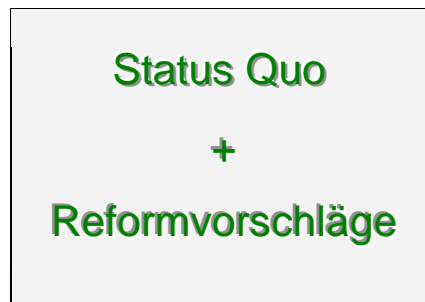


Reform des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg

**Laufbahnen, Besoldung, Versorgung, Beihilfe
der Landesbeamtinnen und Landesbeamten**



Landtagsfraktion GRÜNE

2007

Inhaltsverzeichnis

I. Öffentlicher Dienst in Baden-Württemberg.....	5
A. Einleitung.....	5
1. Landeshaushalt und Verschuldung	5
2. Landeshaushalt und Personalkosten	5
3. Konsequenzen der Föderalismusreform	5
B. Personalbestand.....	6
a) Personal des Landes und Bevölkerung.....	6
b) Personal des Landes nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen.....	7
c) Altersstruktur der Landesbediensteten 2004.....	7
d) Neueinstellung von Beschäftigten im Landesdienst 2005 und 2006.....	8
2. Spezielle Aufgabenbereiche.....	8
a) Personal des Landes nach Aufgabenbereichen.....	8
b) Schule	9
(1) Entwicklung der Schülerzahlen	9
(2) Lehrkräfte an öffentlichen und privaten Schulen.....	10
C. Personalausgaben.....	12
1. Bestandteile der Personalausgaben.....	12
a) Grundgehalt der Beamtenbesoldung.....	12
b) Beamtenzulagen	13
(1) Familienzuschlag.....	13
(2) Zulagen.....	13
(a) Amtszulagen	13
(b) Stellenzulagen	14
(c) Ausgleichszulage.....	14
(d) Vertreterzulage	14
(3) Zulagen für besondere Erschwernisse.....	14
(a) Dienst zu ungünstigen Zeiten	14
(b) Wechselschichtzulage	14
(4) Sonstige Zulagen.....	14
(5) Mehrarbeitsvergütung	15
(6) Sonderzahlungen	15
(7) Vermögenswirksame Leistungen	15
(8) Leistungsprämien und Leistungszulagen	15
(9) Auslandsdienstbezüge	15
(10) Anwärterzuschläge	15
c) Arbeitnehmerzulagen.....	16
2. Entwicklung und Verhältnis zu anderen Etatpositionen	16
3. Zusammensetzung der Personalausgaben.....	17
D. Versorgungsausgaben als Bestandteil der Personalausgaben	17
1. Entwicklung.....	17
2. Prognose.....	19
E. Beihilfe.....	20
II. Reformvorschläge der Landesregierung, Gewerkschaften, Verbände und aktuelle Diskussion.....	21
A. Koalitionsvereinbarung für die 14. Legislaturperiode.....	21
1. Begrenzung der Personalausgaben	21
2. Besoldungsrecht	21
a) Leistungselemente in der Bezahlung stärken.....	21
b) Angleichung Beamte und Arbeitnehmer.....	21
3. Arbeitszeit	21
a) Wochenarbeitszeit	21
b) Lebensarbeitszeit.....	22
4. Beamtenversorgung	22
a) Pensionsrücklagen	22
b) Altersvorsorge.....	22

5.	Sonderbereiche: Lehrerschaft, Justiz	22
a)	Unterrichtsversorgung	22
b)	Lehrerarbeitszeit	22
c)	Justiz.....	22
B.	Reforminitiativen und Beschlüsse der Landesregierung.....	22
1.	Aktive Beschäftigte	22
a)	Stellenstreichungen Landesverwaltung.....	22
b)	Streichen von Lehrerstellen	23
c)	Stellenstreichungen bei der Polizei	23
d)	Studienreferendare	23
e)	Lebensarbeitszeit, Arbeitszeitenregelung, Altersermäßigung	23
f)	Besoldungsrecht	24
(1)	Leistungsorientierte Besoldung	24
(2)	Reduzierung der Altersstufen	24
(3)	Höhere Bezahlung für Berufsanfänger.....	24
(4)	Einmalzahlungen und Gehaltserhöhungen	24
(5)	Sonderzahlungen	25
(6)	Unterschiedliche Ortszuschläge.....	25
g)	Änderung des Laufbahnrechts.....	25
2.	Versorgungsempfänger	25
a)	Eindämmung der Frühpensionierung	25
b)	Errichtung eines Pensionsrücklagenfonds	25
C.	Reformvorschläge Verbände.....	26
III.	Bundesgesetzgebung	26
A.	Entwurf Beamtenstatusgesetz (BeamtStG).....	26
B.	Entwurf Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG)	27
IV.	Aktuelle Rechtsprechung.....	28
V.	Eckpunkte der Landtagsfraktion Grüne für eine Reform des öffentlichen Dienstes	29
A.	Notwendigkeit einer grundlegenden Reform.....	29
B.	Eckpunkte der Reform.....	30
1.	Paradigmenwechsel: Arbeitnehmer statt Beamte auf Lebenszeit.....	30
a)	Historie des Beamtentums in Deutschland.....	30
b)	Auswirkungen eines Systemwechsels.....	31
(1)	Gutachten Fraktion Grüne.....	31
(2)	Gutachten Schleswig-Holstein	32
(3)	Umstellung im Schulbereich.....	32
(4)	Konflikt Nettogehälter	33
2.	Aktive Beschäftigte	33
a)	Laufbahnreform.....	33
b)	Leistungsbezogenes Bezahlungssystem	34
(1)	System der Leistungsbezahlung	34
(2)	Leistungsbeurteilung	35
(3)	Leistungsverteilung.....	37
c)	Leistungs- und Führungsaufgaben auf Zeit.....	38
d)	Arbeitszeit	38
e)	Abbau von Zulagen.....	39
3.	Versorgungsempfänger	39
a)	Beamtenversorgung: Status Quo	39
b)	Reformvorschlag: Änderung der Bemessungsgrundlage.....	39
c)	Auswirkungen der Änderung der Bemessungsgrundlage	40
d)	Verfassungsrechtliche Bedenken	40
e)	Lösungsansätze.....	41
f)	Pensionsrücklage	41
g)	Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche	42
h)	Abschaffung der 13. Pension im gehobenen und höheren Dienst.....	43
i)	Eindämmung der Frühpensionierung	43
j)	Bürgermeisterversorgung	43

4.	Beihilfe	43
a)	Beihilfemessung	43
b)	Kostendämpfungspauschale	44
c)	Wahlleistungspauschale	44
5.	Eingetragene Lebenspartnerschaft.....	45
VI.	Anlagen	46
VII.	Quellen.....	46

I. Öffentlicher Dienst in Baden-Württemberg

A. Einleitung

1. Landeshaushalt und Verschuldung

Der Haushalt des Landes Baden-Württemberg hat im Jahr 2007 ein Volumen in Höhe von 32,8 Mrd. €. Auf der anderen Seite hat das Land über 40 Mrd. € Altschulden. Genauer gesagt beliefen sich die Schulden des Landes, der Gemeinden, sowie der Zweckverbände Baden-Württembergs – also der öffentlichen Hand – auf dem Kreditmarkt Ende 2006 auf rund 48,1 Mrd. €. Dies ist der höchste Stand in der Geschichte des Landes. Während sich die Kreditmarktschulden des Landes auf 41,1 Mrd. € (2005: 39,5 Mrd. €) anhäuferten, standen die Gemeinden und Gemeindeverbände mit gut 6,5 Mrd. € (ohne Eigenbetriebe) und die Zweckverbände mit 0,5 Mrd. € in der Kreide. Gut 2 Mrd. € geben die Bürger/innen indirekt jedes Jahr an Zins und Tilgung für die Altschulden des Landes aus. Dabei ist der Zinssatz mit etwa 4 % derzeit eher niedrig. Wenn die Zinsen demnach in Zukunft steigen, wird auch der Haushalt stärker belastet.

Zwar belegte Baden-Württemberg im Bundesländer-Ranking Ende 2006 mit einer Pro-Kopf-Verschuldung der gesamten öffentlichen Hand von mehr als 4.000 € den dritten Platz hinter Bayern und Sachsen, allerdings fällt das Land durch die Verpflichtungen der zugesagten und bevorstehenden Versorgungsausgaben im Ländervergleich insgesamt an die siebte Stelle zurück.

Auch im Jahr 2006 hat Baden-Württemberg trotz Gesamteinnahmen von 31,8 Mrd. € wieder Kredite in Höhe von 6,5 Mrd. € benötigt, um den öffentlichen Haushalt auszugleichen. Die Nettokreditaufnahme am Kreditmarkt betrug 1,5 Mrd. €.

