzugte Beschäftigung von Beamten besteht. Hierzu werden die finanziellen Aufwendungen für die Beschäftigung von Beamten und von Angestellten mit vergleichbaren beruflichen Werdegängen gegenüber gestellt.

Aus Vereinfachungsgründen übernimmt dieses Gutachten die Berechnungsgrundlagen der vom bayerischen Staatsministerium der Finanzen durchgeführten Untersuchung zum Kostenvergleich Beamte - Angestellte aus dem Juli 2004 an.

Qualitativ stellt das bayerische Gutachten eine umfangreiche, sorgfältig durchgeführte Untersuchung dar und ist auf schleswig-holsteinische Verhältnisse uneingeschränkt übertragbar.

3.4.1 Nachzeichnung von Lebensbildern

Im Rahmen dieser Untersuchung werden die Lebenseinkommen der Beamten und Angestellten getrennt nach Laufbahngruppen (höherer, gehobener, mittlerer Dienst) derart berechnet, wie sie sich bei Einstellungsentscheidungen abzeichnen. Die vorliegende Untersuchung erstreckt sich auf das männliche Personal in der allgemeinen Verwaltung.

Methodisch werden typische Karriereverläufe mit repräsentativen allgemeinen Lebensdaten aus der Praxis nachgezeichnet und in die Zukunft projiziert.

3.4.1.1 Berechnungsgrundlagen für Beamte

In dem bayerischen Gutachten wurden für die Beamten die beruflichen Lebensbilder entsprechend der für die vorhandenen repräsentativen Alters- und Familienstrukturen sowie der typischen Karriereverläufe definiert.

Das Alter beim Eintritt in den Ruhestand wurde entsprechend dem Eintrittsverhalten im jeweiligen Aufgabenbereich in Abhängigkeit von der Laufbahngruppe bestimmt. Stichtag für die Festlegung der Häufigkeit der Ruhestandseintritte für das bayerische Gutachten war das Jahr 2003.

Bereich, Laufbahn, Geschlecht	Anteil an den Pensionierungen 2003		
	gesetzliche Altersgrenzen	Dienstun- fähigkeit	Antragsalters- grenzen
Allg. Verw., mittlerer Dienst, männlich	36,4%	34,5%	29,1%
Allg. Verw., gehobener Dienst, männlich	48,7%	15,2%	36,1%
Allg. Verw., höherer Dienst, männlich	74,1%	4,6%	21,3%

Da bei den Beamten des mittleren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung die Gründe für die Pensionierung nahezu gleichmäßig verteilt waren, legte das bayerische Gutachten für diesen Bereich das Durchschnittsalter aus allen Pensionierungen zu Grunde.

²¹ Rechnungshof Baden-Württemberg, Wirtschaftlichkeitsanalyse Beamte/Angestellte und Vorsorge für expandierende Pensionslasten, Stand: November 1996, S. 25.

Der gehobene Dienst zeigte dagegen nur eine Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit in 15 Prozent der Fälle. Es wurde insoweit als Eintrittsgrund die Ruhestandsversetzung auf Antrag nach Vollendung des 64. Lebensjahres angenommen.

Da die Dienstunfähigkeit bei den Beamten des höheren Dienstes in der bayerischen allgemeinen Verwaltung nahe zu keine Rolle spielt, wurde für diese Gruppe eine Pensionierung mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze unterstellt. Mithin wurden für Berechnung der Versorgung folgende Werte zu Grunde gelegt:

Laufbahn	Eintrittsalter in den Ruhestand	Ruhegehaltssatz	Versorgungsabschlag
mittlerer Dienst	59,86 Jahre	71,75 %	10,8 %
geh. Dienst	64,07 Jahre	71,75 %	3,60 %
höherer Dienst	65,08 Jahre	71,75 %	0,00 %

Diese Werte sind auf Schleswig-Holstein übertragbar. Der Vergleich der Laufbahngruppen nach Bereichen in Schleswig-Holstein für das Jahr 2004 zeigt hinsichtlich der Dienstunfähigkeitsquote für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Ausnahme der Bereiche Schulde und Polizei folgende Ergebnisse²².

Anzumerken ist insoweit, dass die schleswig-holsteinischen Werte sich nicht nur auf Beamte beziehen, sondern die Beamtinnen in dem Vergleich eingeschlossen sind.

Laufbahn, Dienstunfähigkeitsquote 2004

mittlerer Dienst	31,6 %
gehobener Dienst	14,5 %
höherer Dienst	4,5 %

Die allgemeinen Lebensdaten der Beamten (Heirat, Alter bei Geburt eines Kindes etc.) basieren auf statistischen Durchschnittswerten.

Die jeweilige Lebenserwartung wurde nach der abgekürzten Sterbetafel 1998/2000 für das frühere Bundesgebiet bestimmt und zum Austritt aus dem Dienst festgesetzt.

Im Einzelnen ergeben sich die angenommenen Lebensbilder der Beamten aus den *Tabellen der Anlage 1*.

3.4.1.2 Berechnungsgrundlagen für Angestellte

In dem Gutachten des bayerischen Staatsministeriums der Finanzen wurden im Rahmen des Vergleichs eines Beamten des höheren Dienstes (A 13) mit einem Angestellten BAT IIa dieselben beruflichen Daten unterstellt, weil deren Berufsverläufe in der Praxis identisch sind.

In den anderen beiden Vergleichsgruppen wurden dagegen wegen der unterschiedlichen Berufsverläufe und im Hinblick auf die von den beamtenrechtlichen Regelungen abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen über die Eingruppierung und den Bewährungsaufstieg eigene berufliche Lebensbilder ermittelt.

²² Bericht des Innenministeriums über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2004, Stand 19.05.2005, S. 25.

Das für die Beamten ermittelte Durchschnittsalter beim Renteneintritt wurde auf die Angestellten projiziert und auch hinsichtlich der allgemeinen Lebensdaten wurden die für die Beamten ermittelten Werte den Berechnungen zu Grunde gelegt.

Im Einzelnen ergeben sich auch hier die angenommenen Lebensbilder der Angestellten aus den *Tabellen der Anlage 1*.

3.4.2 Berechnung der Personalausgaben

In der bayerischen Untersuchung wurden bei der Berechnung der zu leistenden Personalausgaben für verschiedene Tätigkeitsfelder folgende Vergleichspaare ausgewählt:

1. Bereich allgemeine Verwaltung:
 - ein Amtsinspektor (mittlerer Dienst) und ein Bezüge-Sachbearbeiter
2. Bereich Technische Verwaltung:
 - ein Technischer Oberamtsrat an einer Baubehörde (gehobener Dienst) und ein Technischer Angestellter (Dipl. Ing.)
3. Hochschulbereich:
 - ein Leitender Akademischer Direktor (höherer Dienst) und ein entsprechender Angestellter.

Die ausgewählten Vergleichspaare hinsichtlich des mittleren und grundsätzlich auch des höheren Dienstes entsprechen den typischen Karriereverläufen in der schleswig-holsteinischen Ministerialverwaltung (mittlerer Dienst: Regierungssekretär Eingangsamt A6 bzw. als Angestellte VergGr BAT VIII; höherer Dienst: Regierungsrat Eingangsamt A13 bzw. als Angestellte VergGr BAT IIa).

Allein hinsichtlich des für den gehobenen Dienst von Bayern gewählten Vergleichspaares im Technischen Dienst ergibt sich eine Abweichung zu dem in Schleswig-Holstein zur Entscheidung stehenden Personenkreis (Regierungsinspektor). Während im gehobenen Dienst der Technischen Verwaltung die Eingangsbesoldung A10 bzw. im Angestelltenverhältnis VergGr BAT Va ist, beginnt ein Regierungsinspektor seine berufliche Karriere mit einer Eingangsbesoldung A9 bzw. ein vergleichbarer Angestellter mit VergGr BAT Vb.

Da der Unterschied allerdings nur in der Höhe der Eingangsbesoldung liegt, der Vergleich aber ansonsten stimmig ist, kann dieser Unterschied vernachlässigt werden.

Die Berechnungen der Personalausgaben ergeben sich aus den Einzelübersichten (*vgl. Anlage 1*).

Die bayerischen Berechnungen basieren hinsichtlich der Bezüge für die Beamten auf dem Stand 01.08.2004, hinsichtlich der Vergütungen der Angestellten auf dem Stand 01.05.2004.

Bei den Beamten wurde in der bayerischen Untersuchung neben den Dienstbezügen und dem Ruhegehalt die im Durchschnitt gewährte Beihilfe in die Berechnungen einbezogen sowie Zuführungen zur Versorgungsrücklage (§ 14a BBesG). Bei der Berechnung der Kosten während der Versorgungszeit wurden zudem das Sterbe- und Witwengeld berücksichtigt.

Ausgangsgröße bei den Beihilfezuwendungen für die Beamten war für das bayerische Gutachten die durchschnittlichen Aufwendungen des Jahres 2003 pro Beamter bzw. Versorgungsempfänger einschließlich der Aufwendungen für berücksichtigungsfähige Angehörige. Danach wurde für einen aktiven Beamten ein Jahresbetrag von 2.241,- EUR und für die Versorgungsempfänger von 4.749,- EUR unterstellt und dynamisiert.

In Schleswig-Holstein lag der Durchschnittswert für einen aktiven Beamten im Kalenderjahr 2003 dagegen nur bei 1.617,- EUR und für einen Versorgungsempfänger bei 3.706,- EUR²³. Das bedeutet, dass die unterstellten Beihilfeaufwendungen auf Schleswig-Holstein grundsätzlich übertragbar sind. Ein eventueller Kostenvorteil zugunsten des Beschäftigungsstatus Beamter würde sich in Schleswig-Holstein aufgrund der geringeren durchschnittlichen Beihilfekosten mithin noch etwas verstärkt auswirken.

Bei den Angestellten wurden neben der Vergütung insbesondere die Arbeitgeberbeiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Umlage und das Sanierungsgeld zur VBL einschließlich der Pauschalsteuer in die Berechnung einbezogen.

Grundlage hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften waren die Ergebnisse der Modellrechnung im Rentenversicherungsbericht 2003 über die erforderlichen Beitragssätze zur Aufrechterhaltung einer Nachhaltigkeitsrücklage bis zum Jahr 2017.

Das bedeutet, dass bei der Berechnung die Beitragssätze zur Rentenversicherung verwendet wurden, die für die Annahme eines jährlichen Zuwachses der Durchschnittsentgelte der Versicherten von 2003 bis 2017 in Höhe von 2 Prozent und einer mittleren Beschäftigungsentwicklung vorausberechnet wurden²⁴.

Bei den Beitragssätzen zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung, bei der Umlage der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder und beim Sanierungsgeld wurden konstante Werte für den gesamten Betrachtungszeitraum unterstellt.

Die Beitragsbemessungsgrenzen hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge des Jahres 2004 wurden mit dem durchschnittlichen Zuwachs in den Jahren 1995 bis 2004 (2,91 Prozent) ab dem Jahr 2005 fortgeschrieben.

Sonderzuwendungen und Urlaubsgeld sind bei beiden Beschäftigungsgruppen in die Berechnungen eingegangen, obwohl die Tarifgemeinschaft der Länder die Zuwendungsstarifverträge zum 30. Juni 2003 und die Urlaubstarifverträge zum 31. Juli 2003 gekündigt hat und auch im Beamtenbereich eine dauerhafte Regelung für die Zukunft ungewiss ist. Bayern legte daher den Rechtszustand des Jahres 2003 für die Berechnungen zu Grunde²⁵. Denn durch die kongruente Annahme erscheint Bayern die langfristige Vergleichbarkeit der Beamten mit den Angestellten sichergestellt²⁶; diese Situation entspricht gerade der gegenwärtigen Ausgangslage in Schleswig-Holstein.

Daneben wurden für beide Bereiche vermögenswirksame Leistungen angesetzt, wobei unterstellt wurde, dass sich die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen während des betrachteten Zeitraums nicht verändert.

3.4.3 Inflationsrate und Nominalzinssatz

Die bayerische Untersuchung hat sich für einen Bruttoansatz entschieden, der dem Kalkulationszins als Nominalzins eine Trendrate der voraussichtlichen Entwicklung des Gehaltniveaus im öffentlichen Dienst gegenüberstellt.

Bei der Berechnung der Barwerte der Personalausgaben wurden folgende jährliche Inflationsraten unterstellt:

- Dienstbezüge bis 2010 und ab 2018 um 1,5 %, in den Jahren 2011 bis 2017 um 1,3 %.
- Vergütungen um 1,5 %,
- Versorgungsbezüge um 1,5 %
- Beihilfeleistungen für Beamte um 1,8 % sowie
- für Versorgungsempfänger um 3,5 %.

²³ Vgl. Aufstellung des Landesbesoldungsamtes (*Anlage 2*)

²⁴ Rentenversicherungsbericht 2003, Übersicht B7, BT-Drs 15/2144

²⁵ Sonderzuwendung eingefroren auf den Stand des Monats Dezember 1993 und Urlaubsgeld in Höhe von 332,34 EUR bis BesGr A8 und 255,65 EUR ab BesGr A 9.

²⁶ Bei Angestellten lag der Rechtsstand 2003 dem gesamten Berechnungszeitraum zu Grunde.

Die Inflationsrate der Bezüge und Vergütungen wurde bewusst moderat mit 1,5 Prozent angesetzt. Ausgehend von einem durchschnittlichen Steigerungssatz von 2,028 Prozent in den Jahren 1993 bis 2004 wurde im Hinblick auf den angespannten Landeshaushalt eine entsprechende Absenkung vorgenommen.

In den Jahren 2011 bis 2017 wurde die Erhöhung der Dienstbezüge wegen der Zuführungen zur Versorgungsrücklage (§ 14a BBesG) um 0,2 Prozent auf 1,3 Prozent gekürzt²⁷.

Die unterstellte Inflationsrate für realistisch. Zur Zeit unterliegt das Besoldungs- und Versorgungsrecht zwar im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz grundsätzlich noch der Zuständigkeit des Bundes. Die Einigung in der Föderalismuskommission beinhaltet jedoch, dass diese Kompetenz zukünftig den Ländern übertragen werden soll. Insbesondere auch vor diesem Hintergrund und angesichts der kritischen Haushaltslage erscheinen die von Bayern unterstellten Trendraten auch auf Schleswig-Holstein übertragbar.

Die Steigerungssätze für Beihilfeaufwendungen basieren auf den durchschnittlichen Steigerungen der Jahre 1997 bis 2003²⁸, die von Bayern im Hinblick auf die Reformmaßnahmen im Gesundheitsbereich um 0,3% abgesenkt wurden.

Der Nominalzinssatz wird mit 6 % angesetzt.

Bei der Festlegung des Nominalzinssatzes wurde auf den langfristigen Kapitalmarktzins abgestellt. Ausgangsgröße war insoweit der durchschnittliche Zinssatz in den Jahren 1991 bis 2003. Gemessen als Umlaufrendite aller festverzinslichen Wertpapiere inländischer Emittenten lag der so errechnete Kapitalmarktzins bei 5,73 Prozent²⁹.

Eine Anhebung auf 6 Prozent erfolgte im Hinblick auf das niedrige Zinsniveau der letzten 6 Jahre und auf den langen Untersuchungszeitraum. Auch diese Ausgangsgröße erscheint realitätsnah.

²⁷ Verminderte Anpassung gemäß § 14a BBesG zur Sicherstellung der Versorgungsleistungen angesichts der demografischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger sowie gleichzeitiger dauerhafter Absenkung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus.

²⁸ Für Beamte 2,1 Prozent und für Versorgungsempfänger 3,8 Prozent.

²⁹ Quelle: Deutsche Bundesbank, Kapitalmarktstatistik Februar 2004.

3.4.4 Ergebnisse der Berechnungen

Die Ergebnisse der einzelnen Personalkosten-Berechnungen (vgl. Anlage 1) sind in den nachfolgenden Übersichten zusammengefasst.

3.4.4.1 Finanzielle Aufwendungen während der Dienstzeit³⁰

Personalausgaben während der aktiven Zeit	Amtsinspektor an der Bezirksfinanzdirektion	Bezüge-sachbearb. im Angestelltenv.	Techn. Oberamtsrat an Baubeh.	Techn. Angestellter (Dipl. Ing. grad.)
Bezüge/Vergütung	1.727.702,41	1.858.666,10	2.330.532,27	2.629.444,01
Arbeitgeberbeiträge				
Rentenvers.		190.364,49		269.904,66
Arbeitslosenvers.		62.873,21		89.566,15
Kranken- u. Pflegevers.		156.699,32		222.150,60
Umlage zur VBL		165.855,35		230.820,41
Beihilfe	139.543,97		125.525,12	
Versorgungsrücklage	36.797,34		59.719,81	
Zwischensumme aktiv	1.904.043,72	2.434.458,47	2.515.777,20	3.441.885,83
Differenz absolut		530.414,75		926.108,63
Differenz prozentual		27,86%		36,81%

Personalausgaben während der aktiven Zeit	Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität im Beamtenverhältnis	im Angestelltenverhältnis
Bezüge/Vergütung	2.745.999,19	2.925.821,90
Arbeitgeberbeiträge		
Rentenvers.		300.948,92
Arbeitslosenvers.		99.915,41
Kranken- u. Pflegevers.		215.503,36
Umlage zur VBL		255.275,38
Beihilfe	115.267,53	
Versorgungsrücklage	72.496,57	
Zwischensumme aktiv	2.933.763,29	3.797.464,97
Differenz absolut		863.701,68
Differenz prozentual		29,44%

Die Gegenüberstellungen der Personalkosten, die während der aktiven Dienstzeit für Beamte bzw. Angestellte anfallen, zeigen, dass in dieser Phase die jährliche Haushaltsbelastung bei der Beschäftigung von Angestellten höher ist. Zum einen aufgrund der ohnehin höheren Bruttolöhne für die Angestellten und zum anderen aufgrund des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung und der Umlagen zur Zusatzversorgung bei der VBL.