Wenn man der Landesregierung glauben schenkt, wird das Land dank sprudelnder Steuerquellen von jeweils mehr als eine Milliarde € in den Jahren 2007 und 2008 - so die Steuer-schätzungen - das Ziel eines ausgeglichenen Haushaltes drei Jahre früher als bisher angepeilt schon im Jahr 2008 erreichen. In diesem Jahr nimmt das Land noch eine Milliarde € neue Kredite auf, ab 2008 sollen dann keine neuen Kredite mehr aufgenommen werden. Baden-Württemberg wäre dann nach Bayern, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern das vierte Bundesland ohne Neuschulden.

2. Landeshaushalt und Personalkosten

Das Land hat im Jahr 2006 13 Mrd. € an Personalausgaben aufgewendet, wovon 9,3 Mrd. € für Dienstbezüge, 2,7 Mrd. € für Versorgungsbezüge, 858 Mio. € für Beihilfen und Unterstützungen und 27 Mio. € für Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige ausgegeben wurden. Insgesamt beliefen sich die Ausgaben des Landes auf 32,9 Mrd. €. Damit wurde innerhalb der Gesamtausgaben mit 39,5 % der größte Teil für Personalausgaben des Landes bestritten. Sie sind im Laufe der Zeit deutlich stärker gestiegen als die Gesamtausgaben. Auch in den kommenden Jahren ist mit einem weiteren Anstieg der Personalkosten des Landes zu rechnen, weil insbesondere die Versorgungsausgaben infolge personeller Ausweitung des öffentlichen Dienstes seit den 70er Jahren weiterhin anschwellen werden.

3. Konsequenzen der Föderalismusreform

Mit der Verabschiedung der Föderalismusreform am 30.06.2006 (In Kraft getreten am 01.09.2006) fallen das Laufbahn-, das Besoldungs-, sowie das Versorgungsrecht in die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz der Länder. Das Statusrecht der Landes- und Kommunalbeamten unterliegt hingegen der konkurrierenden Gesetzgebung. Da der Bund von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch macht, gilt das Statusrecht unmittelbar für die Länder. Der Bundesinnenminister legte den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Status-

rechts der Beamtinnen und Beamten, das Beamtenstatusgesetz (BT-Drs. 16/4027), vor. Damit soll die Einheitlichkeit des Dienstrechts insbesondere zur Sicherstellung der Mobilität der Beamten u.a. bei Dienstherrnwechsel gewährleistet sein. Am 25.10.06 hat die Bundesregierung einen Entwurf für das Beamtenstatusgesetz beschlossen. Das Gesetz bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates (mehr dazu s. S. 28 f).

B. Personalbestand

Die Personalausgaben werden durch zwei Komponenten beeinflusst: Dem Personalbestand, bestehend aus Beamten/innen und Arbeitnehmern/innen (seit TVöD und TV-L wird nicht mehr in Angestellte und Arbeiter/innen unterschieden, es wurde die einheitliche Bezeichnung „Arbeitnehmer/in“ eingeführt), sowie der Besoldung und Versorgung. Nach der Föderalismusreform bestimmt das Land nunmehr nicht nur den Personalbestand, sondern auch die Höhe der Besoldung und Versorgung. Damit bestehen in beiden Bereichen Einwirkungsmöglichkeiten, die sich haushaltswirksam auswirken.

a) Personal des Landes und Bevölkerung

Der Personalbestand des Landes wurde in den vergangenen Jahrzehnten stark ausgeweitet. Im Gründungsjahr 1952 waren knapp 98.000 vollzeitbeschäftigte Personen als Beamte, Angestellte oder Arbeiter/innen in den Landesbehörden tätig. Bereits 1970 lag die Zahl der Beschäftigten bei 179.000, 1980 waren es schon 254.000 Bedienstete. Auch nach 1980 nahm der Personalbestand fortlaufend zu. Bis zum Jahr 2005 hat sich die Zahl der Beschäftigten des Landes auf insgesamt 309.971 erhöht.

Die Zahl des Personals im unmittelbaren Dienst des Landes nahm Mitte der 90er Jahre ab. Grund dafür war die Umwandlung der psychiatrischen Landeskliniken (7.000 Personen) in Anstalten öffentlichen Rechts. Diese tauchen im Stellenplan des Landeshaushaltes nicht mehr auf. Ebenfalls zu Anstalten des öffentlichen Rechts umgewandelt und damit rechtlich selbständig wurden im Jahr 2000 die Universitätskliniken mit rund 25.000 Beschäftigten, so dass die Zahl der im unmittelbaren Landesdienst Beschäftigten im Jahr 2005 auf 253.810 zurückging und nach Zahlen des Statistischen Landesamtes im Jahr 2006 wieder leicht auf 255.839 Personen anstieg. Nach den aktuellsten Angaben des Statistischen Landesamtes waren zum Stichtag 30.06.2007 rund 257.500 Personen im unmittelbaren öffentlichen Dienst des Landes beschäftigt. Während das vollzeitbeschäftigte Landespersonal um 0,3 % auf knapp 167.000 Personen weiterhin zurückging, ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten gegenüber 2006 um 2,5 % auf über 90.000 angestiegen. Damit liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei gut 35 %.

Nicht etwa nur die wachsende Bevölkerung des Landes, sondern auch der Aufgabenzuwachs sind die Ursachen für die steigende Entwicklung des Personalbestandes.

Jahr	Personal des Landes	davon Unmittelbarer Dienst	davon Mittelbarer Dienst	Bevölkerung
1952	97.931			6.696.756
1970	178.642			8.895.048
1980	254.376			9.258.947
1990	268.774			9.822.027
1995	288.753			10.319.367
2000	287.613	255.570	32.043	10.524.415
2001	309.259	257.142	52.117	10.600.906
2002	317.645	262.334	55.311	10.661.320
2003	320.438	263.756	56.682	10.692.556
2004	319.675	263.836	55.839	10.717.419
2005	309.971	253.810	56.161	10.735.701
2006		255.839		10.738.753

Im Jahr 2005 Rückgang infolge der Verwaltungsreform.

Quelle: Finanzwissenschaftliches Institut Bund der Steuerzahler Baden-Württemberg (Zahlen bis 2000); Antwort Abgeordnetenbrief des Finanzministers vom 4.9.2006 (Zahlen ab 2001), Stat. Landesamt BW 2007

b) Personal des Landes nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen

Die Landesbediensteten sind je nach Art des Dienstverhältnisses Beamte, Angestellte und Arbeiter/innen bzw. seit 2007 Beamte und Arbeitnehmer/innen. Der Anteil der **Landesbeamten** (einschließlich Richter und Professoren) an den Beschäftigten im unmittelbaren öffentlichen Dienst im Land betrug im Jahr 2006 mit 186.035 Personen 72,7 %, der **Angestellten** 23,7 % (60.631 Personen) und der **Arbeiter/innen** 3,6 % (9.173 Personen). Im Vergleich zum Länderdurchschnitt von 49,5 % liegt der Beamtenanteil in Baden-Württemberg überdurchschnittlich hoch.

Über den Zeitraum von 1960 bis 2006 hat sich die Zahl der Beamten ungefähr verdreifacht, die der Angestellten verdoppelt und die der Arbeiter halbiert. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst liegt in Baden-Württemberg bei ungefähr 65 % (176.000 Personen). Der Trend der Ausweitung von Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst setzt sich damit fort, was überwiegend auf den Anstieg der Altersteilzeit zurückzuführen ist.

Für die Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes gilt das Laufbahnprinzip, das sich in **höheren** (A13 – B11), **gehobenen** (A9/10 – A12/A13), **mittleren** (A7 – A9/A10) und **einfachen** (A2 – A6) **Dienst** gliedert. Je höher die Einstufung, desto höher die Besoldung. Im Laufe der Jahre ist ein Trend zu Höhereinstufungen feststellbar.

Innerhalb der Gruppe der Beamten und Angestellten waren im höheren Dienst im Jahr 1960 18 %, 1980 25 % und 2006 28 % tätig. Im gehobenen Dienst waren 1960 36 %, 1990 40 % und 2006 47 % beschäftigt. Im mittleren Dienst waren 1960 37 %, 1980 29 %, 1990 33 % und 2006 21 % und im einfachen Dienst 1960 9 % und im Jahr 2006 nur noch 3 % beschäftigt.

Jahr	Landesbedienstete insgesamt	Und zwar				Arbeiter
		Beamte und Angestellte				
		zusammen	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	
Anzahl						
1952	97.931	78.440	12.582	32.410	24.935	19.491
1960	125.900	104.832	19.235	38.092	38.402	21.068
1970	178.642	157.521	.	.	.	21.121
1980	254.376	230.150	57.010	77.428	67.601	24.226
1990	268.774	244.022	60.692	97.101	81.072	24.752
1999	280.738	261.900	71.234	114.494	70.839	18.838
2000	255.570	240.268	66.062	112.591	57.461	15.302
2001	257.142	242.331	68.171	113.133	56.581	14.811
2002	262.334	247.954	66.540	116.183	56.220	14.380
2003	263.756	249.408	66.337	117.858	56.001	14.348
2004	263.836	249.790	66.841	115.483	58.152	14.046
2005	253.810	244.375	67.447	114.303	53.413	9.435
2006	255.839	246.666 (davon 186.035 Beamte/Richter)	68.623 (davon 51.417 Beamte/Richter)	115.502 (davon 104.802 Beamte/Richter)	52.740 (davon 27.136 Beamte/Richter)	9.173

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2006. Zahlen in Klammer (Beamte und Richter) im Jahr 2006 Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 50 % (2.856 Beamte und Richter).

c) Altersstruktur der Landesbediensteten 2004

Die Altersstruktur der Landesbediensteten – die über 51-Jährigen bilden mit 34 % die größte Gruppe – verdeutlicht die zunehmende Tendenz der Versorgungsausgaben.

16% unter 31 Jahre,
22% zwischen 31 bis 41 Jahre,
28% zwischen 41 bis 51 Jahre,
34 % über 51-Jährige.

Quelle: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 4/2006, Personal im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg 2004, S.30.

d) Neueinstellung von Beschäftigten im Landesdienst 2005 und 2006

In einer Ressortumfrage des Finanzministeriums (Drs. 14/589) wurde ermittelt, dass im Jahr 2006 insgesamt 20.966 Personen (18.481 im Vorjahr) neu in den Landesdienst eingestellt worden waren. Davon stellt der Anteil der Beamten mit 12.338 (2005: 12.655) die größte Gruppe dar. Die Verteilung der Einstellung zwischen den verschiedenen Ressorts fällt dabei sehr unterschiedlich aus. Während im Ressort des Staatsministeriums in diesem Jahr nur ein einziger Beamter/in eingestellt wurde, waren es im Ressort des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport 10.244 Beamtinnen und Beamte (überwiegend Lehrkräfte und Lehramtsreferendare), die ausschließlich im gehobenen und höheren Dienst eingestellt wurden.

Jahr	Laufbahngruppe	Beamte	Angestellte	Arbeiter
2005	insgesamt	12.338	5.659	484
	einfacher Dienst	13	135	459
	mittlerer Diensts	1.354	1.179	25
	gehobener Dienst	7.013	1.303	
	höherer Dienst	3.958	3.042	

Jahr	Laufbahngruppe	Beamte	Angestellte	Arbeiter
2006	insgesamt	12.655	7.803	508
	einfacher Dienst	18	161	478
	mittlerer Dienst	1.131	1.357	30
	gehobener Dienst	7.527	2.026	
	höherer Dienst	3.979	4.259	

2. Spezielle Aufgabenbereiche

a) Personal des Landes nach Aufgabenbereichen

Waren 1952 im Land mit 35.345 Beschäftigten lediglich 36 % des gesamten Landespersonals im Bildungswesen, der Wissenschaft und der Universitätskliniken beschäftigt (unter „Bildungswesen“ fallen allgemein bildende und berufliche Schulen), so waren es 1970 mit 83.943 Personen schon 47 % der Landesbediensteten. Im Jahr 2005 war der Anteil mit 159.667 Personen auf 63 % gestiegen (2006: 156.754).

An allgemein bildenden und beruflichen Schulen waren 2005 insgesamt 119.829 Personen tätig, davon 110.341 Beamte, 9.042 Angestellte, 446 Arbeiter/innen. An Grund- und Hauptschulen waren 41.228 Personen (39.349 Beamte, 1.910 Angestellte, 20 Arbeiter/innen), an Realschulen 14.152 (13.619 Beamte, 533 Angestellte), an Gymnasien 20.919 (19.838 Beamte, 1.014 Angestellte, 66 Arbeiter/innen) und an beruflichen Schulen 19.330 (16.393 Beamte, 2.913 Angestellte, 24 Arbeiter/innen) beschäftigt.

Die Zahl der Professorinnen und Professoren an Hochschulen betrug 2005 insgesamt 5.241. Seit 1995 ist diese Zahl annähernd gleich geblieben. Insgesamt waren an den Hochschulen in Baden-Württemberg im Jahr 2005 30.702 Beamte (7.116), Angestellte (21.454) und Arbeiter/innen (2.132) tätig.

Im Bereich öffentliche Sicherheit und Ordnung (Polizei und Brandschutz), stieg der prozentuale Anteil von 8 % im Jahr 1952 auf 10 % im Jahr 1980 und 12 % im Jahr 2005 nur leicht an. Im Jahr 2005 waren in diesem Bereich 31.059 Personen beschäftigt (2006: 30.011), davon 26.034 Beamte, 3.933 Angestellte und 1.092 Arbeiter/innen. Bei der Polizei gab es im selben Jahr 30.059 Beschäftigte, darunter 25.764 Beamte, 3.832 Angestellte und 1.059 Arbeiter/innen.

Der prozentuale Anteil der Bediensteten im Rechtsschutz (ordentliche Gerichte, Staatsanwaltschaften und Vollzugsanstalten) ist über den Zeitraum von 1952 bis 2005 mit 7 – 9 % (2006: 19.968), wie auch im Steuer- und Finanzwesen (7 % und 8 %) (2006: 18.663) annähernd gleich geblieben. Bei den ordentlichen Gerichten und Staatsanwaltschaften waren 2005 6.689 Beamte, 4.503 Angestellte und 441 Arbeiter/innen beschäftigt, insgesamt also 11.633 Personen. In den Justizvollzugsanstalten waren 3.367 Beamte, 402 Angestellte und 79 Arbeiter/innen tätig. Die Finanzverwaltung hatte im selben Jahr 15.501 Beamte, 3.037 Angestellte und 336 Arbeiter/innen.

Nach **neuesten Zahlen** des Statistischen Landesamtes betrug die Zahl der Landesbeamten zum Stichtag 30. Juni 2006 im Bereich Öffentliche Sicherheit und Ordnung 25.377, wovon 25.106 Personen bei der Polizei beschäftigt waren. Im Rechtsschutz waren 12.090 Beamte tätig, in der Finanzverwaltung 15.390 und an allgemein bildenden und beruflichen Schulen 112.615 Landesbeamte, davon 354 in der Unterrichtsverwaltung, 39.659 an Grund- und Hauptschulen, 13.545 an Realschulen, 20.139 an Gymnasien und Kollegs, 7.717 an Sonderschulen, 16.704 an beruflichen Schulen und 14.497 waren mit sonstigen schulischen Aufgaben betraut, tätig. Im Hochschulbereich gab es 6.974 Beamte, davon 3.707 an Universitäten, 324 an Kunsthochschulen und 2.943 an Fachhochschulen (inkl. Pädagogischen Hochschulen).

Jahr	Landesbedienstete insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	tätig im Aufgabenbereich			
			Bildungswesen, Wissenschaft, Hochschulkliniken	öffentliche Sicherheit und Ordnung	Rechtsschutz	Steuer- und Finanzwesen
1952	97.931	97.931	35.345	7.850	8.662	9.517
1960	125.900	117.095	46.500	11.894	10.785	11.434
1970	178.642	165.835	83.943	13.848	13.444	13.065
1980	254.376	213.985	139.432	26.144	18.363	19.987
1990	268.774	210.548	149.237	29.688	20.654	20.217
1995	288.753	224.020	165.633	31.717	21.672	22.232
1999	280.738	202.658	171.235	32.063	20.651	19.925
2000	255.570	181.691	147.530	31.809	20.389	19.674
2001	257.142	180.048	150.270	31.828	20.193	19.427
2002	262.334	179.811	155.928	32.050	20.073	19.298
2003	263.756	178.581	156.435	32.409	20.174	19.314
2004	263.836	178.437	153.199	32.335	20.126	19.241
2005	253.810	168.036	159.667	31.101	19.932	18.874
2006	255.839	167.361	156.754	30.011	19.968	18.663

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2007 |

b) Schule

(1) Entwicklung der Schülerzahlen

Während in den 80er-Jahren die Schülerzahlen kontinuierlich sanken, steigen sie seit den 90er-Jahren an.