³⁰ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Informationen zum öffentlichen Dienst, Vergleich Personalausgaben, Stand: Juli 2004, S. 28, 29.

3.4.4.2 Finanzielle Aufwendungen während der Dienst- und Versorgungszeit³¹

Personalausgaben	Amtsinspektor an der Bezirks- finanzdirektion	Bezüge- sachbearb. im Angestelltenv.	Techn. Ober- amtsrat an Baubeh.	Techn. Angestellter (Dipl. Ing. grad.)
während der aktiven Zeit	1.904.043,72	2.434.458,47	2.515.777,20	3.441.885,83
Zeit der Versorgung				
Versorgungsbezüge	1.311.941,33		1.605.554,37	
Beihilfe	1.156.517,29		760.117,14	
Entnahme aus Rücklage	0,00		0,00	
Zwischensumme Versorg.	2.468.458,62		2.365.671,51	
Gesamt	4.372.502,34	2.434.458,47	4.881.448,71	3.441.885,83
Differenz absolut	1.938.043,87		1.439.562,88	
Differenz prozentual	79,61%		41,82%	

Personalausgaben	Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität im Beamten- verhältnis	im Angestellten- verhältnis
während der aktiven Zeit	2.933.763,29	3.797.464,97
Zeit der Versorgung		
Versorgungsbezüge	2.130.126,37	
Beihilfe	682.508,29	
Entnahme aus Rücklage	0,00	
Zwischensumme Versorg.	2.812.634,66	
Gesamt	5.746.397,95	3.797.464,97
Differenz absolut	1.948.932,98	
Differenz prozentual	51,32%	

Bezieht man dagegen neben der aktiven Dienstzeit auch die anschließende Versorgungszeit ein, sind die für einen Beamten aufzubringenden Aufwendungen für Pensionen, Beihilfen und Witwengeld allerdings deutlich höher als die Personalkosten für einen Angestellten, für den im Ruhestand keine Leistungen mehr zu erbringen sind.

³¹ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Informationen zum öffentlichen Dienst, Vergleich Personalausgaben, Stand: Juli 2004, S. 31.

3.4.4.3 Vergleich der Barwerte³²

Personalausgaben	Amtsinspektor an der Bezirks- finanzdirektion	Bezügesach- bearbeiter im Angestelltenv.	Techn. Ober- amtsrat an Baubeh.	Techn. Angestellter (Dipl. Ing. grad.)
während der aktiven Zeit	498.776,37	526.204,84	750.894,99	848.008,85
Arbeitgeberbeiträge				
Rentenvers.		53.567,65		86.239,19
Arbeitslosenvers.		17.712,59		28.768,88
Kranken- u. Pflegevers.		44.145,20		71.387,02
Umlage zur VBL		47.492,79		75.158,57
Beihilfe	45.069,42		44.909,35	
Versorgungsrücklage	21.610,60		35.474,63	
Zwischensumme aktiv	565.456,39	689.123,08	831.278,97	1.109.562,50
Zeit der Versorgung				
Versorgungsbezüge	53.640,10		90.604,15	
Beihilfe	38.875,74		36.797,42	
Entnahme aus Rücklage	0,00		0,00	
Zwischensumme Versorg.	92.515,85		127.401,57	
Gesamt	657.972,23	689.123,08	958.680,55	1.109.562,50
Differenz absolut		31.150,85		150.881,95
Differenz prozentual		4,73%		15,74%

Personalausgaben	Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität im Beamten- verhältnis	im Angestellten- verhältnis
während der aktiven Zeit	888.177,04	985.502,72
Arbeitgeberbeiträge		
Rentenvers.		100.515,78
Arbeitslosenvers.		33.557,61
Kranken- u. Pflegevers.		74.650,21
Umlage zur VBL		86.580,10
Beihilfe	42.434,29	
Versorgungsrücklage	42.597,86	
Zwischensumme aktiv	973.209,19	1.280.806,42
Zeit der Versorgung		
Versorgungsbezüge	137.314,73	
Beihilfe	37.882,07	
Entnahme aus Rücklage	0,00	
Zwischensumme Versorg.	175.196,79	
Gesamt	1.148.405,98	1.280.806,42
Differenz absolut		132.400,44
Differenz prozentual		11,53%

Ein Vergleich nach der Barwertmethode zeigt, dass die Personalaufwendungen für einen Angestellten insgesamt höher sind als für einen Beamten, da die Versorgungszahlungen für Beamte erst in fernerer Zukunft anfallen und somit aufgrund ihrer geringeren Gegenwartswerte an Gewicht verlieren.

³² Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Informationen zum öffentlichen Dienst, Vergleich Personalausgaben, Stand: Juli 2004, S. 35.

Im Einzelnen betragen die für Bayern nach der Kapitalwertmethode errechneten Mehraufwendungen für Angestellte im Vergleich zu Beamten

- im mittleren Dienst 4,73 %
- im gehobenen Dienst 15,74 %
- und im höheren Dienst 11,53 %.

Die Unterschiede beim Mehraufwand zwischen den einzelnen Laufbahngruppen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern sind in erster Linie auf die unterschiedlich langen Berufsverläufe zurückzuführen.

Die Untersuchung zeigt, dass der Beschäftigtenstatus Beamter für das Land um so kostengünstiger ist, je länger die Dauer der aktiven Dienstzeit andauert.

Einsparungen setzen mithin voraus, dass das Verhältnis der erbrachten Lebensarbeitszeit zur Versorgungszeit ausgewogen ist und vorzeitige Ruhestandsversetzungen weit vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze vermieden werden. Denn die Frühpensionierungen von Beamten belasten den Haushalt. Dies ist bei Angestellten nicht der Fall, weil bei Ausscheiden das Land nicht mehr belastet wird.

Begrüßenswert ist insoweit die aktuelle politische Diskussion auf Heraufsetzung des Ruhestandsalters auf 67 Jahre.

Bedenklich ist andererseits der relativ hohe Anteil von Ruhestandseintritte wegen Dienstunfähigkeit. Denn der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit an allen Zuruhesetzungen in Schleswig-Holstein im Kalenderjahr 2004 lag bei 19,4 Prozent³³.

Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das vorzeitige Eintreten in den Ruhestand größtenteils bei Lehrern und Polizeibeamten zu verzeichnen ist, mithin ein Personenkreis, der hier nicht zur Entscheidung steht.

Der Anteil der Frühpensionierungen ohne Berücksichtigung des Bereichs Schulen betrug dagegen nur 13,2 Prozent³⁴.

Um durch den Beschäftigungsmodus Beamte möglichst hohe Einsparungen erzielen zu können, muss dem Trend des vorzeitigen Ausscheidens wegen Dienstunfähigkeit entgegengewirkt werden. Die gesetzlichen Voraussetzungen³⁵ sind geschaffen und müssen in der Verwaltungspraxis weiter umgesetzt werden. Die Ernennungsbehörde muss im Rahmen des Möglichen „Rehabilitation vor Versorgung“ und Reaktivierungen weiter anstreben.

Lobenswert sind insoweit die in Schleswig-Holstein bisher erzielten Fortschritte zum einen hinsichtlich der Dienstunfähigkeitsquote und zum anderen hinsichtlich des Durchschnittsalters aller in den Ruhestand Versetzten bzw. Eingetretenen.

Der Anteil der Frühpensionierungen hat im Jahr 2004 den niedrigsten Wert seit 1985 erreicht. Im Vergleich zum Ergebnis des Zeitraums 1995-2000 ist es gelungen, die Dienstunfähigkeitsquote sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zu halbieren.

Und daneben ist das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten bzw. Eingetretenen in Schleswig-Holstein weiter gestiegen und betrug 2004 61,6 Jahre (Vorjahr: 61,0 Jahre)³⁶.

3.5 Weitere Einflussfaktoren bei der Wirtschaftlichkeitsberechnung

Zu den bisher aufgezeigten finanziellen Vorteilen zugunsten der Beschäftigungsform der Beamten gegenüber den Angestellten verstärken zudem noch weitere personalwirtschaftliche Komponenten diese Vorteilhaftigkeit.

³³ Bericht des Innenministeriums über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2004, Stand 19.05.2005, S. 2.

³⁴ Bericht des Innenministeriums über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2004, Stand 19.05.2005, S. 12.

³⁵ §§ 54, 54a LBG

³⁶ Bericht des Innenministeriums über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2004, Stand 19.05.2005, S. 2 u. 3.

3.5.1 Lebensarbeitszeiten

Bei einer Einbeziehung der Arbeitszeit in den Kostenvergleich würde sich die seit dem 01.01.1994 bestehende Abweichung der Wochenstundenzahl deutlich zugunsten der Beschäftigung von Beamten auswirken.

Bislang unberücksichtigt geblieben ist, dass Beamte in Schleswig-Holstein 40 Stunden pro Woche arbeiten, ab 01. August 2006 41 Stunden. Angestellte dagegen haben bis heute eine 38,5-Stunden-Woche. Prozentual bedeutet dieses eine durchschnittlich kürzere Arbeitszeit für Angestellte von zur Zeit noch 3,75 Prozent, ab August 2006 von 6,1 Prozent.

Hochgerechnet auf das Kalenderjahr ist die Arbeitszeit der Beamten ca. 78 Stunden bzw. 130 Stunden länger. Ein Personalkörper, der hauptsächlich aus Angestellten besteht, bedarf zur Erledigung der bestehenden Aufgaben zusätzlicher Kräfte, was wiederum weitere Kosten nach sich ziehen würde.

3.5.2 Besteuerung der Pensionen und Renten

Stellt man auf die Nettobelastung hinsichtlich der Kosten für die Beschäftigung von Personal für das Land ab, ist zudem zu berücksichtigen, dass das Land zwar einerseits als Arbeitgeber Personalausgaben und Sozialversicherungsbeiträge zu leisten hat, aber andererseits zugleich (zumindest anteilig) Steuergläubiger der von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu zahlenden Lohnsteuer ist, so dass auch die Steuereinnahmen nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben dürfen.

Der oben aufgezeigte Kostenvergleich fällt noch deutlicher zugunsten der Beamten aus, wenn man die zur Zeit noch andauernde unterschiedliche Besteuerung der Pensionen und Renten heranzieht.

Der Gesetzgeber ist hier zwar tätig geworden durch Schaffung des Alterseinkünftegesetzes zur Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 06. März 2002³⁷. Durch den festgelegten allmählichen Übergang zu einer einheitlichen Besteuerung bis zum Jahr 2040, erscheint jedoch auch an dieser Stelle ein Hinweis auf die noch andauernde unterschiedliche Besteuerung angebracht, auch wenn der Unterschied sich Jahr für Jahr verringert.

In der aktiven Zeit sind zwar grundsätzlich die Steuerbelastungen der Angestellten aufgrund der höheren Bruttolöhne über den gesamten Zeitraum hinweg höher, doch dieser Unterschied wird durch die von den Beamten zu versteuernden Pensionen weit mehr als kompensiert.

Die Altersversorgung der Arbeitnehmer wird lediglich mit ihrem Ertragsanteil als Sonstige Einkünfte (§ 22 EStG) versteuert. Sofern keine anderen Einkünfte vorhanden waren, führte das dazu, dass die Angestellten auf ihre Renten keine Steuern zahlen mussten, da der Ertragsanteil der Renten in der Regel unterhalb des Existenzminimums liegt.

Pensionäre wurden dagegen erheblich mit Steuern belastet, denn sie unterliegen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit - nach Abzug des Versorgungs-Freibetrages in Höhe von max. 3.072,- EUR gemäß § 19 Abs. 3 EStG - der vollen Besteuerung.

3.5.3 Ausscheiden aus dem Alterssicherungssystem

Außerdem ist bei einer wirtschaftlichen Betrachtung zu berücksichtigen, dass im Falle des Versterbens des Beamten in seiner aktiven Dienstphase sich auch ein Kostenvorteil zugunsten der Beamten ergibt.

Denn Versorgungslasten fallen dann grundsätzlich nicht mehr an, es sei denn, es sind Hinterbliebene vorhanden. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Hinterbliebenenversorgung in der Regel niedriger ausfällt. Demgegenüber gehen die für den Angestellten bereits getätigten Aufwendungen für Beiträge für seine Alterssicherung verloren.

³⁷ BVerfG, 2 BvL 17/99 vom 06.03.2002

3.5.4 Abstimmung des Beamtenstatus auf den Dienstherrn

Für den Beamtenstatus spricht darüber hinaus insbesondere, dass er auf die Ansprüche des Dienstherrn abgestimmt ist:

3.5.4.1 Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung

3.5.4.1.1 Arbeitslosenversicherung

Bei der Beschäftigung von Beamten werden nicht nur die Zahlungen für die Altersversorgung weit nach hinten geschoben mit der Folge, dass der Beschäftigungsstatus Beamter für den Staat wirtschaftlich günstiger ist; sondern auch Zahlungen an die Bundesanstalt für Arbeit werden nicht geleistet, da der Dienstherr für das Beschäftigungsrisiko ohnehin weitgehend einsteht.

Für Angestellte im öffentlichen Dienst dagegen sind Beiträge für die Arbeitslosenversicherung abzuführen, die zur Hälfte von der Vergütung des Arbeitnehmers einbehalten und zur Hälfte vom öffentlichen Arbeitgeber getragen werden. Der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung beträgt seit dem 01.01.2004 3,25 Prozent.

Diese Beiträge sind in voller Höhe abzuführen, obwohl für den Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ein Arbeitsplatzrisiko durch Insolvenz des Arbeitgebers entfällt und auch insgesamt das Risiko, arbeitslos zu werden, äußerst gering ist. Selbst wenn der Arbeitgeber (nach 15-jähriger Dienstzeit beim Alter des Arbeitnehmers von mind. 40 Jahren) ordentliche Kündigungen seinerseits nach Tarifvertrag nicht mehr aussprechen kann, entfällt der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung nicht.

Mithin erscheint der Sinn der Abführung dieses Beitrages unter einer wirtschaftlichen Betrachtungsweise sehr fraglich.

3.5.4.1.2 Beihilfe-Verfahren

Bei den Beamten treten zudem anstelle von Beiträgen an die gesetzliche Krankenversicherung – entsprechend dem in der Regel günstigeren Selbstversicherungsprinzip der öffentlichen Hand – Beihilfeleistungen im Bedarfsfall.

Seit dem 01.01.2005 wird das Land Schleswig-Holstein zusätzlich entlastet durch die Einführung eines Selbstbehalts der Beamten im Rahmen des Beihilfe-Verfahrens.

3.5.4.2 Nicht monetäre Aspekte

Bisher nicht in die Bewertung eingeflossen sind zudem die zahlreichen nicht monetären Aspekte (z.B. das Streikrecht, Kündigungs- und Versetzungsmöglichkeiten), obwohl sie erheblichen Kostencharakter haben können.

Während Veränderungen von Anwartschaften und Ansprüchen der Angestellten aufgrund der Tarifautonomie nur schwer durchsetzbar sind, unterliegt die rechtliche Ausprägung des Berufsbeamtentums vielmehr dem Gesetzgeber und ermöglicht diesem – innerhalb der Grenzen des Art. 33 Abs. 5 GG – die Arbeitsbedingungen und Alimentation einseitig je nach politischen und wirtschaftlichen Erfordernissen auszugestalten.

Das Dienstrecht der Beamten gewährleistet, dass sich Beamte in ihrem Verhalten den Anforderungen ihres Dienstherrn (Beschäftigungsort, Besoldungs- und Arbeitsanpassung, Streikverbot, Disziplinarrecht) zu unterwerfen haben.

3.5.4.2.1 Beschäftigungsort

Beamte sind zum Beispiel im Hinblick auf den Beschäftigungsort flexibler einsetzbar. Der Dienstherr kann einen Beamten – soweit ein dienstliches Interesse besteht – ohne seine Zustimmung innerhalb seines Dienstbereiches versetzen (§ 32 Abs. 2 LBG).

Für die Angestellten im öffentlichen Dienst gilt dagegen der BAT. Der Arbeitgeber ist aufgrund seines Direktionsrechtes zwar grundsätzlich berechtigt³⁸, den Ort der Arbeitsleistung innerhalb des Einzugsbereiches des bisherigen Dienstortes auch während des Vertragsverhältnisses einseitig zu ändern. Allerdings kann er dieses Recht nur nach billigem Ermessen im Rahmen der Tarifverträge ausüben.

3.5.4.2.2 Besoldungsanpassung

Der öffentliche Arbeitgeber kann zudem auf die Personalkosten von Beamten erheblich größeren Einfluss nehmen, z.B. durch Beförderungssperren, „Nullrunden“, Verzögerungen bei Gehaltserhöhungen oder durch Heraufsetzung der Pflichtarbeitszeit.

Durch diese einseitigen Sparmaßnahmen des Gesetzgebers tragen die Beamten zu der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte bei, in der jüngsten Vergangenheit u.a. durch Verlängerung der Wochen-Arbeitszeit auf 41 Stunden ab August 2006.

Zudem gibt das Bundesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 vom 10. September 2003³⁹ Bund und Ländern die Möglichkeit, das Weihnachtsgeld in eigener Zuständigkeit zu regeln.