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes besuchten im Schuljahr 2005/06 ca. 452.000 Kinder eine öffentliche oder private Grundschule. Gut 194.000 Schülerinnen und Schüler wurden an einer Hauptschule unterrichtet, 244.800 an einer Realschule und über 328.400 an einem Gymnasium. Landesweit hat damit die Zahl der Grundschüler seit 1995/96 mit 2 % leicht abgenommen, an den Hauptschulen ist der Rückgang mit fast 6 % dreimal so hoch. Dagegen haben die Realschulen und die Gymnasien im selben Zeitraum starke Zuwächse von knapp 23 % bzw. nahezu 28 % verzeichnet. Insgesamt gab es im Schuljahr 2005/06 mehr als 1,3 Mio. Schüler/innen an allgemein bildenden Schulen im Land. 1990 waren an den allgemein bildenden Schulen 21,9 Schüler/innen je Klasse registriert, 2004 22,6 und 2005 22,2 Schüler/innen (22,5 an öffentlichen Schulen, 17,8 an privaten Schulen), wobei an öffentlichen Gymnasien 27,7 Schüler/innen je Klasse zu verzeichnen waren (25,8 an privaten), an öffentlichen Realschulen 27,6 (26,2 an privaten), an Hauptschulen 20,5 (23,5 an privaten) und 22,0 an Grundschulen (22,5 an privaten).

Das Statistische Landesamt erwartet bis zum Jahr 2020 einen **Rückgang der Schülerzahlen** von bis zu 18 %. Die Landesstatistiker sagen in ihrer jüngsten Veröffentlichung einen Rückgang der Schülerzahlen von aktuell 1,7 Mio. auf 1,56 Mio. (allgemein bildende und berufliche Schulen) im Jahr 2012 und auf 1,4 Millionen im Jahr 2020 voraus.

Die Zahl der Schüler/innen an Grundschulen wird bis zum Schuljahr 2012/13 in allen 44 Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs stetig zurückgehen bei allerdings deutlichen regionalen Unterschieden. Insbesondere in ländlich geprägten Landkreisen wird der Rückgang am stärksten sein, dagegen wird vor allem in den 9 Stadtkreisen des Landes die Schülerzahl deutlich weniger absinken. Um das Jahr 2017 wird die Schülerzahl auf 376.000 Schüler/innen zurückgehen. Danach ist wieder mit einem leichten Anstieg zu rechnen, da dann die Kinder einer etwas stärkeren Elterngeneration in das schulpflichtige Alter kommen. Im Jahr 2020 lägen laut Statistischem Landesamt die Zahlen mit knapp 379.000 Schülern/innen um 16 Prozent unter dem heutigen Wert.

Die Zahl der Schüler/innen an Hauptschulen wird in den nächsten Jahren stetig zurückgehen. Landesweit wird im Schuljahr 2012/13 voraussichtlich ein Fünftel weniger Schüler/innen öffentliche und private Hauptschulen besuchen als noch im Schuljahr 2004/05. Daher wird an den Hauptschulen bis zum Jahr 2020 ein Rückgang von rund 53.000 Schülern/innen erwartet. Mit nur noch gut 141.000 läge die Schülerzahl dann um 27 % niedriger als gegenwärtig.

Die Zahl der Schüler/innen an Realschulen wird auch kontinuierlich zurückgehen. Dort ist bis 2012 mit einem leichten Rückgang auf knapp 235.000 Schüler/innen zu rechnen, bevor ab 2012 die demographische Entwicklung zu deutlich sinkender Schülerzahl führt. Bis 2020 könne sie wieder unter 200.000 absinken, d.h. 17 % weniger als heute.

Bis zum Schuljahr 2008/09 wird die Schülerzahl an Gymnasien in den meisten Stadt- und Landkreisen noch etwas ansteigen, um erst danach zurückzugehen und unter das derzeitige Niveau abzusinken. Die Zahl wird bis 2008/09 auf über 341.000 Schüler/innen steigen. Dies würde sogar den Höchststand von 339.696 aus dem Schuljahr 1980/81 übertreffen. Mit dem Ausscheiden des „doppelten“ Abiturientenjahrgangs im Sommer 2012 wird sich die Schülerzahl um einen kompletten Jahrgang auf knapp 310.000 verringern. Bis 2020 dürfte die Schülerzahl dann auf 264.000 absinken. Das wären rund 20 % weniger Schüler/innen als heute, aber noch mehr als im Schuljahr 1996/97.

Voraussichtliche Entwicklung der Schülerzahlen an öffentlichen und privaten Schulen in Baden-Württemberg bis zum Schuljahr 2020/21							
Schuljahr	Allgemein bildende Schulen insgesamt	Darunter					Berufliche Schulen Insgesamt (ohne Schulen des Gesundheitswesens)
		Grundschulen	Hauptschulen	Realschulen	Gymnasien	Sonderschulen	
1990/91	1.055.224	405.951	179.890	172.920	230.916	43.978	368.954
1995/96	1.196.738	461.413	206.505	199.732	256.979	49.088	340.621
2000/01	1.287.946	477.429	211.084	229.836	292.966	52.003	371.523
2005/06	1.301.886	452.015	194.437	244.798	328.449	54.804	395.791
2010/11	1.229.700	406.200	168.500	235.700	339.300	51.800	403.200
2015/16	1.108.300	377.800	151.300	215.500	288.900	47.500	380.800
2020/21	1.054.100	378.800	141.300	198.800	264.000	45.600	343.300
Maximum im Schuljahr	1.307.548	486.737	215.532	247.564	341.200	55.199	411.000
	2003/04	1998/99	2002/03	2004/05	2008/09	2003/04	2008/09

Quelle: Statistisches Landesamt 2006

Aufgrund rückläufiger Schülerzahlen sollen laut Kultusministerium von 2006 bis 2016 voraussichtlich 18.720 Stellen frei werden.

(2) Lehrkräfte an öffentlichen und privaten Schulen

Von den im Bereich Bildungswesen 119.918 Beschäftigten des Landes konnten im Schuljahr Jahr 2005/06 an öffentlichen und privaten allgemeinbildenden Schulen 106.070 (95.001 /

11.069) und an beruflichen Schulen 21.325 Lehrkräfte verzeichnet werden.

Im Bereich Kultus und Sport gab es im Jahr 2005 insgesamt 119.918 Beschäftigte. Mit 110.341 Personen war der Anteil der Beamten am größten, weit geringer war die Gruppe der Angestellten mit 9.042 Personen. Lediglich 446 Arbeiter/innen waren bei den Schulen beschäftigt. Bei der Unterrichtsverwaltung waren insgesamt 598 Personen tätig, davon 496 Beamte. Bei insgesamt 253.810 Beschäftigten im Land (davon 184.443 Beamte, 59.932 Angestellte, 9.435 Arbeiter), sind folglich allein 43 % des Personals als Beamte im Bildungsbereich tätig.

Die Zahl der Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen zusammen betrug im Schuljahr 2005/06 insgesamt 106.070 (95.001 an öffentlichen Schulen, 11.069 an privaten Schulen). 1974 waren es noch 63.761 Lehrer gewesen, 1994 82.203. Die Zahl der Lehrkräfte an öffentlichen und privaten beruflichen Schulen war im Schuljahr 2005/06 bei insgesamt 26.831 angelangt, davon 21.325 an öffentlichen und 5.505 an privaten beruflichen Schulen). An öffentlichen allgemein bildenden und beruflichen Schulen waren demzufolge im Schuljahr 2005/06 116.326 Lehrerinnen und Lehrer beschäftigt. Die meisten Lehrkräfte – 46.609 – unterrichteten an Grund- und Hauptschulen. 23.450 Lehrerinnen und Lehrer waren an Gymnasien tätig, 15.325 an den Realschulen und 9.178 an Sonderschulen. 21.325 Lehrkräfte bildeten die Schüler/innen an öffentlichen beruflichen Schulen aus.

Der Altersdurchschnitt der Lehrerschaft lag zwischen 48 Jahren an den Grund- und Hauptschulen und 49 Jahren an den anderen Schularten.

Fast jede zweite Lehrkraft war vollzeitbeschäftigt, rund 40 % gingen dem Lehrerberuf im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die übrigen Lehrkräfte waren stundenweise beschäftigt. Unter den Lehrerinnen lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit rund 56 % deutlich über dem ihrer männlichen Kollegen, bei denen er nur 14 % betrug.

Jede Lehrkraft in Baden-Württemberg hatte statistisch gesehen im Schuljahr 2005/06 an öffentlichen allgemein bildenden Schulen zusammen 16,3 Schüler zu unterrichten. An Grund- und Hauptschulen wurden 17,9 Schüler, an Realschulen 19,2 und an Gymnasien 16,0 Schüler zu unterrichten.

Wurden in den öffentlichen Schuldienst 1993 insgesamt 2.200 Lehramtskandidaten eingestellt, so waren es 2005 schon 5.065. Davon wurden 1.783 an Grund- und Hauptschulen, 437 an Realschulen, 186 an Sonderschulen, 1.377 an Gymnasien und 1.000 an beruflichen Schulen eingestellt. Im Jahr 2007 wurden insgesamt 3.750 Lehrerneueinstellungen vorgenommen. An Grund- und Hauptschulen wurden 750, an Sonderschulen 190, an Realschulen 440, an Gymnasien 1.350, an beruflichen Schulen 800 Lehrer und insgesamt 220 Fachlehrer neu eingestellt.

Im Jahr 2005 wurden vom Land 5.200 Studienreferendare eingestellt, 2006 waren es 6.300 Studienreferendare und im kommenden Jahr wird die Zahl auf 7.200 ansteigen.

Zahl der Lehrkräfte an öffentlichen allgemein bildenden und beruflichen Schulen in Baden-Württemberg ab dem Schuljahr 1990/91:

Schulart	Beschäftigungsverhältnis	Schuljahr 1990/91	Schuljahr 1995/96	Schuljahr 2000/01	Schuljahr 2005/06
Grund- und Hauptschule	Vollzeitbeschäftigte	20.485	20.208	18.669	19.725
	Teilzeitbeschäftigte	15.254	18.110	21.505	20.259
	Sonstige	5.567	6.922	6.807	6.625
	Zusammen	41.306	45.240	46.981	46.609
Sonderschulen	Vollzeitbeschäftigte	4.537	4.780	4.747	5.090
	Teilzeitbeschäftigte	2.240	2.619	3.304	3.353
	Sonstige	315	312	458	735
	Zusammen	7.092	7.711	8.509	9.178
Realschulen	Vollzeitbeschäftigte	7.875	7.466	7.020	7.559
	Teilzeitbeschäftigte	3.817	4.564	6.024	5.951
	Sonstige	1.115	1.381	1.444	1.815
	Zusammen	12.826	13.411	14.488	15.325
Gymnasien	Vollzeitbeschäftigte	12.561	12.111	11.156	11.013

	Teilzeitbeschäftigte	5.354	6.119	8.008	9.772
	Sonstige	1.794	1.929	2.575	2.665
	Zusammen	19.709	20.159	21.739	23.450
Schulen bes. Art	Vollzeitbeschäftigte	314	258	226	235
	Teilzeitbeschäftigte	175	177	179	173
	Sonstige	22	17	19	31
	Zusammen	511	452	424	439
Berufliche Schulen	Vollzeitbeschäftigte	12.697	12.171	12.327	12.687
	Teilzeitbeschäftigte	3.402	4.315	5.178	6.023
	Sonstige	2.845	2.374	2.565	2.183
	Zusammen	18.944	18.860	20.070	20.893
Insgesamt	Vollzeitbeschäftigte	58.469	56.994	54.145	56.309
	Teilzeitbeschäftigte	30.242	35.904	44.198	45.531
	Sonstige	11.677	12.935	13.868	14.054
	Zusammen	100.388	105.833	112.211	115.894

Quelle: Kultusministerium Sept. 2006

C. Personalausgaben

1. Bestandteile der Personalausgaben:

Die Personalausgaben setzen sich zusammen aus den aktiven Dienstbezügen der Beamten, Angestellten und Arbeiter/innen des öffentlichen Dienstes, den Versorgungsbezügen pensionierter Beamter, den Beihilfen, Unterstützungen und personalbezogenen Sachausgaben wie z.B. Fahrtkostenzuschüsse.

Die Besoldung, die monatlich im Voraus gezahlt wird, besteht in erster Linie aus dem Grundgehalt. Sie wird ergänzt durch den Familienzuschlag sowie bei gegebenen Voraussetzungen durch Zulagen. Es können auch Leistungsprämien bzw. Leistungszulagen (nicht in Baden-Württemberg, s.u.) sowie arbeitsmarktbedingte Sonderzuschläge gezahlt werden. Bei Verwendung im Ausland gibt es spezifische Auslandsbezüge. Ferner erhalten die Besoldungsempfänger jährliche Sonderzahlungen und vermögenswirksame Leistungen.

a) Grundgehalt der Beamtenbesoldung

Das Grundgehalt ist der Hauptbestandteil der Dienstbezüge. Es bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des verliehenen Amtes und nach dem Lebensalter. Die Einstufung in die einzelnen Besoldungsgruppen ist in den Besoldungsordnungen (Bundes- und Landesbesoldungsordnung) festgelegt. Die Grundbesoldung ist in Tabellen in der BesO A und B bundeseinheitlich festgelegt. Die A-Besoldung ist nach Stufen im 2-, 3- bzw. 4-Jahresintervall gestaffelt. In der so genannten B-Besoldung sind Festbeträge unabhängig vom Lebensalter festgelegt.

Die Professorenbesoldung wurde neu geregelt. Die Besoldungsordnung C wird mit Übergangsregelungen von der Besoldungsordnung W abgelöst. Die Besoldungsordnung W regelt das einheitliche Grundgehalt. Die Besoldungsordnung R regelt die Besoldung der Richter und Staatsanwälte. Leistungsbestandteile sind durch Bundes- bzw. Landesrecht konkretisiert.

Fallbeispiele:

		West (ledig)	Ost (ledig)	West (verheiratet, 2 Kinder)	Ost (verheiratet, 2 Kinder)
A4	Justizhauptwachtmeister, 26 Jahre	1.716,62	1.587,88	2.022,52	1.870,85
A6	Justizvollstreckungssekretär, 40 Jahre	1.978,71	1.830,31	2.259,05	2.089,63
A9	Kriminalkommissar, 35 Jahre	2.501,75	2.314,11	2.787,13	2.578,09
A12	Konrektor einer Hauptschule, 45 Jahre	3.479,49	3.218,53	3.764,87	3.482,51
A13	Studienrat, 35 Jahre	3.519,24	3.255,30	3.804,62	3.519,28
A16	Oberstudiendirektor, 50 Jahre	5.293,38	4.896,38	5.578,76	5.160,36
C4	Professor, 50 Jahre, Endstufe	6.173,79	5.710,76	6.459,17	5.974,74
R4	Amtsgerichtspräsident (altersunabhängig)	6.412,65	5.931,70	6.698,03	6.195,68

Quelle: dbb Stand Januar 2005, zuletzt geändert am 1. August 04 in €.

b) Beamtenzulagen

In den Besoldungsordnungen A und B sind Stellenzulagen für viele Aufgabenbereiche mit einem Volumen von mehr als € 500 Mio. p.a. vorgesehen, darunter u. a. folgende Zulagen:

(1) Familienzuschlag

Der Familienzuschlag (früher Ortszuschlag, der ursprünglich dazu bestimmt war, die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten der Beamten in den einzelnen Dienstorten auszugleichen) ist Teil der Dienstbezüge wie das Grundgehalt. Seine Höhe richtet sich nach den Familienverhältnissen des/der Beamten/in, in der Stufe 1 auch noch nach der Besoldungsgruppe. In Ausgestaltung des Alimentationsprinzips berücksichtigt der Familienzuschlag typische familienbedingte Mehrbelastungen im Vergleich zu ledigen Beamtinnen und Beamten. Der Zuschlag wird nach zwei Kategorien gestaffelt: A2 bis A8 und übrige Besoldungsgruppen. Den Familienzuschlag Stufe 1 (sog. Verheiratetenzuschlag) erhalten verheiratete, verwitwete und geschiedene (bei Unterhaltsverpflichtung aus der Ehe) Beamtinnen und Beamte.

Familienzuschlag West (in €) (Stand 2007):

	Stufe 1 (§ 40 Abs. 1 BBesG)	Stufe 2 (§ 40 Abs. 2 BBesG)
Besoldungsgruppen A2 bis A8	100,24 €	190,29 €
Übrige Besoldungsgruppen	105,28 €	195,33 €

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 90,05 € brutto, für das dritte und jedes weitere Kind um 230,58 € brutto.

Erhöhungsbeiträge für Besoldungsgruppe A2 bis A5:

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A2 bis A5 um je 5,11 € brutto, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in den Besoldungsgruppen A2 und A3 um je 25,56 € brutto,

in der Besoldungsgruppen A4 um je 20,45 € brutto und

in der Besoldungsgruppe A5 um je 15,34 € brutto.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Unabhängig von der Zahlung des Familienzuschlags haben Beamte und Richter Anspruch auf das allgemeine staatliche Kindergeld. Dies beträgt seit 2002 monatlich für die ersten drei Kinder jeweils 154,00 €, für jedes weitere Kind 179,00 €.