Davon hat Schleswig-Holstein im Jahr 2003 Gebrauch gemacht. Beamte erhalten eine nicht dynamische Sonderzahlung in Höhe von 68,62 Prozent bis zur Besoldungsgruppe A6, von 65,68 Prozent bis zur Besoldungsgruppe A9, von 62,74 Prozent bis zur Besoldungsgruppe A13, C1 sowie W1 und darüber hinaus von 58,82 Prozent; daneben wird noch ein Urlaubsgeld in bisheriger Höhe bis zur Besoldungsgruppe A10 bezahlt. (Stand 2004)

Zudem ist damit zu rechnen, dass Pensionäre in Zukunft mit geringeren Zuwächsen auskommen müssen. Schließlich ist auch noch das Heraufsetzen der Altersgrenze für den Ruhestand auf 67 Jahre im Gespräch und die Herabstufung der Eingangsbesoldung.

Letztlich ist auch der Gesichtspunkt der Verschiebung der Zeitpunkte der Erhöhung der Bezüge bei den Beamten im Vergleich zu den Angestellten nicht außer acht zu lassen. Seit 1990 wurde eine Erhöhung der Bezüge bei den Beamten gegenüber den Angestellten im öffentlichen Dienst um insgesamt 31 Monate verschoben, in den höheren Besoldungsgruppen sogar um 43 Monate, was zu erheblichen Einsparungen für die öffentlichen Haushalte führte.

3.5.4.2.3 Tätigkeitsbezogene Unterschiede

Darüber hinaus darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass der flexible Einsatz von Angestellten stark eingeschränkt ist.

Verbeamteten Nachwuchskräften können in ganz anderem Umfang als Angestellten Aufgaben übertragen werden.

Während ein Angestellter einen Rechtsanspruch darauf hat, die Vergütung zu erhalten, die aufgrund des Tarifvertrages der von ihm ausgeübten Tätigkeit entspricht, wird ein Beamter allein nach der Besoldungsgruppe seines Amtes bezahlt, und zwar grundsätzlich unabhängig davon, ob er eventuell seiner Tätigkeit nach einen höherwertigen Dienstposten bekleidet. Er hat keinen Anspruch auf Beförderung.

³⁸ Sofern der Ort der Arbeitsleistung nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgelegt wurde.

³⁹ BGBl 2003, Teil I, S. 1798

3.5.4.2.4 Streikverbot

Der Ausschluss des Streikrechts gewährleistet die Aufgabenerfüllung durch die Beamten, während für die Angestellten des öffentlichen Dienstes ein Arbeitskampfverbot nicht hergeleitet werden kann. Bei der Beschäftigung von Angestellten muss das Land damit rechnen, dass diese im Rahmen eines Arbeitskampfes streiken, um ihre Forderung durchzusetzen. Nach Entscheidung des BVerfG vom 02.03.1992⁴⁰ ist es dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber sogar verwehrt, Beamte anstelle von streikenden Angestellten einzusetzen.

Dieses Strukturprinzip des Streikverbots gewährleistet vor allem in Krisenzeiten die Funktionsfähigkeit des Gemeinwesens.

3.5.4.2.5 Kündigungsmöglichkeiten

Während der Dienstherr sich von seinen Beamten praktisch – bis auf disziplinarrechtliche Maßnahmen – nicht trennen kann, bleiben Angestellte in den ersten 15 Beschäftigungsjahren formal kündbar⁴¹. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen hat es in der Vergangenheit allerdings noch nicht gegeben.

3.5.5 Kumulationseffekt

Die Befürworter der Nicht-Verbeamtungspolitik erwarten zwar durch die Einstellung von Angestellten langfristig einen Rückgang der Versorgungslasten und mithin eine Entlastung der öffentlichen Haushalte, aber diese Betrachtung bezieht sich allein auf die Zukunft.

In der Gegenwart führt die Nicht-Verbeamtungspolitik vielmehr zu einer doppelten Belastung der öffentlichen Haushalte (Kumulation). Denn zur Zeit wachsen zum einen die vorhandenen Beamten einschließlich der Hinterbliebenen in die Versorgung hinein; zum anderen werden Beiträge für Sozialversicherungsbeiträge für die Neuzugänge der Angestellten abgeführt.

4. Ordnungspolitische Betrachtungsweise

Natürlich darf bei einer derartigen Betrachtung nicht außer Acht gelassen werden, dass die Träger der Sozialversicherungssysteme durch die bevorzugte Beschäftigung von Angestellten im öffentlichen Dienst zusätzliche Beiträge vereinnahmen, wohingegen für Beamte keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Es ist insoweit jedoch folgendes zu berücksichtigen:

Hinsichtlich der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ist – wie oben erläutert - festzustellen, dass der Sinn der Abführung dieses Beitrages bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst fraglich erscheint, da der Dienstherr für das Beschäftigungsrisiko ohnehin weitgehend einsteht.

Bedenklicher erscheint dagegen, dass bei den Beamten an die Stelle der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung Beihilfeleistungen, die nur die individuellen Risiken, nicht jedoch die sozialen Lasten der Gemeinschaft (Arbeitslose, Rentner, mitversicherte Sozialhilfeempfänger) berücksichtigen, treten. Und zudem erhalten die privaten Kranken- und Pflegeversicherungen zusätzliche Beitragseinnahmen.

Insoweit ist jedoch zu berücksichtigen, dass eine Verbesserung der finanziellen Lage der Sozialversicherungsträger nur zu erreichen wäre, wenn auch die anderen öffentlichen Arbeitgeber verstärkt Angestellte statt Beamten einstellen würden. Diese Einstellungspraxis

⁴⁰ BVerfGE 1988, S.103 ff.

⁴¹ § 53 Abs. 3 BAT

wird allerdings weitestgehend weder durch den Bund, durch die Kommunen noch durch die anderen Bundesländer⁴² verfolgt.

Hinsichtlich der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung scheinen auf den ersten Blick die Träger der Sozialversicherungssysteme von der bevorzugten Beschäftigung von Angestellten im öffentlichen Dienst durch zusätzliche Beiträge, die in die Sozialversicherungen fließen, zu profitieren.

Denn während die Beamtenversorgung aus allgemeinen Haushaltsmitteln nach Beendigung der aktiven Dienstzeit beginnt, zahlen die Angestellten und der öffentliche Arbeitgeber bereits während der aktiven Dienstzeit Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung.

Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung sich nicht mehr allein trägt. Neben den Beiträgen der Versicherten wird das gesetzliche Rentensystem vielmehr in erheblichem Maße durch einen Bundeszuschuss, d.h. aus allgemeinen Steuereinnahmen mitfinanziert; die Tendenz ist steigend.

Im Jahr 2002 wurden beispielsweise 165,5 Mrd. EUR durch Beiträge finanziert, 1,5 Mrd. EUR entfielen auf sonstige Einnahmen aus Erstattung und Vermögen und in Höhe von 56,6 Mrd. EUR (über 25 Prozent) bezuschusste der Bund die gesetzliche Rentenversicherung⁴³.

Aus den erwarteten Steuereinnahmen des Bundes für das Kalenderjahr 2004 in Höhe von 190 Mrd. EUR flossen rund 80 Mrd. EUR in die Rentenkassen⁴⁴.

Zutreffend stellt das bayerische Gutachten⁴⁵ aus dem Kalenderjahr 2004 fest, dass bei einer langfristigen Betrachtung der Einsatz von Angestellten anstelle von Beamten die gesetzliche Rentenversicherung in finanzieller Hinsicht zusätzlich belastet. Denn der verstärkte Einsatz von Angestellten im öffentlichen Dienst bringt aufgrund der demografischen Entwicklung eine Erhöhung des aus allgemeinen Steuereinnahmen aufzubringenden Bundeszuschusses mit sich. Ein erhöhtes Beitragsvolumen und mithin ein Profit für die gesetzliche Rentenkasse erfolgt nur so lange, wie den zusätzlichen Beiträgen noch keine entsprechenden Rentenausgaben gegenüberstehen.

Mit Recht wird zudem darauf verwiesen, dass letztendlich diese vorübergehende Entlastung der Rentenkassen durch die öffentlichen Haushalte finanziert wird, da diese zusätzlich zu den bestehenden Versorgungslasten die Beiträge zur Rentenversicherung zahlen müssten.

5. Verfassungsrechtliche Bedenken

Die Politik der „Nicht-Verbeamtung“ erscheint zudem auch in verfassungsrechtlicher Hinsicht nicht gänzlich unbedenklich.

Art. 33 enthält in Abs. 4 GG den sog. Funktionsvorbehalt, wonach es allein Beamten vorbehalten ist, hoheitliche Funktionen wahrzunehmen.

Eine aus rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu erwägende Abkehr von einer Verbeamtung ist - von einer Änderung des Grundgesetzes abgesehen - nicht möglich.

Fraglich ist insoweit, ob die Ministerien grundsätzlich mit der Ausübung hoheitlicher Befugnisse betraut sind.

Hoheitliche Aufgaben in diesem Sinne werden auch die besonders „staatsnahen Aufgaben“ genannt, wozu nach Auffassung im Schrifttum insbesondere und typischerweise auch die Mitwirkung an der staatlichen Willensbildung gehört⁴⁶.

⁴² Vgl. Abschnitt 6.1

⁴³ Rentenversicherungsbericht 2003, Übersicht A 13, BT-Drucksachen 15/2144

⁴⁴ Quelle: Deutsche Bundesbank, Der staatliche Schuldenberg – Schuldenstand der öffentlichen Haushalte Ende 2004

⁴⁵ Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, Informationen zum öffentlichen Dienst, Vergleich Personalausgaben, Stand: Juli 2004, S. 49.

⁴⁶ Scheerbarth, Höffken, Bauschke, Beamtenrecht, 6. Auflage, S. 86.

Auch der Bundesrechnungshof vertritt in seinem Gutachten⁴⁷ aus dem Jahr 1996 die Auffassung, dass Tätigkeiten, die mit der Vorbereitung von Gesetzesvorhaben und der Grundsatzplanung staatlichen Handelns einhergehen, als unmittelbar hoheitlich angesehen werden müssen. Dagegen ist eine Ausübung hoheitlicher Befugnisse bei einfachen, mechanischen oder zuarbeitenden Tätigkeiten nicht uneingeschränkt begründbar (z.B. Druckereien, Hausmeistereien, Schreib- und Botendienste etc.).

Die Ministerialverwaltung des Landes Schleswig-Holstein, d.h. die dortigen Laufbahnbewerber, setzt die politische Zielvorstellung der Landesregierung administrativ um und wirkt damit direkt auf das Staatsleben und die öffentliche Sicherheit ein. Mithin erscheint die Politik der restriktiven Verbeamtung auch verfassungsrechtlich fragwürdig.

6. Wettbewerbslage gegenüber anderen Ländern und Kommunen

Schließlich ist hinsichtlich der zur Zeit verfolgten Politik der restriktiven Verbeamtung auch ein Blick auf die Wettbewerbslage gegenüber den norddeutschen Ländern und Kommunen zu werfen.

Um eine angemessene Qualität und Leistungsfähigkeit der Bewerber für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein sicherzustellen, hat das Land als Anbieter von Arbeitsplätzen auch diese Wettbewerbslage bei der Ausgestaltung der Besoldungs- und Tarifstruktur zu berücksichtigen.

6.1 Länderumfrage

Das Finanzministerium hat daher im Rahmen dieser Begutachtung eine Umfrage zur Einstellungspraxis der anderen Bundesländer durchgeführt⁴⁸.

Diese Umfrage hat ergeben, dass ganz überwiegend in den anderen Bundesländern bei Einstellungen der Beschäftigungsstatus Beamter gewählt wird.

Zwar nehmen einzelne Länder (Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Sachsen) in ihrer Einstellungspraxis Verbeamtungen nur restriktiv vor (insbesondere keine Verbeamtung von Lehrern); diese Praxis entspricht allerdings der besonderen personalwirtschaftlichen Ausgangslage (erheblicher Personalüberhang).

Bremen hat bislang keine grundsätzliche Position zur Verbeamtung eingenommen. Dementsprechend fehlt eine einheitliche Verwaltungspraxis. Neben der Einstellung in Bereichen der Polizei, Finanzen, Justizvollzug werden aber z.B. im höheren Dienst der allgemeinen Verwaltung Juristen verbeamtet. Bei der Einstellung von Lehrern findet in Bremen und auch in Sachsen-Anhalt zur Zeit eine Abkehr von der bislang verfolgten Nicht-Verbeamtung statt, um der Konkurrenz aus anderen Ländern gewachsen zu bleiben.

Mithin besteht eine Wettbewerbssituation mit den anderen Bundesländern. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass gleiches für die Kommunen gilt.

6.2 Vergleich der Nettoeinkommen

Das zu erwartende Einkommen bildet bei der Entscheidung zwischen zwei Stellenangeboten im Rahmen der Berufswahl eine wesentliche Grundlage.

Um die Attraktivität eines Beschäftigungsangebots im öffentlichen Dienst zu beurteilen, ist infolge der beamtenrechtlichen Besonderheiten, dass keine Sozialversicherungsbeiträge

⁴⁷ Bundesrechnungshof, Vergleichende Untersuchung über Auswirkungen der alternativen Verwendung von Beamten und Arbeitnehmern im Bundesdienst, Schriftenreihe der Bundesbeauftragten für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Band 6, 1996, S. 34.

⁴⁸ Vgl. Anlage 3 zu den Einzelheiten

anfallen, nicht das Bruttogehalt von Beamten und Angestellten zu vergleichen, sondern das Nettogehalt.

Das deutlich höhere Nettogehalt eines Beamten lässt folglich diesen Beschäftigungsstatus auf dem Arbeitsmarkt attraktiver erscheinen und hat zur Folge, dass sich die Personalgewinnung bei Verbeamtungsmöglichkeiten vielfach einfacher gestaltet. Es erscheint nahe liegend, dass ein höheres Nettogehalt eine qualitativ bessere Auswahl aus dem Arbeitskräfteangebot ermöglicht und damit höhere Leistungsanforderungen gestattet und zudem die Motivation fördert.

Im Vergleich zu den verbeamteten Nachwuchskräften des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in der allgemeinen Verwaltung erleiden Angestellte erhebliche Nachteile hinsichtlich des Nettoeinkommens.

Diese Diskrepanzen sollen an zwei Beispielen veranschaulicht werden:

Fall 1:

ledige 35-jährige Führungskraft auf einer A-13 Planstelle, jedoch eingruppiert nach BAT II a : monatliches Netto-Einkommen		1.787,- EUR
gleichaltriger lediger Inspektor (A 9) : monatliches Netto-Einkommen	1.941,- EUR.	
abzüglich Kosten für private Krankenversicherung	<u>./.</u> 170,- EUR	
monatlich verfügbares Einkommen		1.771,- EUR

Dieses Beispiel zeigt, dass die Führungskraft im Angestelltenverhältnis, die wesentlich mehr Verantwortung trägt, bei einem Vergleich der zur Verfügung stehenden Einkommen nur ganz geringfügig besser steht als ein Beamter im Eingangsstadium des gehobenen Dienstes (A 9) bzw. ein Beamter im Spitzenamt des mittleren Dienstes, der unwesentlich älter ist.

Wäre diese Führungskraft verbeamtet worden, würde ihr nach Abzug des Beitrages für die private Krankenversicherung von ca. 220,- EUR ein Betrag von ca. **2.430,- EUR** zur freien Verfügung stehen, mithin rund **640,- EUR** mehr pro Monat.

Fall 2:

Diese Diskrepanz nimmt noch zu, wenn man einen ledigen 50-jährigen Regierungsdirektor (A 15) mit einem BAT I a-Angestellten vergleicht:

lediger 50-jähriger Regierungsdirektor auf einer A-15 Planstelle monatliches Netto-Einkommen	3.324,- EUR	
abzüglich Kosten für private Krankenversicherung	<u>./.</u> 220,- EUR	
monatlich verfügbares Einkommen		3.104,- EUR
lediger 50-jährige Führungskraft auf einer A-15 Planstelle, jedoch eingruppiert nach BAT I a : monatliches Netto-Einkommen		2.286,- EUR

In diesem Beispiel ergibt sich sogar eine **Differenz von rund 820,- EUR** hinsichtlich des monatlich verfügbaren Einkommens.

6.3 Umfrage zur Abwanderungsrate

In der jüngsten Vergangenheit traten diese finanziellen Ungleichbehandlungen in der Einstellungspraxis deutlich zutage.

Hinsichtlich der Frage, ob Abwanderungen von Angestellten aus dem schleswig-holsteinischen Landesdienst zu anderen Dienstherren, bei denen eine Verbeamtung möglich ist, kam die Umfrage bei den betroffenen Ressorts zu folgendem Ergebnis:

	Anzahl der Abwanderungen wegen Nicht-Verbeamtung in S-H seit 1995
Finanzministerium	0
Justizministerium	0
Staatskanzlei	1
Bildungsministerium	0
Wissenschaftsministerium (CAU u. IfW = 0)	18
Landwirtschaftsministerium	ca. 5-6
Sozialministerium	ca. 6
Innenministerium	22

Abbildung 3: Übersicht Abwanderungen

Das Innenministerium merkte zudem an, dass sich die Nachwuchsgewinnung im Ausbildungsreferat und der Landesfeuerwehrschule seit dem Beginn der „Nicht-Verbeamtungs-Politik“ erheblich schwieriger gestaltet. Die Beschäftigten – insbesondere Berufseinsteiger – weisen eine hohe Mobilität auf, um nicht nur ausgebildet, sondern auch verbeamtet zu werden.

Die besten Bewerber entscheiden sich regelmäßig für Angebote, die mit einem Beamtenverhältnis verbunden sind.