(2) Zulagen

Zulagen sind zusätzliche Geldleistungen, die wie in allen Arbeitsbereichen auch im öffentlichen Dienst neben der Grundbesoldung (Grundgehalt und Familienzuschlag) gezahlt werden, um zusätzliche Anforderungen und Leistungen zu honorieren. Es gibt folgende Gruppen von Zulagen:

(a) Amtszulagen

Sie dienen zur differenzierten Bewertung der Ämter, sind in den Besoldungsordnungen bei den entsprechenden Ämtern angebracht und gelten als Bestandteil des Grundgehalts. Sie nehmen an den allgemeinen Gehaltserhöhungen automatisch teil und werden auch der Berechnung der Pension zugrunde gelegt. So können z.B. im Spitzenamt des mittleren Dienstes (in der Besoldungsgruppe A9) für herausgehobene Funktionen bis zu 30 % der Stellen mit einer Amtszulage ausgestattet werden (§§ 42 BBesG mit Anlage IX, 15 LBesG mit Anlage II). Näheres zu den Amtszulagen in Baden-Württemberg vgl. Zulagenbericht Drs. 14/32 S. 10 ff.

(b) Stellenzulagen

Es gibt Stellenzulagen für die Wahrnehmung herausgehobener Funktionen. Für die meisten Beamten gibt es eine „allgemeine Stellenzulage“, die seinerzeit zur Harmonisierung der Besoldungsentwicklung bei Bund und Ländern eingeführt worden war. Die Stellenzulagen sind nicht Bestandteil des Grundgehalts. Sie werden nur für die Dauer der Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion gewährt. Die Funktionsfähigkeit und Dynamisierung der Stellenzulagen wurden ab 1999 mit dem Versorgungsreformgesetz beseitigt.

In Baden-Württemberg gibt es z.B. im Jahr 2006 eine Stellenzulage für Fachschulräte, geschäftsführende Schulleiter, Ausbildungslehrer und Fachberater, die monatlich 37,26 € oder 76,69 € beträgt. Näheres zu den Stellenzulagen nach Landesrecht vgl. Drs. 14/32 S. 16 ff.

(c) Ausgleichszulage

Verringern sich die Dienstbezüge von Beamten wegen einer Versetzung aus dienstlichen Gründen, erhalten sie eine Ausgleichszulage. Dies gilt auch dann, wenn die Versetzung in den Ruhestand aufgrund anderweitiger Verwendung vermieden wird und sich dadurch die Bezüge verringern. Der zu zahlende Betrag richtet sich nach der Differenz zwischen den Bezügen, die in früherer Verwendung zugestanden hätten und den neuen Bezügen. Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltstfähig, soweit sie ruhegehaltstfähige Bezüge ausgleicht.

(d) Vertreterzulage

Für die vorübergehende und vertretungsweise übertragene höherwertige Tätigkeit ist eine Vertreterzulage vorgesehen. Allerdings müssen die übertragenen Aufgaben 18 Monate ununterbrochen wahrgenommen worden sein sowie die haushaltsrechtlichen (Planstelle) und laufbahnrechtlichen (Beförderungststufe) Voraussetzungen für die Übertragung dieses Amtes vorliegen. Die Höhe der Zulage richtet sich nach der Differenz der Grundgehälter zwischen der Besoldungsgruppe des bisherigen und derjenigen des übertragenen Amtes.

(3) Zulagen für besondere Erschwernisse

Zur Abgeltung besonderer, bei der Bewertung des Amtes oder beider Regelung der Anwärterbezüge nicht berücksichtigter Erschwernisse gibt es Erschwerniszuschläge. Die Zulagen sind widerruflich und nicht ruhegehaltstfähig.

(a) Dienst zu ungünstigen Zeiten

An Sonn- und Feiertagen 2,73 € (West) je Stunde. An Samstagen in der Zeit zwischen 13⁰⁰h und 20⁰⁰h wird 0,64 € gewährt, zwischen 20⁰⁰h und 6⁰⁰h 1,29 € je Stunde.

Für Beamte in Justizvollzugsanstalten sowie Empfänger von Polizei- und Feuerwehrzulage beträgt die Zulage 0,77 € je Stunde.

(b) Wechselschichtzulage

Beamte erhalten eine Wechselschichtzulage von monatlich 102,26 €, wenn sie ständig nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit vorsieht. Dabei müssen laut Dienstplan in fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Dienststunden in der betrieblichen Nachtschicht liegen.

Wenn die Beamten diese Voraussetzung nicht erfüllen, können sie eine Schichtzulage erhalten, die zwischen 35,79 € und 61,36 € beträgt.

(4) Sonstige Zulagen

Daneben werden eine Reihe weiterer Stellenzulagen gewährt. Diese knüpfen überwiegend an Funktionen an, die nicht auf Dauer angelegt sind. Sie sind daher widerruflich und nicht ruhegehaltstfähig.

Z.B. erhalten Beamte im Polizeivollzugsdienst des Bundes und der Länder bzw. im Einsatzdienst der Feuerwehr eine Polizei- und Feuerwehrzulage. Die Höhe beträgt monatlich nach einem Jahr Dienstzeit 63,69 € (West) und nach zwei Jahren Dienstzeit 127,38 € (West).

(5) Mehrarbeitsvergütung

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen in der Besoldungsgruppe A kann in besonderen Bereichen für angeordnete Mehrarbeit eine Vergütung gezahlt werden. Hierzu gehören bspw. Arzt- und Pflegedienst in Krankenhäusern, Kliniken und Sanatorien, der polizeiliche Vollzugsdienst, der Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr, der Schuldienst als Lehrer. Die Vergütung muss versteuert werden (A2 bis A4: 9,96 €, A5 bis A8: 11,77 €, A9 bis A12: 16,15 €, A13 bis A16: 22,27 €).

(6) Sonderzahlungen

§ 67 BBesG sieht vor, dass Bund und Länder jährliche Sonderzahlungen gewähren können, die im Kalenderjahr die Höhe der Bezüge eines Monats nicht übersteigen dürfen.

In Baden-Württemberg wurden mit dem Haushaltsstrukturgesetz 2007 die Sonderzahlungen gekürzt. Für aktive Beamte bedeutet dies eine Reduzierung der Sonderzahlungen ab 1. Januar 2008 von ca. 64 % auf ca. 50 % eines Monatsbezugs und für Versorgungsempfänger ab 1. April 2007 von ca. 55 % auf 30 %. Durch die Änderung vermindern sich die Sätze der Sonderzahlungen für aktive Beamte von 5,33 % auf 4,17 % und für Versorgungsempfänger von 4,58 % auf 2,5 %. Im Prozentsatz für die Versorgungsempfänger ist ein Beitrag für Pflegeleistungen in Höhe von 0,75 % mindernd berücksichtigt. Der familienbezogene Teil der Sonderzahlungen bleibt bei 7,19 %. Der Haushalt wird hierdurch 2007 um 39 Mio. € und ab 2008 um 123 Mio. € jährlich entlastet. Die verbliebenen Sonderzahlungen werden in die Besoldung und Versorgung ab dem Jahr 2008 integriert (Drs. 14/ 661 und 14/1601).

Urlaubsgeld wird seit 2004 nicht mehr gewährt.

(7) Vermögenswirksame Leistungen

Auf Antrag werden vermögenswirksame Leistungen von 6,65 € monatlich gezahlt. Beamte im Vorbereitungsdienst, deren Anwärterbezüge nicht den Betrag von 971,45 € erreichen, erhalten 13,29 €.

(8) Leistungsprämien und Leistungszulagen

Durch das Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstes vom 24. Februar 1997 sind die Bundesregierung und Landesregierungen ermächtigt worden, jeweils für ihren Bereich durch Rechtsverordnung Leistungszulagen und –Prämien für herausragende und besondere Leistungen einzuführen. Die leistungsbezogenen Bezahlungsinstrumente geben die Möglichkeit, direkt und zeitnah auf die Arbeitsleistung der Mitarbeiter zu reagieren und die Motivation der besonders qualifizierten und leistungsstarken Mitarbeiter zu steigern; sie ergänzen die Leistungsstufen beim Grundgehalt. Um zu verhindern, dass Leistungsprämie und –Zulage zu festen Bezahlungsbestandteilen werden und um einem Gewöhnungseffekt entgegenzuwirken, enthält das BBesG Begrenzungen hinsichtlich des Personenkreises, der Zahlungshöhe und der Zahlungsmodalitäten.

Von der Gewährung von Leistungsprämien und –Zulagen gem. LPZVO hat das Land bisher aufgrund der angespannten Haushaltslage für die Beamten des Landes keinen Gebrauch gemacht, vgl. Ds. 13/3431.

(9) Auslandsdienstbezüge

Beamte und Richter mit dienstlichem und tatsächlichem Wohnsitz im Ausland erhalten nach § 52 ff, Anlage VI a-h BBesG neben ihren Inlandsbezügen folgende Auslandsdienstbezüge:

- Auslandszuschlag
- Auslandskinderzuschlag und
- Mietzuschuss.