Allein im letzten Auswahlverfahren für die Nachwuchskräftegewinnung des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes haben von den 5 besten Bewerbern 3 Personen ihre Bewerbung wieder zurückgezogen mit dem Hinweis auf eine Ernennung bei einem anderen Dienstherrn bei dem eine Verbeamtung möglich war.

Damit vertiefen sich die durch die Wahl des Beschäftigungsverhältnisses für Schleswig-Holstein verbundenen Standortnachteile.

7. Fazit

Die Berechnungen zeigen, dass für das Land Schleswig-Holstein die Beschäftigung von Beamten günstiger ist als die Beschäftigung von Angestellten.

7.1 Entlastung des Haushalts bei genereller Verbeamtung

Das Finanzministerium hat auf der Grundlage der von den einzelnen Ressorts übermittelten Daten die Höhe der zu erwartenden Minderausgaben im Falle einer generellen nachträglichen Verbeamtung der bisher im Angestelltenverhältnis beschäftigten Laufbahnbewerber berechnet⁴⁹. Danach ergibt sich eine jährliche Entlastung des Haushalts von ca. 4,659 Millionen EUR.

⁴⁹ Vgl. Abschnitt 2 zum betroffenen Personenkreis der einzelnen Ressorts

Dieser Betrag setzt sich hinsichtlich der einzelnen Ressorts wie folgt zusammen:

Einsparungen von Personalkosten im Falle einer Verbeamtung *

Finanzministerium	ca. 153.702,36 EUR
Justizministerium	ca. 234.978,60 EUR
Staatskanzlei	ca. 59.199,36 EUR
Bildungsministerium	ca. 351.989,60 EUR
Wissenschaftsministerium (CAU u. IfW = 0)	ca. 1.232.548,04 EUR
Landwirtschaftsministerium	ca. 1.265.999,20 EUR
Sozialministerium	ca. 681.486,62 EUR
Innenministerium	ca. 679.564,60 EUR
Gesamt-Einsparungen	ca. 4.659.468,38 EUR

Abbildung 2: Übersicht Minderausgaben der Ressorts bei Verbeamtung

*

- Ausgangspunkt dieses Kostenvergleichs ist das Grundgehalt zzgl. Ortszuschlag einer ledigen Person ohne Kinder
- Die gesparten Arbeitgeber-Anteile zur Sozialversicherung sowie Umlagen zur VBL wurden in die Berechnung mit einbezogen.

7.2 Stellungnahmen der Ressorts zum Thema generelle Verbeamtung

Im Rahmen der Erstellung dieses Gutachtens hat das Finanzministerium die einzelnen Ressorts zudem dazu befragt, mit welchen Problemen sie sich konfrontiert sehen, wenn generell alle betroffenen Jahrgänge in eine mögliche nachträgliche Verbeamtung einbezogen werden würden.

Das Bildungsministerium sieht insoweit keine Probleme. Im Interesse einer gleichen Handhabung bittet dieses Ressort jedoch um eine ressortübergreifende Festlegung, ob die Verbeamtungen unabhängig vom Einzelfall in einer bestimmten Besoldungsgruppe (z.B. mittlerer Dienst A 7, gehobener Dienst A 9 bzw. A10, höherer Dienst A 13 bzw. A 15) erfolgen sollen oder ob aufgrund einer fiktiven Nachzeichnung des beruflichen Werdegangs und der individuellen Leistungen auch die Möglichkeit besteht, die Ernennung in höheren Beförderungssämtern vorzunehmen.

Auch die Staatskanzlei und das Finanzministerium greifen diesen Punkt auf, stehen einer generellen nachträglichen Verbeamtung allerdings gerade aufgrund des Zusammentreffens zweier ganz unterschiedlicher Bezahlungssysteme bei Angestellten und Beamten eher kritisch gegenüber. Nach ihrem Dafürhalten könnte sich die Eingangsbesoldung im Falle einer nachträglichen Verbeamtung in der Höhe nur an einem fiktiven Werdegang ausrichten, den der Beschäftigte durchlaufen hätte, wenn er als Beamter seine Laufbahn im öffentlichen Dienst begonnen hätte.

Staatskanzlei und Finanzministerium weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass aufgrund der Tatsache, dass Angestellte früher die Endstufe ihrer Laufbahn erreichen und zudem bei ihnen eine automatische Höherstufung nach Zeitablauf (Bewährungsaufstieg) erfolgt, als bei Personen, die schon länger im öffentlichen Dienst als Angestellte beschäftigt sind, voraussichtlich höhere Erwartungshaltungen hinsichtlich der Eingangsbesoldung vorhanden sein werden.

Sie verweisen zudem auf zusätzliche Kosten im Hinblick auf zukünftige Pensionszahlungen⁵⁰, und die Staatskanzlei macht auf das organisatorische Problem, dass vorhandene Angestellten-Stellen in Planstellen umgewandelt werden müssten, aufmerksam. Der letzte Punkt ist aus Sicht des Finanzministeriums zu vernachlässigen, da Verbeamtungen nur für Beschäftigte in Betracht kommen, die bis zur Abkehr von der Verbeamtungs-Politik 1995 als Laufbahnbewerber im Beamtenverhältnis eingestellt worden wären.

Das Wissenschaftsministerium weist im Rahmen der Umfrage noch darauf hin, dass vor einer möglichen Verbeamtung in jedem Falle eine amtsärztliche Untersuchung durchgeführt werden sollte, um mögliche Folgekosten einer längerfristigen Erkrankung eines Beamten vorzubeugen. Dieser Hinweis ist berechtigt. Voraussetzung für eine Berufung in das Beamtenverhältnis ist selbstverständlich neben der Laufbahnbefähigung, die gesundheitliche Eignung der Beschäftigten.

7.3 Vorschlag des Finanzministeriums

Vorab ist bei der Wahl des Beschäftigungsmodus zu berücksichtigen, dass der Kostenvergleich eine Momentaufnahme darstellt. Es darf nach Auffassung des Finanzministeriums nicht ausgeblendet werden, dass sich die Berechnungsgrundlagen in der Zukunft grundsätzlich in die eine oder aber in die andere Richtung verändern können (Zinshöhe, Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung). Allerdings sind sämtliche seit 1967 durchgeführten Untersuchungen zum Thema „Kostenvergleich zwischen Beamten und Angestellten“ bei Anwendung der Barwertmethode grundsätzlich zu dem Ergebnis gekommen sind, dass die Beschäftigung von Beamten kostengünstiger ist.

Das Finanzministerium empfiehlt nicht, aus dem Ergebnis dieser Untersuchung den Schluss zu ziehen, dass Angestellte grundsätzlich durch Beamte ersetzt werden sollten. Auf der anderen Seite erscheint aber auch ein Festhalten am Angestellten-Status nicht sinnfälliger.

Für die Zukunft sollte die Politik nach Auffassung des Finanzministeriums frei sein, ob Nachwuchskräfte als Beamte oder Angestellte eingestellt werden.

Anzustreben ist als „gesündeste Form des Vollzugs“ ein „risikominimiertes Optimum“, nämlich in Form eines Mischverhältnisses der Beschäftigten. Das Finanzministerium schlägt daher vor, in Zukunft bei Neueinstellungen von Laufbahn-Bewerbern wieder zu verbeamten, in bestimmten technischen und kaufmännischen Verwaltungsbereichen dagegen – wie bisher – grundsätzlich weiterhin Angestellte zu beschäftigen.

Ein derartiges Mischverhältnis erscheint insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt vorteilhaft, dass die öffentliche Hand im Falle eines in der Zukunft liegenden Personalüberhangs zumindest die Möglichkeit hat, zu reagieren und Stellen einzusparen.

Dieses Ergebnis favorisiert auch der Bundesrechnungshof in seinen Bemerkungen zur Haushalts- und Wirtschaftsführung 1997⁵¹. Zutreffend weist das Gutachten darauf hin, dass der gewählte Beschäftigungsstatus mit der jeweiligen Stellenanforderung personalwirtschaftlich im Einklang stehen muss. Aufgaben, die nach Art und Menge in einem beschränkten Zeitraum anfallen, sollten nicht als Planstelle ausgebracht werden.

Nach Auffassung des Finanzministeriums ist hinsichtlich der Beschäftigten, die in der Vergangenheit als Angestellte eingestellt wurden, zu differenzieren:

⁵⁰ Vgl. Abschnitt 7.3

⁵¹ Bundesrechnungshof, Vergleichende Untersuchung über Auswirkungen der alternativen Verwendung von Beamten und Arbeitnehmern im Bundesdienst, Schriftenreihe der Bundesbeauftragten für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Band 6, 1996, S. 113.

Generell sollte eine nachträgliche Verbeamtung von Laufbahnbewerbern vorgenommen werden bei Beschäftigten, die – wären sie als Beamte eingestellt worden – sich aufgrund des zeitlichen Zusammenhangs jetzt noch in der beamtenrechtlichen Probezeit befänden.

Die generelle Verbeamtung auch in den übrigen Fällen ist dagegen differenziert vorzubereiten.

Zunächst haben Finanzministerium und Staatskanzlei zu Recht darauf hingewiesen, dass hinsichtlich der Höhe der Besoldung bei Personen, die bereits länger im öffentlichen Dienst als Angestellte beschäftigt sind, aufgrund der unterschiedlichen Bezahlungssysteme bei den Angestellten und Beamten Probleme auftreten können.

Angesichts der angespannten Haushaltssituation könnte eine nachträgliche Verbeamtung aus Sicht des Finanzministeriums nur im Eingangsamt oder allenfalls im ersten Beförderungsamte erfolgen (Laufbahnprinzip).

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die obigen Berechnungen auf den Zeitpunkt der Einstellungsentscheidung in eine Beamten- oder Arbeitnehmerlaufbahn abstellen, also je nach Laufbahn auf einem relativ jungen Eintrittsalter (von unter 20 bis Anfang 30) basieren.

Einsparungen bei dem Beschäftigungsstatus Beamter gegenüber Angestellten setzen voraus, dass das Verhältnis der erbrachten Lebensarbeitszeit zur Versorgungszeit ausgewogen ist. Ergebnis der Untersuchung ist, dass ein Beamter für das Land um so kostengünstiger ist, je länger die aktive Dienstzeit andauert.

Im Falle einer nachträglichen Verbeamtung in einem höheren Lebensalter verkürzt sich die aktive Dienstzeit als Beamter.

Darüber hinaus werden die bereits geleisteten Beiträge zur Alterssicherung nicht erstattet. Die Zeiten der Beschäftigung im Angestelltenverhältnis können zu einer Doppelversorgung auf Kosten des Landes führen. Zum einen muss das Land nach Eintritt in den Ruhestand eine Beamtenpension zahlen, während bei den Angestellten nach Ausscheiden aus dem aktiven Dienst keine weiteren Personalausgaben entstehen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zeiten der Beschäftigung im öffentlichen Dienst als Angestellter im Falle einer späteren Versorgung nach § 10 BeamtVG als ruhegehaltsfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. Dieses führt zu einer Erhöhung des Ruhegehalts, die Versorgung hat das Land allein aufzubringen.

Daneben besteht für den Beschäftigten – sofern eine Beschäftigungszeit im Angestelltenverhältnis von mindestens 5 Jahren bestanden hat – ein Rentenanspruch, den das Land durch seinen Arbeitgeber-Anteil zur Altersversorgung zumindest hälftig finanziert hat.

Grundsätzlich sieht der Gesetzgeber zwar in § 55 BeamtVG vor, dass beim Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Renten, die Rente auf die Versorgungsbezüge anzurechnen ist. Dieses ist in der Praxis jedoch nicht der Regelfall, da gemäß § 55 Abs. 2 BeamtVG eine Kürzung der Versorgungsbezüge nur bei Erreichen gewisser Höchstgrenzen erfolgt. Statistische Auswertungen aus Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen für das Jahr 1998⁵² kamen zu dem Ergebnis, dass der Höchstruhegehaltssatz nur in 50 Prozent der Fälle erreicht wird.

Hinsichtlich der übrigen Fälle sollen daher Verbeamtungsmöglichkeiten nicht generell ausgeschlossen werden, sondern vielmehr im Einzelfall unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten zu entscheiden sein, ob eine nachträgliche Verbeamtung erfolgt.

Dabei sollte die Entscheidung allerdings nicht den einzelnen Ressorts allein vorbehalten sein, sondern vielmehr eine Koordinierung in der Personalreferentenkonferenz oder Staatskanzlei stattfinden.

Führungsverantwortung ist dabei gesondert zu berücksichtigen.

⁵² Vgl. Anlagen 4 und 5

7.4 Haushaltmäßige Umsetzung

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die bevorzugte Einstellung von Beamten nicht zu einer Politik führen darf, die sehr kurzfristig ausgerichtet ist und die die Aufwendungen, die nicht jetzt, sondern erst auf längere Sicht anfallen, ausblendet.

Durch die bevorzugte Einstellung von Beamten finden zwar gegenwärtig Einsparungen bei den Personal- und Zinsausgaben statt. Diesen stehen in der Zukunft jedoch erhebliche Belastungen für die Versorgung der Beamten gegenüber.

Zutreffend stellt der Bundesrechnungshof⁵³ in seinem Gutachten aus dem Kalenderjahr 1997 insoweit fest, dass tatsächlich Einsparungen nur entstehen, „wenn die Entlastung im Bereich der Personal- und Zinsausgaben nicht zur Befriedigung von Mehraufwendungen in anderen Bereichen führt, die ohne die Einsparungen unberücksichtigt bleiben würden.

Zukünftig sollte verstärkt darüber nachgedacht werden, für Neueingestellte regelmäßige Zuführungen in einen Pensionsfond zu veranschlagen, denn dieses Vorgehen kann die künftigen Belastungen mit den Beamtenpensionen augenfällig werden lassen. Eine zusätzliche Liquiditätsbelastung des Landeshaushalts wäre vermeidbar durch eine verzinsliche Refinanzierung aus diesem Fond.

Einsparungen bei den Personalausgaben, die sich im laufenden Haushaltsjahr 2006 aus der Verbeamtung ergeben, sind daher einer zweckgebundenen Rücklage zuzuführen.

Derartige Zuführungsmodelle werden zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz bereits praktiziert.

Eine Einrichtung eines Fonds macht allerdings nur Sinn, wenn dem Fond für jeden neu eingestellten Beamten monatliche Beträge zugeführt (nach versicherungsmathematisch errechnetem Vom-Hundert-Satz). Dabei sollte jeder Stellenzuwachs zur Zahlung eines abgezinsten Festbetrages in den Fond führen, damit die Hürden für Stellenzuwächse angehoben werden.

Das Land Schleswig-Holstein hat zwar bereits 1995 einen Pensionsfond⁵⁴ in Form eines nichtrechtsfähigen Sondervermögens eingerichtet. Das Land zahlte damals einmalig 100 Mio. DM aus dem Erlös der Veräußerung der Provinzialversicherung in diesen Fond ein und seit 1996 sollten jährliche Zuführungen sowie eine Verzinsung der ihm zugeflossenen Mittel vorgenommen werden, und gleichzeitig die Mittel des Pensionsfonds in Schuldtiteln des Landes zu marktgerechten Konditionen angelegt werden. Ziel dieses Pensionsfonds war nach der damaligen Planung, den Anteil der Pensionsausgaben an den Nettoausgaben des Landes im Zeitraum der Spitzenbelastung von 2004 bis 2016 auf 9 Prozent zu begrenzen. Der Pensionsfond wurde allerdings bereits kurze Zeit nach seiner Gründung aus haushaltspolitischen Gründen wieder aufgelöst.

Trotz der angespannten Haushaltslage setzt eine Verbeamtung der Laufbahnbewerber ein transparentes Handeln der Politik voraus. Ob durch Pensionsrückstellung oder Pensionsfond mit monatlichen Beiträgen für jeden neu eingestellten Beschäftigten – Pensionsausgaben müssen perioden- und verursachungsgerecht den einzelnen Haushaltsjahren angelastet werden, damit eingesparte Personal- und Zinsausgaben nicht zur Befriedigung von Mehraufwendungen in anderen Bereichen führen, die ohne die Einsparungen unberücksichtigt bleiben würden.

⁵³ Bundesrechnungshof, Vergleichende Untersuchung über Auswirkungen der alternativen Verwendung von Beamten und Arbeitnehmern im Bundesdienst, Schriftenreihe der Bundesbeauftragten für Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung, Band 6, 1996, S. 112.

⁵⁴ Gesetz zur teilweisen Finanzierung künftiger Pensionslasten vom 22.06.1995, Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11, S. 261.