(10) Anwärterzuschläge

Anwärterzuschläge für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst können gezahlt werden, wenn ein erheblicher Mangel an Bewerbern besteht.

c) Arbeitnehmerzulagen

Am 1. November 2006 trat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Kraft. Er gilt sowohl für die Angestellten, als auch für die Arbeiter (=Arbeitnehmer). Der neue TV-L ersetzt den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), den Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) sowie diese Tarifverträge ergänzende tarifliche Vorschriften. Familienstand, Kinderzahl und Lebensalter sind als bezahlungsrelevante Faktoren im neuen Recht abgeschafft; der bisherige Ortszuschlag wird nicht mehr gezahlt. Das bisherige Zulagensystem wurde aufgehoben. Damit entfällt insbesondere die Zahlung der „allgemeinen Stellenzulage“. Ebenfalls entfallen das bisherige Urlaubsgeld und die jährliche Sonderzahlung. Die Beschäftigten erhalten künftig für den Monat November eine Jahressonderzahlung, die nach Entgeltgruppen gestaffelt ist.

2. Entwicklung und Verhältnis zu anderen Etatpositionen

Wie das Statistische Landesamt festgestellt hat, betragen im Jahr 2006 die bereinigten Ausgaben (also ohne haushaltstechnische Verrechnungen und besondere Finanzierungsvorgänge) des Landes Baden-Württemberg 32,9 Mrd. €. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zunahme um 3,9 %. Die Gesamtausgaben des Landes erreichen 33,2 Mrd. € und setzen sich aus den Ausgaben der laufenden Rechnung (29,9 Mrd. €), der Kapitalrechnung (3 Mrd. €) sowie den besonderen Finanzierungsausgaben (0,2 Mrd. €) und den haushaltstechnischen Verrechnungen (0,1 Mrd. €) zusammen.

Der Hauptanteil der Ausgaben entfiel auf die Personalausgaben mit 13,0 Mrd. € (+1,5 %), wovon 9,3 Mrd. € auf Dienstbezüge, 2,7 Mrd. € auf Versorgungsbezüge, 858 Mio. € auf Beihilfen, Unterstützungen und dergleichen und 2,5 Mrd. € auf laufende Sachaufwendungen verwendet wurden. Der Anteil der Personalausgaben an den bereinigten Gesamtausgaben beläuft sich damit auf 39,5 %, nach 40,5 % im Vorjahr (38,8 % im Jahr 1990; 39,2 % im Jahr 2000). An Zinsausgaben musste das Land 2,3 Mrd. € (+1,6 %) aufwenden. An Sachinvestitionen wurden vom Land selbst nur 0,7 Mrd. € verausgabt (+0,2 %). Die Gemeinden erhielten an laufenden Zuweisungen und Zuschüssen 6,3 Mrd. €, d.h. 8 % mehr als im Vorjahr.

Vor allem in den 60er Jahren wurde der Grundstein für ein überproportionales Ausgabenwachstum gelegt. Von 1970 bis 1980 ist mit 187 % Personalausgabenerhöhung ein enormes Wachstum der Personalausgaben zu verzeichnen. Erst in den 80er-Jahren verlangsamte sich das Wachstum der Personalausgaben und Gesamtausgaben deutlich. Von 1980 bis 1990 beträgt die Zuwachsrate 35 %, von 1990 bis 2000 37 %.

Mit dem Anstieg der Personalausgaben wächst auch der Anstieg der Versorgungsausgaben. Innerhalb des Zeitraums von 1980 bis 2006 ist der Anteil der Versorgungsausgaben an den Personalausgaben von 14 % auf 24 % gestiegen.

Die Sachinvestitionen sind seit 1990 sogar rückläufig: von 1 Mrd. € 1990 auf 698 Mio. € im Jahr 2006.

Mit den Personalausgaben ist auch der Schuldenstand in Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren exorbitant angestiegen. Dieser hat sich von 1980 bis 1990 von 9,3 Mrd. € auf 18,9 Mrd. € mehr als verdoppelt. Von 1990 auf das Jahr 2000 war ein Ansteigen der Schulden um 56 % bzw. mehr als 10 Mrd. € zu verzeichnen. Dieser Trend reißt nicht ab, der Schuldenberg des Landes wächst in den vergangenen 5 Jahren jährlich um rund 2 Mrd. € auf mittlerweile 41,1 Mrd. €.

Das Finanzministerium berichtet, dass die Besoldungsausgaben der Beamten im einfachen Dienst im Jahr 2005 17 Mio. € betragen und die des mittleren Dienstes 778 Mio. €. Am höchsten sind die Besoldungsausgaben im gehobenen Dienst, dort belaufen sie sich auf 3,7 Mrd. €, etwas mehr als beim höheren Dienst, der 2,6 Mrd. € Besoldungsausgaben zu verzeichnen hat.

Für Sonderzahlungen nach dem Landessonderzahlungsgesetz gab der Staat 2005 für Staatsdiener des einfachen Dienstes 1 Mio. € aus, für den mittleren Dienst 40 Mio. €, für den

gehobenen Dienst 189 Mio. € und für den höheren Dienst 129 Mio. €.

Angestellte und Arbeiter des Landes kosteten den Staat 2005 insgesamt 2,6 Mrd. €, der Anteil an Zuwendungen wurde auf 110 Mio. € datiert. Urlaubsgeld wurde in Höhe von 11 Mio. € gewährt.

Die im Jahr 2005 gegenüber den Vorjahren erheblich niedrigeren Beträge sind in erster Linie auf die ab 1.1.2005 erfolgte Verwaltungsreform (Übergang von Teilen der bisherigen Landesverwaltung in den kommunalen Bereich) zurückzuführen. Des Weiteren wurden die Sonderzahlungen gekürzt und das Urlaubsgeld gestrichen.

Jahr	Bereinigte Gesamtausgaben in Mio. €	Personalausgaben	davon Versorgungsausgaben (einschl. Beihilfen)	Sachinvestitionen	Schuldenstand
1953		404		46	1.067
1960	2.235	776	136	176	1.229
1970	5.556	2.222	359	556	2.022
1980	15.575	6.372	925	841	9.255
1990	22.205	8.627	1.373	1.007	18.922
2000	30.264	11.861	2.281	933	29.506
2001	30.548	12.298	2.467	888	31.897
2002	30.780	12.730	2.600	809	33.378
2003	31.042	12.793	2.711	632	35.676
2004	31.259	13.064	2.863	635	37.554
2005	31.610	12.808	2.985	696	39.541
2006	32.856	12.995	3.173	698	41.072

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2007

3. Zusammensetzung der Personalausgaben

Von den Personalausgaben in Höhe von 12,8 Mrd. € im Jahr 2005 entfallen laut Finanzministerium 8,7 Mrd. € auf Dienstbezüge. 6,9 Mrd. € sprich 80 % - entfallen davon auf Beamte. Die mehr als 63.000 Angestellten des Landes beziehen insgesamt 1,56 Mrd. €, die Arbeiter 0,17 Mrd. €. Etwas anderes sprechen die Zahlen des Stat. Landesamts, wonach in den Jahren 2005 und 2006 jeweils ca. 9,3 Mrd. € auf Dienstbezüge entfielen.

Jahr	Personalausgaben in Mio. €	Dienstbezüge	davon Beamte, Richter, Amtsträger	Angestellte	Arbeiter	Versorgung (einschl. Beihilfen)	Beihilfen (ohne Versorgungsempfänger)
1990	8.627	6.950	4.829	1.331	310	1.373	255
1995	11.138	8.888	6.281	1.689	366	1.846	342
2000	11.861	9.155	6.607	1.597	296	2.275	363
2001	12.298	8.633	6.722	1.622	289	2.467	
2002	12.730	8.888	6.896	1.701	291	2.600	
2003	12.793	8.872	6.897	1.705	288	2.712	383,9
2004	13.064	9.018	7.013	1.721	285	2.863	371,9
2005	12.808	8.677	6.946	1.559	172	2.985	371,9

Quelle: Zahlen ab 2001 Finanzministerium

D. Versorgungsausgaben als Bestandteil der Personalausgaben

1. Entwicklung

Bei der Beamtenversorgung zeigen sich die Auswirkungen der Altersstruktur und darüber hinaus die personelle Ausweitung des öffentlichen Dienstes seit den 70er Jahren. Die Zahl der Versorgungsempfänger hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich nach oben entwickelt. Laut Landesregierung beläuft sich die Zahl der ehemaligen Beamten und Richter im Jahr 2006 insgesamt auf 85.540 (82.653 im Vorjahr). Davon gehörten 553 Ruhegehaltsempfänger dem einfachen Dienst an (551 im Vorjahr), 6.632 (6.736) dem mittleren Dienst,

32.653 (30.638) dem gehobenen Dienst und 21.722 (20.559) dem höheren Dienst. Das Land versorgt außerdem die Angehörigen verstorbener Beamten/innen und Richter. Ihre Zahl blieb in den letzten 25 Jahren fast unverändert, demgegenüber hat sich die Zahl der Ruhegehaltsempfänger in den letzten 20 Jahren verdoppelt. Demgegenüber hat das Statistische Landesamt zum Stichtag 1.1.2007 festgestellt, dass in Baden-Württemberg rund 91.400 Personen vom Land Versorgungsbezüge erhielten. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um ca. 7 %, seit 2002 sogar um nahezu 24 %. Die Mehrzahl der Versorgungsempfänger des Landes stellen mit rund 66.500 Personen bzw. etwa 73 % die ehemaligen Landesbediensteten dar, die sog. Ruhegehaltsempfänger. Die Bezieher von Witwen-/Witwergeld und Waisengeld machten rund 27 % aus.