Anlagen:

Lebens- und Berufsdaten		Anlage 1
Amtsinspektor (Beamter)		
Lebens- / Berufsdaten	Tabelle 1.1	
Personalausgaben	Tabelle 1.2	
Bezügesachbearbeiter (Angestellter)		
Lebens- / Berufsdaten	Tabelle 2.1	
Personalausgaben	Tabelle 2.2	
Technischer Oberamtsrat (Beamter)		
Lebens- / Berufsdaten	Tabelle 3.1	
Personalausgaben	Tabelle 3.2	
Technischer Angestellter (Dipl. Ing. grad.)		
Lebens- / Berufsdaten	Tabelle 4.1	
Personalausgaben	Tabelle 4.2	
Leitender Direktor (Beamter)		
Lebens- / Berufsdaten	Tabelle 5.1	
Personalausgaben	Tabelle 5.2	
Leitender Direktor (Angestellter)		
Lebens- / Berufsdaten	Tabelle 6.1	
Personalausgaben	Tabelle 6.2	
Übersicht zur Entwicklung der Ausgaben für Beihilfen vom schleswig-holsteinischen Lan- desbesoldungsamt (Stand: 2005)		Anlage 2
Vergleich der Einstellungspraxis der Länder und der getroffenen Vorsorgemaßnahmen		Anlage 3
Übersicht der Oberfinanzdirektion Koblenz zur Aufgliederung der Versorgungsempfänger nach Ruhegehaltssätzen (Stand: 1998)		Anlage 4
Übersicht des Landesamtes für Besoldung und Versorgung Nordrhein-Westfalen zum Erreichen des Höchstruhegehaltssatzes (Stand: 1998)		Anlage 5
Bemessungsgrundlagen der sonstigen Leistungen des öffentlichen Dienstherrn		Anlage 6

Anlage 1, Tabelle 1.1: Lebens- und Berufsdaten
Amtsinspektor an einer Bezirksdirektion

Bezügesachbearbeiter im	Beamtenverhältnis
Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	14.01.1987
Familienstand	verheiratet
Heiratsalter	28 Jahre
Heiratsalter der Ehefrau	25,8 Jahre
Anzahl der Kinder	2
Alter bei Geburt der Kinder	29 Jahre
Dauer der Gewährung von Kinderanteilen im Familienzuschlag	22 Jahre
Werdegang:	
Realschulabschluss	2004
Vorbereitungsdienst	01.08.2004
Anstellung - RS z.A. (BesGr A 6)	01.08.2006
ROS (BesGr A 7)	01.02.2012
RHS (BesGr A 8)	01.06.2017
AI (BesGr A 9)	01.10.2027
Alter bei Eintritt in den Ruhestand	59,86 Jahre
Ruhegehaltssatz	71,75 %
Versorgungsabschlag	10,80 %
Lebenserwartung bei Ruhestandsbeginn	20,18 Jahre
Lebenserwartung der Witwe bei Beginn der Witwenzahlung	10,34 Jahre

Personalausgaben

Amtsinspektor an einer Bezirksfinanzdirektion

Jahr	vollendetes Lebensjahr	Bemerkungen	Bezüge	Sonderzahlung, verm. Leistungen	Beförderung	Zuführung Versorgungsrücklage	Summe	Barwert bei einer Diskontierung mit 6%
2004	17	Vorbereitungsdienst (17,66 Jahre)	4.098,30	315,13	933,75	245,30	5.582,48	5.582,48
2005	18		9.959,10	764,91	2.281,34	597,55	13.602,90	12.832,92
2006	19		5.896,62	451,28	1.354,73	353,80	8.056,43	7.170,19
2006		Anstellung (19,66 Jahre)	8.435,22	1.257,58	967,67	506,11	11.166,58	9.939,22
2007	20		20.548,21	1.763,44	2.364,21	1.232,89	25.908,75	21.753,49
2008	21		20.856,43	1.763,40	2.406,76	1.251,39	26.277,98	20.814,62
2009	22		21.149,28	1.763,41	2.450,09	1.270,16	26.652,93	19.916,62
2010	23		22.126,35	1.803,75	2.494,18	1.327,58	27.751,86	19.563,97
2011	24		22.413,33	1.800,90	2.539,08	1.793,07	28.546,38	18.984,97
2012	25		1.950,59	15,33	215,40	156,05	2.337,37	1.466,89
2012		Beförderung zum ROS	22.342,30	1.893,67	2.369,38	2.681,08	29.286,43	18.374,67
2013	26		24.689,25	1.897,25	2.631,31	3.456,50	32.674,31	19.389,87
2014	27		25.854,49	1.944,37	2.678,67	4.136,72	34.614,25	19.328,42
2015	28	Heirat (28 Jahre)	27.589,22	2.023,16	2.726,89	4.966,06	37.305,33	19.651,78
2016	29	Geburt der Kinder (29 Jahre)	29.943,59	2.185,96	2.775,97	5.988,72	40.894,24	20.323,18
2017	30		12.637,96	76,65	1.177,48	2.780,35	16.672,44	7.516,69
2017		Beförderung zum RHS	18.427,30	2.221,41	1.648,47	4.054,01	26.351,19	12.354,47
2018	31		33.206,42	2.317,70	2.876,81		38.400,93	14.984,77
2019	32		33.704,52	2.317,74	2.928,59		38.950,85	16.252,83
2020	33		34.210,08	2.317,44	2.981,30		39.509,02	15.552,58
2021	34		35.918,81	2.381,62	3.034,97		41.325,45	14.350,50
2022	35		36.457,59	2.381,56	3.089,40		41.928,75	14.689,48
2023	36		37.004,46	2.381,68	3.145,21		42.531,35	14.957,16
2024	37		38.392,72	2.424,29	3.201,82		44.018,83	13.725,28
2025	38		38.968,61	2.424,18	3.259,46		44.652,25	13.134,70
2026	39		39.553,14	2.424,28	3.318,13		45.295,55	12.509,75
2027	40		30.763,14	390,84	2.533,39		33.687,37	8.818,24
2027		Beförderung zum AI	11.070,09	2.235,56	844,46		14.150,11	3.704,46
2028	41		44.944,55	2.549,60	3.438,65		50.932,80	12.579,24
2029	42		45.618,72	2.549,76	3.500,55		51.669,03	12.038,81
2030	43		47.305,42	2.596,70	3.563,56		53.465,78	11.523,31
2031	44		48.015,11	2.596,67	3.627,70		54.239,48	11.247,53
2032	45		48.735,33	2.596,54	3.693,00		55.024,87	10.784,52
2033	46		49.466,36	2.596,74	3.759,48		55.822,58	10.302,43
2034	47		51.272,76	2.643,76	3.827,15		57.743,67	10.053,76
2035	48		52.041,86	2.643,82	3.894,04		58.581,72	9.622,33
2036	49		52.822,48	2.643,81	3.966,16		59.432,45	9.209,50
2037	50		53.614,82	2.643,74	4.037,56		60.296,12	8.814,46
2038	51	Wegfall FamZ für Kinder	52.953,36	2.531,66	4.110,23		59.595,25	8.218,67
2039	52		53.747,66	2.531,48	4.184,22		60.463,36	7.866,60
2040	53		54.553,88	2.531,26	4.259,53		61.344,67	7.529,49
2041	54		55.372,18	2.531,46	4.336,20		62.239,84	7.206,95
2042	55		56.202,77	2.531,65	4.414,26		63.148,68	6.898,27
2043	56		57.045,81	2.531,82	4.493,71		64.071,34	6.602,81
2044	57		57.901,50	2.531,98	4.574,60		65.008,08	6.320,23
2045	58		58.770,02	2.532,14	4.656,94		65.959,10	6.049,71
2046	59	Ruhestandsversetzung (59,86 Jahre)	24.854,82	32,80	1.975,32		26.862,94	2.324,35
2046		Ruhegehalt	22.270,27	1.344,08	11.749,34		35.363,69	3.060,10
2047	60		38.780,26	1.345,93	20.845,69		60.942,88	4.374,24
2048	61		39.331,52	1.345,79	21.576,33		62.253,64	4.794,10
2049	62		39.921,49	1.345,69	22.331,50		63.598,68	4.620,45
2050	63		40.520,31	1.345,61	23.113,10		64.979,02	4.453,52
2051	64		41.129,12	1.345,57	23.922,06		66.395,75	4.293,04
2052	65		41.745,04	1.345,58	24.759,33		67.849,95	4.138,74
2053	66		42.371,22	1.345,44	25.625,91		69.342,77	3.990,38
2054	67		43.006,78	1.345,75	26.522,82		70.875,35	3.847,71
2055	68		43.651,89	1.345,93	27.451,12		72.448,94	3.710,50
2056	69		44.306,66	1.345,81	28.411,91		74.064,38	3.578,53
2057	70		44.971,24	1.345,76	29.406,32		75.723,34	3.451,59
2058	71		45.645,83	1.345,79	30.435,54		77.427,16	3.329,46
2059	72		46.330,82	1.345,90	31.500,79		79.177,21	3.212,02
2060	73		47.025,48	1.345,71	32.603,31		80.974,50	3.098,99
2061	74		47.730,86	1.345,61	33.744,43		82.820,90	2.990,24
2062	75		48.444,82	1.345,61	34.925,49		84.717,92	2.885,59
2063	76		49.173,53	1.345,72	36.147,86		86.667,13	2.784,89
2064	77		49.911,13	1.345,52	37.413,05		88.669,70	2.687,96
2065	78		50.659,80	1.345,44	38.722,51		90.727,75	2.594,67
2066	79		51.419,69	1.345,48	40.077,80		92.842,97	2.504,87
2067	80	Ableben (80,04 Jahre)	4.349,25		3.456,71		7.805,96	986,68
2067		Sterbegeld	8.698,50				8.698,50	2.514,00
2067	77	Witwengeld (77,8 Jahre)	26.312,96	773,84	38.023,81		65.110,61	1.657,23
2068	78		29.135,62	773,79	42.932,34		72.841,75	1.743,04
2069	79		29.572,65	773,82	44.434,97		74.781,44	1.694,00
2070	80		30.016,24	773,92	45.990,20		76.780,36	1.640,93
2071	81		30.466,49	773,85	47.599,85		78.840,19	1.589,41
2072	82		30.923,48	773,86	49.265,85		80.963,19	1.539,89
2073	83		31.387,34	773,96	50.990,15		83.151,45	1.491,99
2074	84		31.858,15	773,89	52.774,81		85.406,85	1.445,71
2075	85		32.336,02	773,91	54.621,03		87.731,86	1.401,58
2076	86		32.821,04	774,03	56.533,69		90.129,78	1.359,82
2077	87		33.313,37	0,00	58.512,37		91.825,74	1.305,08
2078	88	Ableben (88,14 Jahre)	5.635,51	797,42	10.093,39		16.526,31	2.211,59
Personalausgaben			2.908.561,75	131.081,99	1.296.061,26		56.797,34	4.372.502,34
davon Besoldung			1.833.416,63	94.285,78	139.543,97		36.797,34	1.904.043,72
Versorgung			1.275.145,12	36.796,21	1.156.517,29	0,00	2.468.458,62	2.468.458,62

**Anlage 1, Tabelle 2.1: Lebens- und Berufsdaten
Bezügesachbearbeiter an einer Bezirksdirektion**

Bezügesachbearbeiter im	Angestelltenverhältnis
Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	14.01.1987
Familienstand	verheiratet
Heiratsalter	28 Jahre
Heiratsalter der Ehefrau	25,8 Jahre
Anzahl der Kinder	2
Alter bei Geburt der Kinder	29 Jahre
Dauer der Gewährung von Kinderanteilen im Familienzuschlag	22 Jahre
Werdegang:	
Realschulabschluss	2004
Einstellung VergGr BAT VIII	01.08.2006
Höhergruppierung VergGr BAT VII	01.08.2012
Höhergruppierung VergGr BAT Vc	01.08.2007
Höhergruppierung VergGr BAT Vb	01.08.2018
Alter bei Eintritt des Rentenfalls	59,86 Jahre

Personalausgaben

Bezügesachbearbeiter an einer Bezirksfinanzdirektion

Jahr	voll- ändertes Lebens- jahr	Bemerkungen	Vergütung	Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, verm. Leistungen	Arbeitgeberbeitrag zur			Umlage zur VBL einschl. Sanie- rungsgeld und Pauschalsteuer	Summe	Barwert bei einer Diskontierung mit 6%
					Rentenver- sicherung	Arbeitslosen- versicherung	Kranken- und Pflegever- sicherung			
2006	19	Einstellung (19,66 Jahre)	8.536,80	1.401,97	991,73	328,89	819,69	931,86	13.010,94	11.579,69
2007	20		12.130,80	377,84	1.241,78	411,82	1.024,37	1.185,82	16.374,43	13.748,29
2007		Vergütungsgruppe VII	9.213,73	1.488,64	1.071,39	355,31	885,53	996,38	14.010,98	11.763,89
2008	21		22.444,66	1.844,99	2.425,69	804,44	2.004,90	2.273,34	31.797,96	25.186,96
2009	22		22.781,32	1.844,99	2.460,81	816,09	2.033,94	2.301,80	32.238,95	24.090,82
2010	23		23.530,59	1.870,22	2.541,61	842,88	2.100,72	2.367,24	33.253,26	23.442,24
2011	24		23.883,55	1.870,22	2.578,43	855,09	2.121,15	2.397,07	33.715,51	22.422,74
2012	25		14.386,05	377,84	1.477,05	489,84	1.220,83	1.375,39	19.328,00	12.126,63
2012		Vergütungsgruppe Vc	11.414,47	1.657,92	1.318,63	437,30	1.089,89	1.196,65	17.114,86	10.738,07
2013	26		27.805,64	2.035,81	3.004,86	996,51	2.483,61	2.742,47	39.068,90	23.129,82
2014	27		28.946,49	2.077,42	3.128,22	1.037,42	2.585,57	2.842,39	40.617,51	27.680,61
2015	28	Heirat (28 Jahre)	30.819,95	2.159,12	3.332,18	1.105,06	2.754,15	3.007,60	43.178,06	27.745,96
2016	29	Geburt der Kinder (29 Jahre)	34.627,21	2.397,12	3.754,19	1.245,01	3.102,95	3.349,43	48.475,91	24.091,04
2017	30		35.146,61	2.397,16	3.808,38	1.262,98	3.147,74	3.393,32	49.156,19	23.046,34
2018	31		21.276,71	377,84	2.195,89	728,23	1.814,97	1.958,65	28.352,29	12.540,25
2018		Vergütungsgruppe Vb	15.886,38	2.121,84	1.833,54	608,06	1.515,48	1.613,72	23.579,02	10.429,02
2019	32		38.699,23	2.422,93	4.203,01	1.386,78	3.456,28	3.495,69	53.863,92	22.475,53
2020	33		40.208,01	2.471,23	4.366,28	1.440,65	3.590,54	3.827,27	55.903,98	22.006,39
2021	34		40.811,13	2.471,24	4.429,52	1.461,52	3.642,55	3.878,23	56.694,19	21.054,20
2022	35		42.379,49	2.519,28	4.599,00	1.517,44	3.781,92	4.014,82	58.811,95	20.664,40
2023	36		43.015,18	2.519,40	4.665,67	1.539,43	3.836,74	4.068,94	59.644,96	19.713,44
2024	37		44.645,50	2.567,56	4.841,66	1.597,50	3.981,47	4.210,38	61.844,07	19.283,27
2025	38		45.315,18	2.567,45	4.911,87	1.620,67	4.039,20	4.266,95	62.721,32	18.449,82
2026	39		47.009,77	2.615,78	5.094,62	1.680,97	4.189,49	4.414,23	65.004,86	18.039,18
2027	40		47.714,92	2.615,84	5.168,56	1.705,36	4.250,29	4.473,02	65.928,79	17.259,98
2028	41		49.474,69	2.664,00	5.358,34	1.767,98	4.406,35	4.626,76	68.300,12	16.868,66
2029	42		50.218,84	2.663,87	5.436,14	1.793,65	4.470,33	4.689,46	69.272,29	16.140,35
2030	43		52.049,27	2.712,24	5.633,14	1.858,63	4.632,33	4.848,22	71.733,85	15.767,82
2031	44		52.830,01	2.712,37	5.715,02	1.885,67	4.699,66	4.914,20	72.786,93	15.087,46
2032	45		53.699,11	2.715,76	5.806,50	1.915,85	4.774,89	4.987,93	73.900,04	14.457,08
2033	46		54.504,59	2.715,75	5.890,96	1.943,72	4.844,34	5.053,99	74.955,35	13.833,51
2034	47		55.322,16	2.715,68	5.976,68	1.972,00	4.914,83	5.125,07	76.026,42	13.236,97
2035	48		56.151,99	2.715,55	6.063,67	2.000,70	4.986,37	5.195,18	77.112,46	12.666,26
2036	49		56.994,27	2.715,36	6.151,97	2.029,84	5.058,98	5.266,34	78.216,76	12.120,27
2037	50		57.849,19	2.715,13	6.241,59	2.089,41	5.132,68	5.338,56	79.336,66	11.597,91
2038	51	Wegfall FamZ für Kinder	55.110,80	2.521,09	5.934,11	1.957,96	4.879,83	5.090,77	75.494,56	10.411,57
2039	52		55.937,46	2.521,27	6.020,81	1.986,56	4.951,12	5.160,63	76.577,85	9.963,18
2040	53		56.774,52	2.521,44	6.108,80	2.015,60	5.023,48	5.231,56	77.677,39	9.534,18
2041	54		57.628,17	2.521,60	6.198,12	2.045,00	5.096,93	5.303,53	78.793,41	9.123,74
2042	55		58.492,59	2.521,76	6.288,77	2.074,98	5.171,48	5.376,88	79.926,16	8.731,04
2043	56		59.369,98	2.521,93	6.380,79	2.105,34	5.247,15	5.450,74	81.075,93	8.355,32
2044	57		60.260,53	2.522,11	6.474,18	2.136,15	5.323,95	5.526,01	82.242,93	7.995,84
2045	58		61.164,44	2.522,32	6.568,98	2.167,43	5.401,91	5.602,40	83.427,48	7.651,89
2046	59	Renteneintritt (59,86 Jahre)	25.876,80	32,50	2.671,35	881,41	2.196,74	2.281,37	33.940,17	2.936,75
Personalausgaben			1.742.342,78	96.323,32	190.364,49	62.873,21	156.699,32	165.855,35	2.434.458,47	689.123,08

**Anlage 1, Tabelle 3.1: Lebens- und Berufsdaten
Technischer Oberamtsrat an einer Baubehörde**

Dipl. Ing.grad. im	Beamtenverhältnis
Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	02.01.1979
Familienstand	verheiratet
Heiratsalter	30,01 Jahre
Heiratsalter der Ehefrau	27,9 Jahre
Anzahl der Kinder	1
Alter bei Geburt der Kinder	32,8 Jahre
Dauer der Gewährung von Kinderanteilen im Familienzuschlag	22 Jahre
Werdegang:	
Abitur	1998
Grundwehrdienst	01.10.1998 – 31.07.1999
Studium	WS 1999/2000 – SS 2003
Examen	4. Quartal 2003
Vorbereitungsdienst	01.01.2004
Anstellung – TOI z.A. (BesGr A 10)	01.01.2005
TOI (BesGr A 10)	01.07.2006
TA (BesGr A 11)	01.07.2009
Abschnittsbearbeiter	01.01.2014
TAR (BesGr A 12)	01.10.2014
Sachgebietsleiter	01.01.2024
TOAR (BesGr A 13)	01.10.2026
Alter bei Eintritt in den Ruhestand	64,07 Jahre
Ruhegehaltssatz	71,75 %
Versorgungsabschlag	3,60 %
Lebenserwartung bei Ruhestandsbeginn	16,40 Jahre
Lebenserwartung der Witwe bei Beginn der Witwenzahlung	9,70 Jahre

Personalausgaben

Technischer Oberamtsrat an einer Baubehörde

Jahr	vollendetes Lebensjahr	Bemerkungen	Bezüge	Sonderzahlung, verm. Leistungen	Beihilfe	Zuführung-Ver-sorgungsrücklage	Summe	Barwert bei einer Diskontfußrate mit 6%
2004	25	Vorbereitungsdienst (26 Jahre)	10.394,88	790,33	2.241,00	623,69	14.049,90	14.049,90
2005	26	Anstellung (26 Jahre)	26.886,86	1.646,40	2.281,34	1.613,21	32.427,81	30.592,27
2006	27		28.618,54	1.747,41	2.322,40	1.717,11	34.405,46	30.620,74
2007	28		31.717,56	2.422,25	2.364,21	1.903,05	38.407,07	32.247,92
2008	29		32.193,32	2.166,54	2.406,76	1.931,60	38.698,22	30.652,61
2009	30	Heirat (30,02 Jahre)	32.676,22	2.166,56	2.450,08	1.960,57	39.253,43	29.332,45
2010	31		33.166,36	2.166,65	2.494,18	1.989,98	39.817,17	28.069,53
2011	32		16.798,27	39,00	1.269,54	1.343,86	19.450,67	12.935,61
2011	33	Geburt des 1. Kindes (32,6 Jahre)	19.351,78	2.597,36	1.269,54	1.468,14	23.686,82	15.739,09
2012	33		38.584,45	2.717,68	2.584,78	4.630,13	48.517,04	30.440,19
2013	34	Geburt des 2. Kindes (34 Jahre)	40.310,08	2.812,44	2.631,31	5.643,41	51.397,24	30.421,95
2014	35		42.350,49	2.897,57	2.678,67	6.776,08	54.702,81	30.545,76
2015	36		32.174,18	314,15	2.045,17	5.791,35	40.324,85	21.242,63
2015	37		11.647,34	2.794,16	681,72	2.096,52	17.219,74	9.071,14
2016	37		47.192,48	3.102,66	2.775,97	9.438,50	62.509,61	31.065,38
2017	38		49.057,34	3.168,37	2.825,94	10.792,61	65.844,26	30.870,36
2018	39		49.793,20	3.168,21	2.876,81		55.838,22	24.697,30
2019	40		50.540,09	3.168,27	2.928,59		56.636,95	23.632,62
2020	41		52.609,46	3.239,27	2.981,30		58.830,03	23.159,12
2021	42		53.398,60	3.239,37	3.034,97		59.672,94	22.160,41
2022	43		54.199,58	3.239,28	3.089,60		60.528,46	21.205,17
2023	44		55.012,58	3.239,46	3.145,21		61.397,25	20.292,59
2024	45		57.229,65	3.310,64	3.201,82		63.742,11	19.875,09
2025	46		58.088,10	3.310,47	3.259,46		64.658,03	19.019,51
2026	47		58.959,42	3.310,63	3.318,13		65.588,18	18.201,05
2027	48		44.882,86	314,15	2.533,39		47.730,40	12.495,69
2027	49		16.558,90	3.308,99	844,46		20.712,35	5.422,44
2028	49		68.824,59	3.699,82	3.438,65		75.963,06	18.761,25
2029	50		69.856,96	3.700,06	3.500,55		77.057,57	17.954,31
2030	51		70.904,81	3.700,16	3.563,56		78.168,53	17.182,23
2031	52		71.968,38	3.700,11	3.627,70		79.296,19	16.443,49
2032	53		78.900,96	3.965,55	3.693,00		86.559,41	16.983,63
2033	54		37.931,10	39,00	1.879,74		39.849,84	2.354,56
2033	55	Wegfall FamZ Stufe 3 (54,6 Jahre)	37.112,36	3.639,29	1.879,74		42.631,39	7.867,91
2034	55		75.338,10	3.678,48	3.827,15		82.843,73	14.423,93
2035	56	Wegfall FamZ Stufe 2 (56 Jahre)	76.733,48	3.665,39	3.896,04		84.314,91	13.849,13
2036	57		77.904,79	3.665,38	3.966,16		85.536,33	13.254,39
2037	58		79.073,36	3.665,27	4.037,56		86.776,19	12.685,48
2038	59		80.259,46	3.665,09	4.110,23		88.034,78	12.141,01
2039	60		81.463,35	3.664,82	4.184,22		89.312,39	11.620,01
2040	61		82.685,30	3.664,49	4.259,53		90.609,32	11.121,46
2041	62		83.925,58	3.664,80	4.336,20		91.926,58	10.644,47
2042	63		85.184,46	3.665,07	4.414,26		93.263,79	10.188,03
2043	64	Ruhestandsversetzung (64,07 Jahre Ruhegehalt)	7.205,19	6,50	374,48		7.586,17	781,80
2043	65		94.819,72	2.304,42	16.652,80		73.776,94	7.603,12
2044	65		60.700,38	2.304,59	18.801,82		81.807,49	7.953,60
2045	66		61.610,89	2.304,76	19.460,61		83.376,26	7.647,19
2046	67		62.535,05	2.304,94	20.141,73		84.981,72	7.353,25
2047	68		63.473,08	2.305,13	20.846,69		86.624,90	7.071,14
2048	69		64.425,17	2.305,35	21.574,33		88.306,85	6.800,43
2049	70		65.391,55	2.305,60	22.331,50		90.028,65	6.540,59
2050	71		66.372,42	2.305,34	23.113,10		91.790,86	6.291,14
2051	72		67.368,01	2.305,11	23.922,06		93.595,18	6.051,71
2052	73		68.378,53	2.304,93	24.769,33		95.442,79	5.821,86
2053	74		69.404,21	2.304,80	25.625,91		97.334,92	5.601,20
2054	75		70.443,27	2.304,73	26.522,82		99.272,82	5.389,36
2055	76		71.501,95	2.304,75	27.451,12		101.257,82	5.185,96
2056	77		72.574,48	2.304,84	28.411,91		103.291,23	4.990,67
2057	78		73.663,10	2.308,04	29.406,32		105.374,46	4.803,13
2058	79		74.768,04	2.306,35	30.435,54		107.508,93	4.623,04
2059	80	Ableben (80,47 Jahre)	37.944,78		15.750,39		53.695,17	2.178,27
2059	80	Sterbegeld	12.648,26				12.648,26	513,11
2059	78	Witwengeld (79,3 Jahre)	20.869,63	1.267,83	15.750,39		37.887,85	1.537,01
2060	79		42.365,35	1.267,78	32.603,31		76.236,44	2.917,66
2061	80		43.000,83	1.267,81	33.744,43		78.013,07	2.816,45
2062	81		43.645,84	1.267,91	34.925,49		79.839,24	2.717,42
2063	82		44.300,53	1.267,73	36.147,88		81.716,14	2.625,80
2064	83		44.965,04	1.267,64	37.413,05		83.646,73	2.535,66
2065	84		45.639,51	1.267,64	38.722,51		85.629,66	2.445,37
2066	85		46.324,10	1.267,74	40.077,80		87.669,64	2.365,30
2067	86		47.018,97	1.267,55	41.480,52		89.767,04	2.284,00
2068	87		46.497,91	1.234,91	42.932,34		90.665,16	2.177,03
2069	88	Ableben (88 Jahre)	12.110,03	1.267,52	11.108,74		24.486,29	554,68
Personalausgaben			3.763.447,35	172.639,29	885.642,26	59.719,81	4.881.448,71	958.680,55
davon Besoldung			2.208.684,72	121.847,55	125.525,12	59.719,81	2.515.777,20	331.278,97
Verordnung			1.554.762,63	50.791,74	760.117,14	0,00	2.365.671,51	627.401,57

**Anlage 1, Tabelle 4.1: Lebens- und Berufsdaten
Technischer Angestellter an einer Baubehörde**

Dipl. Ing.grad. im	Angestelltenverhältnis
Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	02.01.1979
Familienstand	verheiratet
Heiratsalter	30,01 Jahre
Heiratsalter der Ehefrau	27,9 Jahre
Anzahl der Kinder	1
Alter bei Geburt der Kinder	32,8 Jahre
Dauer der Gewährung von Kinderanteilen im Familienzuschlag	22 Jahre
Werdegang:	
Abitur	1998
Grundwehrdienst	01.10.1998 – 31.07.1999
Studium	WS 1999/2000 – SS 2003
Examen	4. Quartal 2003
Einstellung VergGr BAT Va	01.01.2004
Höhergruppierung VergGr BAT IVb	01.07.2004
Bewährungsaufstieg VergGr BAT IVa	01.07.2012
Abschnittsbearbeiter VergGr VAT III	01.01.2014
Sachgebietsleiter VergGr IIa	01.01.2024
VergGr BAT IIa + Vergütungsgruppenzulage (8 %)	01.01.2034
Alter bei Eintritt des Rentenfalles	64,07 Jahre

Personalausgaben

Technischer Angestellter an einer Baubehörde

Jahr	voll- endetes Lebens- jahr	Bemerkungen	Vergütung	Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, verm. Leistungen	Arbeitgeberbeitrag zur Rentenver- sicherung	Arbeitslosen- versicherung	Kranken- und Pflegever- sicherung	Umlage zur VBL einschl. Sanie- rungsgeld und Pauschalsteuer	Summe	Barwert bei einer Diskontierung mit 6%
2004	25	Einstellung (25 Jahre)	13.047,60	39,00	1.311,09	434,80	1.063,66	1.216,25	17.132,40	17.132,40
2004			14.339,94	2.269,50	1.678,60	556,68	1.387,41	1.513,93	21.746,06	21.746,06
2005	26		29.110,08	2.308,53	3.169,39	1.051,07	2.619,60	2.875,74	41.134,41	38.806,05
2006	27		30.403,94	2.365,89	3.310,34	1.097,82	2.736,10	2.989,91	42.903,90	38.184,32
2007	28		30.869,89	2.365,77	3.357,91	1.113,59	2.775,41	3.028,44	43.501,01	38.524,29
2008	29		32.205,17	2.422,96	3.504,21	1.162,11	2.896,34	3.146,95	45.337,74	39.911,74
2009	30	Heirat (30,02 Jahre)	34.070,18	2.511,30	3.670,15	1.229,69	3.064,77	3.312,01	47.858,10	39.762,36
2010	31		35.491,20	2.568,71	3.822,81	1.280,84	3.192,24	3.436,93	49.792,73	39.101,91
2011	32		18.011,78	39,00	1.735,65	606,54	1.511,69	1.635,73	23.440,39	15.659,70
2011		Geburt des 1. Kindes (32,5 Jahre)	18.614,90	2.630,01	2.051,86	717,05	1.787,11	1.905,63	27.706,56	19.426,44
2012	33		19.362,58	39,00	1.869,37	653,28	1.628,16	1.749,87	25.302,26	15.974,95
2012			21.115,79	2.901,62	2.326,33	812,97	2.026,16	2.139,91	31.322,78	19.662,50
2013	34	Geburt des 2. Kindes (34 Jahre)	44.107,73	3.041,16	4.564,96	1.595,28	3.975,94	4.204,95	61.490,02	38.393,85
2014	35		49.309,38	3.310,46	5.106,58	1.784,56	4.447,67	4.667,25	68.625,90	38.320,54
2015	36		50.049,02	3.310,55	5.179,81	1.810,15	4.511,45	4.729,76	69.590,74	36.659,53
2016	37		52.169,94	3.389,32	5.710,79	1.886,25	4.701,12	4.915,63	72.779,05	36.168,96
2017	38		52.932,49	3.389,38	5.798,85	1.913,33	4.768,60	4.991,76	73.804,41	34.502,89
2018	39		55.158,91	3.468,15	6.038,45	1.992,38	4.965,63	5.174,85	76.798,27	33.967,05
2019	40		55.986,19	3.468,21	6.125,21	2.021,01	5.036,97	5.244,77	77.882,36	32.437,59
2020	41		58.280,70	3.545,98	6.374,05	2.103,11	5.241,61	5.445,31	80.991,76	31.882,11
2021	42		59.154,91	3.547,09	6.465,73	2.133,36	5.317,00	5.519,19	82.137,28	30.502,86
2022	43		61.540,76	3.529,92	6.724,16	2.218,63	5.529,51	5.727,46	85.356,44	29.007,60
2023	44		62.463,87	3.626,12	6.820,97	2.250,57	5.609,12	5.805,48	86.576,13	28.616,54
2024	45		71.289,14	4.029,43	7.768,62	2.569,85	6.016,44	6.585,29	98.278,77	30.543,79
2025	46		72.358,48	4.029,23	7.900,72	2.606,84	6.191,48	6.675,63	99.762,38	29.345,64
2026	47		73.443,86	4.029,42	8.014,55	2.644,39	6.371,62	6.767,36	101.271,20	28.103,27
2027	48		74.545,52	4.029,42	8.130,06	2.682,51	6.557,03	6.860,45	102.804,95	26.914,06
2028	49		75.663,70	4.029,24	8.247,28	2.721,19	6.747,87	6.954,93	104.364,21	25.775,72
2029	50		76.798,65	4.029,51	8.366,32	2.760,46	6.879,91	7.050,85	105.883,70	24.671,22
2030	51		77.950,63	4.029,61	8.487,12	2.800,32	6.979,25	7.148,20	107.395,13	23.606,53
2031	52		79.119,89	4.029,56	8.609,71	2.840,77	7.080,07	7.247,00	108.927,00	22.587,97
2032	53		80.306,69	4.029,36	8.734,13	2.881,82	7.182,38	7.347,27	110.481,65	21.613,54
2033	54		40.755,65	39,00	4.223,06	1.393,40	3.472,77	3.557,58	53.441,46	9.862,98
2033		Wegfall FamZ Stufe 3 (54,5 Jahre)	39.918,79	3.890,28	4.539,13	1.497,68	3.732,69	3.812,30	57.390,87	10.591,87
2034	55		86.166,86	4.155,58	9.361,82	3.088,93	7.698,55	7.853,12	118.324,86	20.601,56
2035	56	Wegfall FamZ Stufe 2 (56 Jahre)	87.459,36	4.130,12	9.494,68	3.132,76	7.807,80	7.960,18	119.984,90	19.708,10
2036	57		88.771,25	4.130,10	9.632,23	3.178,15	7.920,92	8.071,04	121.703,69	18.858,89
2037	58		90.102,82	4.129,98	9.771,84	3.224,21	8.035,72	8.183,54	123.448,11	18.045,41
2038	59		91.454,36	4.129,77	9.913,53	3.270,96	8.152,24	8.297,73	125.218,59	17.269,09
2039	60		92.826,18	4.129,47	10.057,34	3.318,41	8.270,50	8.413,62	127.015,52	16.525,38
2040	61		94.218,57	4.129,09	10.203,29	3.366,57	8.390,52	8.531,25	128.839,29	15.813,83
2041	62		95.631,85	4.129,44	10.351,52	3.415,47	8.512,41	8.650,70	130.691,39	15.133,17
2042	63		97.066,33	4.129,75	10.501,94	3.465,11	8.636,13	8.771,94	132.571,22	14.481,93
2043	64	Renteneintritt (64,07 Jahre)	8.210,19	6,50	852,48	281,28	701,03	713,72	10.764,20	1.109,31
Personalausgaben			2.491.365,52	137.578,49	2.69.904,66	89.566,15	222.150,60	230.820,41	3.441.885,83	1.109.562,50

**Anlage 1, Tabelle 5.1: Lebens- und Berufsdaten
Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität**

Leitender Direktor im	Beamtenverhältnis
Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	02.01.1976
Familienstand	verheiratet
Heiratsalter	30,01 Jahre
Heiratsalter der Ehefrau	27,9 Jahre
Anzahl der Kinder	1
Alter bei Geburt der Kinder	32,8 Jahre
Dauer der Gewährung von Kinderanteilen im Familienzuschlag	22 Jahre
Werdegang:	
Abitur	1996
Soldat auf zeit (2 Jahre)	01.10.1996 – 30.09.1998
Studium	WS 1998/1999 – WS 2003/2004
Vorbereitungsdienst	01.09.2004
Anstellung – Akad. Rat z.A. (BesGr A 13)	01.09.2006
Akad. Rat (BesGr A 13)	01.05.2008
Akad. Oberrat (BesGr A 14)	01.05.2016
Akad. Direktor	01.01.2025
Leitender Akad. Direktor	01.01.2031
Alter bei Eintritt in den Ruhestand	65,08 Jahre
Ruhegehaltssatz	71,75 %
Versorgungsabschlag	0,00 %
Lebenserwartung bei Ruhestandsbeginn	15,68 Jahre
Lebenserwartung der Witwe bei Beginn der Witwenzahlung	9,70 Jahre

Personalausgaben

Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität im Beamtenverhältnis

Jahr	vollendetes Lebensjahr	Bemerkungen	Bezüge	Sonderzahlung, verm. Leistungen	Beihilfe	Zuführung Versorgungsrücklage	Summe	Barwert bei einer Diskontrierung mit 6%
2004	29	Vorbereitungsdienst (28,66 Jahre)	4.082,52	299,47	747,00	244,95	5.373,94	5.373,94
2005	29		12.431,27	909,12	2.281,34	745,88	16.367,61	15.441,14
2006	30		8.411,83	613,33	1.548,27	504,71	11.078,14	9.859,51
2006		Anstellung (30,66 Jahre)	13.040,59	2.145,10	774,13	782,44	16.742,26	14.900,55
2007	31	Heirat (31,02 Jahre)	41.029,66	3.035,45	2.364,21	2.461,78	48.891,10	40.885,44
2008	32		22.051,18	3.152,51	2.406,76	2.607,04	51.616,92	37.189,65
2009	33	Geburt des Kindes (33,6 Jahre)	21.952,74	3.126,50	1.225,04	1.323,07	24.633,29	18.411,16
2010	34		44.564,07	3.165,63	2.494,18	3.565,13	53.789,01	37.919,13
2011	35		47.120,51	3.282,64	2.539,08	4.712,05	57.654,28	38.343,39
2012	36		47.827,32	3.282,65	2.584,78	5.739,28	59.434,03	37.189,65
2013	37		50.589,09	3.360,83	2.678,67	8.094,25	64.722,84	36.236,81
2014	38		51.347,93	3.360,92	2.726,89	9.242,63	66.678,37	35.125,33
2015	39		56.200,08	3.620,05	2.775,97	11.324,02	74.340,12	36.944,75
2016	40		59.254,17	3.721,39	2.825,94	13.035,92	78.837,42	36.942,04
2018	42		60.142,99	3.721,20	2.876,81		66.741,00	29.519,61
2019	43		61.045,13	3.721,27	2.928,59		67.694,99	28.246,75
2020	44		61.960,81	3.721,10	2.981,30		68.663,21	27.029,02
2021	45		64.784,54	3.822,48	3.034,97		71.641,99	26.665,29
2022	46		65.756,31	3.822,38	3.089,00		72.668,29	25.458,88
2023	47		66.742,65	3.822,60	3.145,21		73.710,46	24.362,27
2024	48		67.743,79	3.822,61	3.201,82		74.768,22	23.313,08
2025	49		79.443,50	4.360,51	3.259,46		87.063,47	25.610,19
2026	50		80.635,16	4.360,73	3.318,13		88.314,02	24.507,59
2027	51		81.844,68	4.360,73	3.377,85		89.583,26	23.452,65
2028	52		83.072,35	4.360,33	3.438,65		90.871,33	22.443,32
2029	53		87.133,68	4.494,43	3.500,35		95.128,66	22.164,85
2030	54		88.440,68	4.494,55	3.563,56		96.498,79	21.211,40
2031	55	Wegfall FamZ Stufe 2 (55,5 Jahre)	49.960,17	39,00	1.813,85		51.813,02	10.744,36
2031			50.096,76	4.910,23	1.813,85		56.820,84	11.782,82
2032	56		101.696,43	4.948,97	3.693,00		110.338,40	21.585,52
2033	57		103.221,88	4.949,39	3.759,48		111.930,75	20.657,57
2034	58		104.770,20	4.949,65	3.827,15		113.547,00	19.769,68
2035	59		106.341,76	4.949,77	3.896,04		115.187,57	18.920,12
2036	60		107.936,88	4.949,75	3.964,16		116.852,79	18.107,20
2037	61		109.555,94	4.949,61	4.037,56		118.543,11	17.329,37
2038	62		111.199,28	4.949,35	4.110,23		120.258,86	16.585,08
2039	63		112.867,24	4.948,98	4.184,32		122.000,46	15.872,90
2040	64		114.560,27	4.948,52	4.259,53		123.768,32	15.191,42
2041	65	Ruhestandsversetzung (65,06 Jahre)	9.689,99	262,15	361,35		10.313,39	1.194,22
2041		Ruhegehalt	75.253,82	3.307,06	15.545,57		94.106,45	10.896,89
2042	66		83.326,50	3.307,37	17.552,36		104.186,23	11.381,18
2043	67		84.576,40	3.307,64	18.166,69		106.050,73	10.929,11
2044	68		85.845,04	3.307,90	18.802,52		107.955,46	10.495,67
2045	69		87.132,72	3.308,14	19.460,61		109.901,47	10.080,06
2046	70		88.439,71	3.308,38	20.141,73		111.889,82	9.681,54
2047	71		89.766,30	3.308,54	20.846,69		113.921,63	9.299,38
2048	72		91.112,80	3.308,91	21.576,33		115.998,04	8.932,90
2049	73		92.479,49	3.309,22	22.331,50		118.120,21	8.581,44
2050	74		93.866,68	3.309,58	23.113,10		120.289,36	8.244,37
2051	75		95.274,68	3.309,21	23.922,06		122.505,95	7.921,03
2052	76		96.703,80	3.308,88	24.759,33		124.772,01	7.610,89
2053	77		98.154,36	3.308,62	25.625,91		127.088,89	7.315,41
2054	78		99.624,68	3.308,44	26.522,82		129.457,94	7.028,06
2055	79		101.121,08	3.308,34	27.451,12		131.880,54	6.754,32
2056	80	Ableben (80,76 Jahre)	85.531,58		23.676,59		109.208,17	
2056		Sterbegeld	17.106,32				17.106,32	826,52
2056	78	Witwengeld (78,6 Jahre)	9.408,47	1.792,78	4.735,32		15.936,57	770,00
2057	79		57.297,60	1.792,94	29.406,32		88.496,86	4.038,82
2058	80		58.157,07	1.793,18	30.435,54		90.385,79	3.886,72
2059	81		59.029,42	1.793,02	31.500,79		92.323,23	3.745,32
2060	82		59.914,86	1.792,96	32.603,31		94.311,12	3.609,40
2061	83		60.813,59	1.792,99	33.744,43		96.351,01	3.478,74
2062	84		61.725,79	1.793,13	34.925,49		98.444,41	3.353,15
2063	85		62.651,68	1.792,88	36.147,88		100.592,44	3.232,36
2064	86		63.591,45	1.792,75	37.413,05		102.797,25	3.116,23
2065	87		64.545,32	1.847,07	38.722,51		105.114,90	3.006,12
2066	88	Ableben (88,3 Jahre)	38.216,21	1.846,73	23.378,72		63.441,66	1.711,64
Personalausgaben			4.563.630,71	212.494,85	797.775,82	72.496,87	5.746.397,95	1.143.129,43
davon Besoldung			2.602.961,29	143.037,90	115.267,63		2.861.266,82	973.209,19
Versorgung			2.060.669,42	69.456,95	682.508,29	0,00	2.812.634,66	166.920,24

Anlage 1, Tabelle 6.1: Lebens- und Berufsdaten**Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität**

Leitender Direktor im	Angestelltenverhältnis
Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	02.01.1976
Familienstand	verheiratet
Heiratsalter	30,01 Jahre
Heiratsalter der Ehefrau	27,9 Jahre
Anzahl der Kinder	1
Alter bei Geburt der Kinder	32,8 Jahre
Dauer der Gewährung von Kinderanteilen im Familienzuschlag	22 Jahre
Werdegang:	
Abitur	1996
Soldat auf zeit (2 Jahre)	01.10.1996 – 30.09.1998
Studium	WS 1998/1999 – WS 2003/2004
Einstellung VergGr BAT IIa	01.09.2004
Bewährungsaufstieg VergGr BAT Ib	01.09.2015
Höhergruppierung VergGr BAT Ia	01.01.2025
Höhergruppierung VergGr BAT I	01.01.2031
Alter bei Eintritt des Rentenfalles	65,08 Jahre

Personalausgaben

Leitender Akademischer Direktor an der Technischen Universität im Angestelltenverhältnis

Jahr	voll- endetes Lebens- jahr	Bemerkungen	Vergütung	Sonderzuwendung, Urlaubsgeld, verm. Leistungen	Arbeitgeberbeitrag zur			Umlage zur VBL einschl. Sanie- rungsgeld und Pauschalsteuer	Summe	Barwert bei einer Diskontierung mit 6%
					Rentenver- sicherung	Arbeitslosen- versicherung	Kranken- und Pflegerver- sicherung			
2004	28	Anstellung (28,66 Jahre)	12.079,48	2.776,97	1.513,76	502,01	1.129,95	1.328,99	19.331,16	19.331,16
2005	29		38.146,30	2.921,56	4.176,01	1.384,90	3.451,60	3.691,11	53.771,48	50.727,81
2006	30		38.718,49	2.921,66	4.235,71	1.404,70	3.500,95	3.739,46	54.820,97	48.823,47
2007	31	Heirat (31,02 Jahre)	42.046,56	3.102,42	4.601,76	1.526,09	3.694,49	4.035,96	59.007,29	49.543,88
2008	32		42.677,26	3.102,34	4.667,55	1.547,91	3.801,98	4.089,25	59.886,29	47.435,55
2009	33	Geburt des Kindes (33,6 Jahre)	22.968,03	39,00	2.261,66	757,77	1.888,60	2.005,10	29.335,16	21.920,94
2010	34		22.968,45	3.256,34	2.654,32	889,33	1.956,31	2.326,43	34.051,18	25.445,02
2011	35		46.625,95	3.295,48	4.839,44	1.691,20	4.026,51	4.439,23	64.917,81	43.764,49
2012	36		48.816,97	3.387,90	5.065,50	1.770,20	4.143,72	4.632,18	67.816,47	45.101,83
2013	37		49.549,23	3.387,91	5.137,99	1.795,53	4.264,33	4.694,06	68.829,05	43.184,20
2014	38		51.830,14	3.480,68	5.372,98	1.877,66	4.388,42	4.894,64	71.844,52	42.524,66
2015	39		52.607,59	3.480,59	5.449,94	1.904,55	4.516,16	4.960,32	72.919,15	40.717,67
2016	40		36.653,44	3.547,26	4.058,54	1.356,87	3.098,36	3.544,21	52.268,68	27.534,49
2017	41		20.022,49	3.766,50	2.408,19	811,05	1.594,27	2.083,80	30.866,40	16.168,21
2018	42		60.968,49	3.818,66	6.650,43	2.205,50	4.782,81	5.695,39	84.121,28	41.805,70
2019	43		63.658,93	3.917,74	6.976,95	2.302,01	4.921,97	5.951,10	87.708,60	41.121,21
2020	44		64.613,82	3.917,82	7.076,99	2.335,05	5.065,17	6.011,80	89.020,65	39.373,92
2021	45		67.413,21	4.016,94	7.380,90	2.435,32	5.212,59	6.256,72	92.715,68	38.687,01
2022	46		68.424,41	4.017,06	7.486,94	2.470,31	5.364,31	6.342,18	94.105,21	37.044,17
2023	47		71.336,13	4.116,25	7.802,65	2.574,48	5.520,39	6.596,60	97.946,50	36.373,85
2024	48		72.406,17	4.116,49	7.914,87	2.611,51	5.681,02	6.887,04	99.417,10	34.830,16
2025	49		75.429,83	4.215,56	8.242,30	2.719,54	5.846,34	6.950,91	103.404,48	34.176,53
2026	50		76.561,27	4.215,35	8.360,91	2.758,68	6.016,44	7.046,50	104.959,15	32.726,76
2027	51		83.648,60	4.510,28	9.134,97	3.014,08	6.191,48	7.670,30	114.169,79	33.583,64
2028	52		84.903,41	4.510,28	9.266,54	3.057,49	6.371,62	7.776,33	115.985,67	32.158,86
2029	53		86.176,96	4.510,07	9.400,05	3.101,54	6.557,03	7.883,93	117.629,58	30.795,10
2030	54		87.469,62	4.510,37	9.535,52	3.146,27	6.747,87	7.993,19	119.402,93	29.489,96
2031	55		88.781,66	4.510,49	9.673,21	3.191,67	6.944,21	8.104,06	121.205,30	28.240,67
2032	56	Wegfall FamZ Stufe 2 (55,5 Jahre)	90.113,39	4.510,43	9.812,94	3.237,74	7.146,31	8.216,58	123.037,29	27.044,93
2033	57		51.810,88	39,00	5.382,24	1.775,87	3.677,12	4.491,75	67.176,86	13.930,33
2034	58		80.998,58	4.993,32	5.816,54	1.919,16	3.677,12	4.841,75	72.246,47	14.981,60
2035	59		103.527,11	5.032,06	11.274,00	3.719,85	7.968,24	9.394,12	140.515,38	27.439,04
2036	60		105.080,02	5.032,48	11.436,87	3.773,59	7.788,47	9.525,98	142.636,81	26.324,58
2037	61		106.656,22	5.032,75	11.602,17	3.828,13	8.015,11	9.658,59	144.792,97	25.209,92
2038	62		108.256,06	5.032,87	11.769,93	3.883,48	8.248,39	9.793,79	146.984,52	24.142,92
2039	63		109.879,90	5.032,85	11.940,20	3.939,66	8.488,40	9.931,00	149.212,01	23.121,50
2040	64		111.528,10	5.032,70	12.113,00	3.996,67	8.015,11	10.070,26	150.755,84	22.038,43
2041	65	Renteneintritt (65,08 Jahre)	113.201,02	5.032,44	12.288,38	4.054,94	8.248,39	10.211,60	153.036,37	21.105,48
2042	66		114.899,04	5.032,06	12.466,39	4.113,27	8.488,40	10.358,05	155.354,21	20.212,39
2043	67		116.622,52	5.031,59	12.647,05	4.172,88	8.735,45	10.500,64	157.710,13	19.357,46
2044	68		9.864,32	262,15	1.052,73	347,35	727,95	874,09	13.128,59	1.820,20
Personalausgaben			2.769.355,13	156.466,77	300.948,92	99.915,41	215.503,36	255.279,38	3.797.464,97	1.280.806,42

Anlage 2

Entwicklung der Ausgaben für Beihilfen

VI 150 cF-BL 3 - Beihilfezahlungen für

Haushalts- jahr	Beihilfeberechtigte (Jahresdurchschnittszahlen)				Beihilfezahlung pro Beihilfeberechtigten							
	Aktive (Mio Euro)	Vers. Empf. (Mio Euro)	Insgesamt (Mio Euro)	Beamte	Angestellte	Lohnempf.	Aktive Insgesamt	Vers. Empf.	Beihilfe- berecht. Insgesamt	Aktive Euro	Vers. Empf. Euro	Beamte Euro
2000	66.944	70.994	137.938	43.962	17.318	1.773	63.053	21.527	84.580	1.062	3.298	1.513
2001	68.619	77.656	146.275	44.909	16.649	1.486	63.044	22.411	85.455	1.088	3.465	1.521
2002	72.478	82.716	155.194	45.628	16.835	1.382	63.845	23.061	86.906	1.135	3.587	1.583
2003	73.416	87.518	160.934	45.415	17.549	1.318	64.282	23.614	87.896	1.142	3.706	1.611
2004	74.330	90.375	164.705	45.016	17.651	919	63.586	24.245	87.831	1.169	3.728	1.646
2005	75.052	96.566	171.618	45.217	18.090	863	64.170	24.944	89.114	1.170	3.871	1.655
2006												
2007												
2008												
2009												
2010												
2011												
2012												

Aktivbeamte
= 1.659,81 €
pro Kopf

2003: Aktiv: 1.644,56 €

pro Kopf

Bemerkungen:

- Die Ausgaben für aktiven Beihilfeberechtigten sind ungenau, da für Arbeitnehmer geringe Beihilfezahlungen anfallen.
- Arbeitnehmer sind im Haushaltsjahr 2005 in den Angaben berücksichtigt mit Euro in Höhe von 168.000,00

Anlage 3

Einstellungs- und Versorgungsvergleich

1. Erfolgen Einstellungen überwiegend im Beamtenverhältnis oder im Angestelltenverhältnis

Baden-Württemberg: Einstellungen werden weit überwiegend im Beamtenverhältnis vorgenommen
Bayern: Berufung in das Beamtenverhältnis nur zulässig zur Wahrnehmung hoheitsrechtlicher Aufgaben oder solcher Aufgaben, die aus Gründen der Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nicht ausschließlich Personen übertragen werden dürfen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen
Berlin: Die Zahl der Verbeamtungen ist im erheblichem Umfang zurückgegangen. Sie beschränken sich im Wesentlichen auf Funktionsstellen. Die Laufbahnen des technischen Verwaltungsdienstes sind weitgehend geschlossen worden. Lehrkräfte werden seit 03/2004 in der Regel im Angestelltenverhältnis eingestellt und grundsätzlich nicht mehr verbeamtet
Brandenburg: Verbeamtungen werden grundsätzlich dort vorgenommen, wo hoheitliche Gewalt im engeren Sinne ausgeübt wird. Grad der Verbeamtung liegt deutlich unter 50 %
Bremen: Einstellungen im hoheitlichen Bereich grundsätzlich im Beamtenverhältnis. Im Bereich des höheren Dienstes der allgemeinen Verwaltung werden Bewerberinnen und Bewerber mit juristischem Staatsexamen grundsätzlich verbeamtet, bei Bewerbern mit Studienabschlüssen andere Fachrichtungen wird dies zunehmend angestrebt. Absolventen des Studienganges "Allgemeiner Verwaltungsdienst" werden derzeit nicht im Beamtenverhältnis eingestellt, da die Ausbildung nicht mehr an einer verwaltungsinternen Hochschule, sondern an einer "allgemeinen" Fachhochschule stattfindet. Lehrkräfte werden verbeamtet
Hamburg: Einstellungen werden überwiegend im Beamtenverhältnis vorgenommen
Hessen: Einstellungen im hoheitlichen Bereich (ohne Lehrer) überwiegend im Beamtenverhältnis
Mecklenburg-Vorpommern: Verbeamtungen nur restriktiv, insbesondere Lehrkräfte werden nicht verbeamtet; Verbeamtung des mittel- bis langfristig verbleibenden Kernbereichs wird wesentlich von den Ergebnissen der Förderalismus-Diskussion abhängen
Niedersachsen: Einstellungen im hoheitlichen Bereich (auch allgemeine Verwaltung) überwiegend im Beamtenverhältnis
Nordrhein-Westfalen: Einstellungen werden überwiegend im Beamtenverhältnis vorgenommen, soweit es sich um hoheitliche Tätigkeiten handelt. Lebensältere Beschäftigte werden nur in sehr begrenztem Umfang ins Beamtenverhältnis übernommen, hier erfolgt i.d.R. eine Einstellung im Angestelltenverhältnis.
Rheinland-Pfalz: Im Haushaltsplan des Landes sind für das Jahr 2005 ca. 63.000 Stellen für Beamte und 13.000 Stellen für Angestellte etatisiert. Die Einstellungspraxis korrespondiert mit diesem Zahlungsverhältnis. Lehrkräfte werden - bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen - im Beamtenverhältnis eingestellt
Saarland: Einstellungen werden überwiegend im Beamtenverhältnis vorgenommen

Sachsen: Der Anteil der Beamten am Gesamtpersonal beträgt ca. 25 % und verteilt sich vor allem auf die Ressorts mit ausschließlich/vorwiegend hoheitlicher Aufgabenwahrnehmung, wie z.B. Inneres, Justiz und Finanzen. Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ausgenommen Leitungsfunktionen) werden nicht verbeamtet
Sachsen-Anhalt: Seit 2003 werden Einstellungen nur in Ausnahmefällen vorgenommen. Diese werden in nicht hoheitlichen Bereichen überwiegend im Angestelltenverhältnis übernommen. Ausnahme bilden Lehrkräfte, die früher im Angestelltenverhältnis eingestellt wurden und seit 2003 regelmäßig verbeamtet werden
Schleswig-Holstein:
Thüringen: Soweit Einstellungen stattfinden, erfolgen diese überwiegend im Beamtenverhältnis

2. Gibt es weitere Vorsorgemaßnahmen zur Bildung von Versorgungsrücklagen zur Bewältigung der zukünftigen Pensionslasten

Baden-Württemberg: keine aktuellen Überlegungen zur Bildung zusätzlicher Versorgungsrücklagen
Bayern: über die Einrichtung eines Pensionsfonds soll in der nächsten Legislaturperiode entschieden werden
Berlin: Überlegungen zur Bewältigung der zukünftigen Pensionslasten sind politisch noch nicht beschlossen worden
Brandenburg: konkrete Absichten zur Einrichtung eines Pensionsfond gibt es nicht
Bremen: Seit dem 28.05.2005 gibt es einen Pensionsfonds in Form einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts. Die Zuführungen zum Vermögen der Anstalt werden aus den Einnahmen aus Versorgungszuschlägen und sonstigen durch Haushaltsgesetz gesondert festzusetzenden Beträgen gespeist
Hamburg: Seit 12/2000 wird zur ergänzenden Finanzierung der Altersversorgung ein Sondervermögen gebildet (Hamburgisches Versorgungsfondsgesetz). Die Entnahme der Mittel ist zweckgebunden und kann erst ab dem Jahr 2010 nach Maßgabe des Haushaltsplans erfolgen
Hessen: Seit 2005 werden für jeden neu eingestellten verbeamteten Bediensteten pauschalisierte Versorgungszuschläge an das Sondervermögen "Versorgungsrücklage des Landes Hessen" abgeführt. Versorgungszuschlag im Haushalt 2005 1500 €. Im Haushaltsentwurf 2006 ist die Verdoppelung dieses Betrages auf 3000 € vorgesehen
Mecklenburg-Vorpommern: keine aktuellen Überlegungen zur Bildung zusätzlicher Versorgungsrücklagen
Niedersachsen: keine aktuellen Überlegungen zur Bildung zusätzlicher

Versorgungsrücklagen
Nordrhein-Westfalen: ab 01.01.2006 Einführung eines Versorgungsfonds. Dieser sieht vor, für jede neu eingestellte Beamtin/ jeden neu eingestellten Beamten monatlich 500 € in einen Fonds einzubezahlen, aus welchem in Zukunft die Versorgungsbezüge dieser Beamtinnen und Beamten mitfinanziert werden. Außerdem sollen in Zukunft u.a. auch die sog. Versorgungszuschläge in die Versorgungsrücklage nach § 14 a BBesG und den neuen Versorgungsfonds fließen
Rheinland-Pfalz: Seit 1996 existiert ein Finanzierungsfond für die Beamtenversorgung. Für nach dem 30.09.1996 eingestellte Beamtinnen und Beamte muss eine Zuführung an den Finanzierungsfonds in Höhe von 21,5 bis 29,2 v.H. der jeweiligen Besoldungsausgaben erfolgen
Saarland: keine aktuellen Überlegungen zur Bildung zusätzlicher Versorgungsrücklagen
Sachsen: Es wurde ein Kapital gedeckter Fonds zur vollständigen Finanzierung der Versorgung und Beihilfen künftiger Versorgungsempfänger, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2004 begründet worden ist, eingerichtet. Die Höhe der regelmäßigen Zuführung bestimmt sich nach den Prozentsätzen der jeweiligen Besoldungsausgaben
Sachsen-Anhalt: keine aktuellen Überlegungen zur Bildung zusätzlicher Versorgungsrücklagen
Schleswig-Holstein:
Thüringen: keine aktuellen Überlegungen zur Bildung zusätzlicher Versorgungsrücklagen

Amlage 7

4.03. 1998
Pr. 2.8.98 107/5

Rheinlandpfalz



Oberfinanzdirektion Koblenz
- Zentrale Besoldungs- und Versorgungsstelle -

2. Km.

1

3

4

2/1

1998

Wienland - Platz
-48-

Ruhestandsversetzungen 1992 - 1998 1

	Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand 2												Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand 3		Den Höchstruhegehaltssatz (75 %) haben erreicht		Durchschnittsruhegehaltssatz	
	bis 55		56 - 57		58 - 59		60		insgesamt		M		F		M		F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Polizei	1992	43	-	2	-	1	-	42	-	52	-	52	-	52	-	72	-	72
	1993	48	-	3	-	2	-	46	-	53	-	53	-	53	-	72	-	73
	1994	33	-	6	-	2	-	50	2	56	60	56	2	56	2	74	75	
	1995	18	-	2	-	5	-	78	-	58	-	58	-	58	-	74	-	75
	1996	18	-	5	-	4	-	66	-	56	-	56	-	56	-	74	-	74
	1997	43	1	18	-	6	-	98	-	56	30	56	109	56	109	73	67	67
	1998	52	2	16	-	12	-	107	-	56	54	56	118	56	118	73	63	63
Schulen	Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand 2												Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand 3		Den Höchstruhegehaltssatz (75 %) haben erreicht		Durchschnittsruhegehaltssatz	
	bis 60		61 - 62		63 - 64		65		insgesamt		M		F		M		F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	1992	105	113	114	57	84	16	19	59	56	59	56	223	90	72	67	72	67
	1993	108	128	118	46	89	22	24	60	56	60	56	235	73	73	67	73	67
	1994	117	126	132	33	67	22	15	60	56	60	56	219	59	73	67	73	67
	1995	127	143	109	48	66	21	23	60	57	59	57	220	92	73	68	73	68
	1996	131	146	131	56	58	13	21	59	56	58	56	230	68	73	66	73	66
	1997	168	151	179	96	66	28	20	60	57	59	57	301	106	73	68	73	68
	1998	147	176	168	92	72	19	21	60	57	59	57	309	112	74	68	74	68
übrige Verwaltungen	Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand 2												Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand 3		Den Höchstruhegehaltssatz (75 %) haben erreicht		Durchschnittsruhegehaltssatz	
	bis 60		61 - 62		63 - 64		65		insgesamt		M		F		M		F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	1992	99	5	62	4	62	2	53	59	57	59	57	205	9	73	69	73	69
	1993	102	14	54	2	54	-	62	60	49	59	49	197	5	70	61	70	61
	1994	130	17	74	6	51	2	63	60	56	59	56	226	13	74	68	74	68
	1995	130	14	61	2	37	-	55	59	54	59	54	186	7	73	66	73	66
	1996	121	11	89	4	27	-	49	60	52	58	52	206	7	174	67	174	67
1997	80	12	98	11	38	2	55	60	54	59	54	219	11	74	67	74	67	
1998	112	17	87	7	29	4	38	59	57	59	57	199	16	73	67	73	67	

Anmerkungen:

1) Erfahrt sind die in den Ruhestand getretenen Beamten, getrennt nach den Bereichen bis 1996

- a) Polizei (mit Polizeiverwaltung)
- b) Schulen, Fachhochschulen, Universitäten
- c) übrige Verwaltungen, Justiz, Justizvollzug

- a) Polizei- und Justizvollzug
- b) Schulen, Fachhochschulen, Universitäten
- c) übrige Verwaltungen, Justiz, Polizeiverwaltung

2) Hier ist auf das im Eintritt des Versorgungsfalles vollendete Lebensjahr des Beamten abgestellt.

Aufgliederung der Versorgungsempfänger nach Ruhegehaltssätzen (§ 14 BeamtVG)

Es erhalten in Vom-Hundert der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge

v.H.-Satz	Ruhestandsbeamte		Hinterbliebene	
	Anzahl	%	Anzahl	%
100 *)	13	0,04	49	0,17
80	16	0,05	6	0,02
<u>75</u>	12.823	<u>44,59</u>	7.124	<u>24,77</u>
70 - 74,99	2.283	7,93	1.409	4,90
65 - 69,99	1.349	4,69	1.110	3,86
60 - 64,99	536	1,86	407	1,41
55 - 59,99	484	1,68	354	1,23
50 - 54,99	232	0,80	137	0,47
45 - 49,99	140	0,48	104	0,36
40 - 44,99	69	0,23	36	0,12
35 - 39,99	55	0,19	19	0,06
Insgesamt	18.000	62,59	10.755	37,40

*) manuelle Fälle (Ruhelöhne o.ä.)

Beiträge aus Versorgungsbezügen zur Pflegeversicherung der Rentner (PV) - Land -

Nach dem Gesetz zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit - kurz: Pflege-Versicherungsgesetz (PflegeVG) - vom 26.05.94 unterliegen ab 01.01.1995 auch die den Renten vergleichbaren Versorgungsbezüge dem Beitragsabzug für die PV.

Die Auswirkung des Gesetzes ergibt sich aus folgender Übersicht:

	1997	1998
Von der Einbehaltung betroffene Versorgungsempfänger	5.055 Fälle	6.471 Fälle
Von den Versorgungsbezügen wurden als PV-Beiträge einbehalten	1.323 TDM	1.283 TDM
das sind für jeden der Einbehaltung betroffenen Versorgungsempfänger je	262 DM	198 DM
Versorgungsempfänger, die von der Einbehaltung der PV-Beiträge wegen Pflegebedürftigkeit befreit sind	1 Fall	1 Fall



Anlage 5

NRW.

Dr. L. ^{1/27/5} / 10 19/5

**Landesamt für Besoldung und Versorgung
Nordrhein-Westfalen**

BILANZ 98

Anhang 7

Nordrhein-Westfalen

Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand 1979 - 1998

1. Polizei Justizvollzugsdienst	Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand				Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand	Den Höchst- ruhegehaltssatz (75 %) haben erreicht. %	Durchschnitts- ruhegehaltssatz
	bis 55 %	55 - 57 %	58 - 59 %	60 %			
1979	20	6	3	89	57	85	73,00
1980	15	2	1	79	57	88	73,00
1981	18	4	1	77	57	86	73,00
1982	19	5	1	74	56	84	73,00
1983	17	3	1	76	57	84	73,00
1984	20	5	1	73	56	80	73,00
1985	14	3	1	80	57	84	73,00
1986	19	2	1	78	58	81	74,00
1987	22	2	-	74	56	81	73,00
1988	20	3	1	75	57	78	73,00
1989	25	5	1	67	55	68	73,00
1990	19	5	1	73	57	64	72,00
1991	24	2	1	71	58	65	72,00
1992	20	3	-	74	57	68	72,00
1993	16	2	1	79	57	68	72,00
1994	12	1	1	83	58	64	72,00
1995	8	2	2	86	58	62	72,00
1996	10	4	2	82	58	60	72,75
1997	9	3	2	85	58	68	73,33
1998	9	2	2	85	58	62	73,04
2. Schulen	Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand				Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand	Den Höchst- ruhegehaltssatz (75 %) haben erreicht %	Durchschnitts- ruhegehaltssatz
	bis 60 %	61 - 62 %	63 - 64 %	65 %			
1979	45	25	14	14	59	70	72,00
1980	57	20	11	10	53	69	72,00
1981	56	24	13	5	58	67	71,00
1982	58	32	11	-	58	68	71,00
1983	55	29	14	-	59	68	71,00
1984	53	28	18	-	59	66	71,00
1985	49	27	21	1	59	66	71,00
1986	47	32	19	1	59	64	71,00
1987	45	34	19	-	58	58	70,00
1988	42	34	22	-	58	60	70,00
1989	43	32	23	-	58	57	70,00
1990	46	30	22	1	58	54	70,00
1991	46	32	19	-	58	54	70,00
1992	48	31	18	-	58	49	69,00
1993	51	30	16	-	58	47	69,00
1994	54	27	17	-	58	46	69,15
1995	57	28	15	-	57	48	69,69
1996	54	31	12	-	58	49	69,34
1997	50	35	13	-	59	49	69,34
1998	50	30	18	-	59	49	69,34
3. Übrige Verwaltungen	Lebensalter bei Eintritt in den Ruhestand				Durchschnittsalter bei Eintritt in den Ruhestand	Den Höchst- ruhegehaltssatz (75 %) haben erreicht %	Durchschnitts- ruhegehaltssatz
	bis 55 %	55 - 57 %	58 - 59 %	60 %			
1979	31	19	17	31	61	83	73,00
1980	43	15	14	28	60	81	73,00
1981	44	23	11	20	60	78	73,00
1982	47	28	10	13	59	75	72,00
1983	47	25	12	14	59	75	72,00
1984	43	24	15	16	59	77	72,00
1985	39	24	12	24	60	79	73,00
1986	34	29	13	22	60	79	73,00
1987	35	27	13	23	60	77	72,00
1988	34	28	18	21	60	74	72,00
1989	30	30	15	23	60	73	72,00
1990	34	25	15	23	60	68	72,00
1991	37	24	11	25	59	68	72,00
1992	37	28	14	22	59	65	71,00
1993	37	25	12	25	59	67	71,00
1994	41	23	12	22	59	66	71,00
1995	43	21	12	22	59	68	71,88
1996	42	25	11	20	59	68	71,88
1997	41	31	9	17	59	68	71,88
1998	41	22	12	23	60	70	72,11

Hinweis: Prozentzahlen sind nicht gerundet.

Anlage 6:**Bemessungsgrundlagen der sonstigen Leistungen des öffentlichen Dienstherrn:****1. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung:**

	<u>Beitragssatz</u>	<u>ab</u>
Rentenversicherung ¹	9,75 %	01.01.2004
	9,80 %	01.01.2005
	9,70 %	01.01.2009
	9,30 %	01.01.2010
	9,65 %	01.01.2015
	9,80 %	01.01.2016
	9,85 %	01.01.2017
Arbeitslosenversicherung	3,25 %	01.01.2004
Krankenversicherung	7,25 %	01.01.2004
Pflegeversicherung	0,85 %	01.01.2004

2. Leistungen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder:

	<u>Umlagesatz</u>	<u>ab</u>
Umlage ²	6,45 %	01.01.2004
Sanierungsgeld	2,00 %	01.01.2004

3. Zuführung zum Sondervermögen Versorgungsrücklage:

	<u>Anteil der Bezüge</u>	<u>bis</u>
	0,06 %	31.12.2010
	0,08 %	31.12.2011
	0,10 %	31.12.2012
	0,12 %	31.12.2013
	0,14 %	31.12.2013
	0,16 %	31.12.2014
	0,18 %	31.12.2015
	0,20 %	31.12.2016
	0,22 %	31.12.2017

¹ Die Beitragssätze zur Rentenversicherung sind ab 2005 der Übersicht B 7 des Rentenversicherungsberichts 2003 vom 04.12.2003 (BT-Drs. 15/2144) entnommen. Sie entsprechen der Annahmekombination mit einer jährlichen Zuwachsrates der Durchschnittsentgelte von 2 Prozent und einer mittleren Beschäftigungsentwicklung.

² einschließlich der auf den Arbeitgeber entfallenden Pauschalsteuer