Von den Ruhegehaltsempfängern des Landes waren

32 %	im höheren Dienst,
56 %	im gehobenen Dienst,
11 %	im mittleren Dienst.

Dabei beträgt das durchschnittliche monatliche Ruhegehalt der Beamten und Richter im Jahr 2006 monatlich 2.900 €; es variiert stark zwischen 1.190 € beim einfachen Dienst, über 1.900 € beim mittleren Dienst, 2.700 beim gehobenen Dienst und bis zu 3.700 € beim höheren Dienst.

Daneben erhält die Ausgabenentwicklung Auftrieb durch die allgemein höhere Lebenserwartung, welche die Bezugsdauer der Versorgungsbezüge weiter ansteigen lässt. Einen weiteren Beitrag leistet das durchschnittlich niedrigere Ruhestandseintrittsalter der Beamten. Das Durchschnittsalter der Neuzugänge an Ruhegehaltsempfängern des Landes betrug im Jahr 2005 62,0 Jahre. Zum Vergleich: das durchschnittliche Rentenzugangsalter lag bei den Rentberechtigten 2005 in Baden-Württemberg bei 63,1 Jahren.

Das Durchschnittsalter der Neuzugänge an Ruhegehaltsempfängern des Landes betrug 2005:

63,3 Jahre	im höheren Dienst,
61,7 Jahre	im gehobenen Dienst,
57,0 Jahre	im mittleren Dienst,
60,8 Jahre	im einfachen Dienst.

Im Jahr 2006 betrug das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter der Landesbeamten 62,1 Jahre. Dabei sah das durchschnittliche Eintrittsalter der verschiedenen Berufsgruppen wie folgt aus:

Polizei:	58,8 Jahre,
Schuldienst	62,4 Jahre,
Steuerverwaltung	59,4 Jahre,
Rechtsschutz (ohne Strafvollzug)	61,7 Jahre,
Strafvollzug	58,2 Jahre.

Von den insgesamt 4.660 Landesbediensteten, die im Jahr 2005 in Ruhestand gingen, wurden 1.662 Pensionäre aufgrund gesetzlichen Ruhestands (60 Jahre: 326 Personen bzw. 65 Jahre: 1.336 Personen) pensioniert, 2.005 Personen ließen sich auf Antrag zur Ruhe setzen und 993 Personen aufgrund Dienstunfähigkeit (Drs. 14/14).

Laut Angaben der Regierung beliefen sich die Versorgungsausgaben im Jahr 2005 insgesamt – also einschließlich Sonderzuwendungen (Weihnachtsgeld) – auf 2,8 Mrd. €, wovon die Sonderzuwendungen einen Anteil von 117 Mio. € ausmachten. Urlaubsgeld wurde nicht gewährt. Das Statistische Landesamt kommt auf Versorgungsausgaben des Landes im Jahr 2005 in Höhe von 3,1 Mrd. € und im Jahr 2006 in Höhe von 3,2 Mrd. €. Gegenüber 2001 (2,5 Mrd. €) bedeutet dies eine Zunahme um 27,8 % und eine jährliche Zunahme von 5,1 %.

Aufgrund der aufgezeigten Entwicklungen werden die Versorgungsausgaben in den kommenden Jahrzehnten weiter deutlich ansteigen und einen wachsenden Teil der Steuereinnahmen in Anspruch nehmen.

Jahr	Versorgungsempfänger	Davon Empfänger von			Versorgungsausgaben (einschl. Beihilfe) Mio. Euro
		Ruhegehalt	Witwen-/ Witwergeld	Waisengeld	
		Anzahl			
Beamte und Richter					
1960	36.932	18.739	17.994	Inkl.	136
1965	42.054	22.085	19.165	Waisengeld-	228
1970	45.608	24.464	20.168	empfänger	359
1975	51.342	27.410	21.075	2.857	627
1980	55.858	30.762	22.231	2.865	925
1985	56.468	31.181	22.187	3.100	1.108
1990	58.723	33.816	22.011	2.896	1.373
1995	66.292	39.113	23.959	3.220	1.846
2000	68.140	43.784	21.391	2.965	2.281
2001	71.247	47.066	21.191	2.990	2.478
2002	73.933	49.797	21.095	3.041	2.627
2003	75.933	52.182	20.795	2.956	2.737
2004	78.678	54.998	20.723	2.957	2.897
2005	82.653	58.708	20.629	2.812	3.052
2006	85.540 (84.747)	61.804 (61.456)	20.462 (20.462)	2.829	3.173
2007	88.170	66.942	20.444	2.748	

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2007; Zahlen 2005/2006 vom Finanzministerium. Zahlen in Klammer: Stat. Landesamt.

2. Prognose

Die Ausgaben für die Beamtenversorgung werden in Zukunft explosionsartig ansteigen. Für die Erstellung einer Prognose spielt neben dem aktuellen Personalstand auch die Altersstruktur eine wesentliche Rolle (s.o. I.B.1.c). Nach derzeitigem Stand geht die Landesregierung davon aus, dass sich die Zahl der Versorgungsempfänger von heute rund 88.000 im Jahr 2010 auf 98.000 erhöhen wird. Im Jahre 2015 werden es schon 119.000 Personen sein. Im Jahr 2020 wird es 137.000 Versorgungsempfänger und im Jahr 2030 139.000 Versorgungsempfänger geben.

Die Gesamtausgaben, d.h. die Personalausgaben und die Versorgungsausgaben werden sich von 2010 – 2030 wie folgt entwickeln:

Jahr	Personalausgaben in Mio. €	Versorgungsausgaben in Mio. €	Bereinigte Gesamtausgaben in Mio. €
2010	14.416	4.059	34.714
2015	16.958	5.415	39.369
2020	18.554	6.241	43.297
2030	22.675	7.694	52.837

Quelle: Finanzministerium 2006

Bereits heute sind für Pensionen und Beihilfen fast 3,2 Mrd. € bzw. monatlich ca. 3.100 € pro Versorgungsempfänger im Landeshaushalt veranschlagt, darunter die Beihilfeleistungen mit 420 Mio. € jährlich. Diese Ausgaben werden nach Prognose der Landesregierung bis zum Jahr 2030 auf jährlich 7,7 Mrd. € anwachsen. Anders ausgedrückt wird der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben gemäß den Berechnungen im Jahr 2030 43% betragen. Beliefen sich im Jahr 2005 der Anteil der Versorgungsausgaben mit ca. 3 Mrd. € auf 9% der Gesamtausgaben des Haushalts, so wird dieser Ausgabenblock im Jahr 2030 auf 15% des Etats anwachsen – ein Anstieg von 40%. Der Anteil der Versorgungsausgaben an den Personalausgaben würde im Jahr 2030 auf 34% steigen.

Angesichts der allgemein wachsenden Lebenserwartung wird jedoch mit einer noch größeren Belastung zu rechnen sein. Mittlerweile geht die Landesregierung davon aus, dass sich die Zahl der Pensionäre von derzeit 80.000 Pensionären bis 2030 fast verdoppeln wird und nicht wie bisher angenommen auf ungefähr 140.000 belaufen wird.

In der Antwort des Finanzministeriums in der Drs. 14/687 geht die Landesregierung von geringeren Entwicklungen der Versorgungsausgaben bis zum Jahr 2030 aus.

Jahr	Versorgungsbezüge Beamte, Richter, Minister	Beihilfen Versor- gungsempfänger	Versorgungs- ausgaben insgesamt	Steuer- einnahmen	Pensionen- Steuer-Quote
2007	2.664 Mio. €	462 Mio. €	3.126 Mio. €	24.970 Mio. €	12,52 %
2008	2.779	476	3.255	25.730	12,65
2010	3.011	555	3.566	27.297	13,06
2015	3.868	822	4.690	31.645	14,82
2020	4.749	1.145	5.894	36.685	16,07
2025	5.321	1.448	6.769	42.528	15,92
2030	5.612	1.725	7.337	49.301	14,88

E. Beihilfe

Derzeit erfolgt die Absicherung des Krankheitsrisikos für die meisten Beamtinnen und Beamten in der Form, dass sich der Dienstherr unmittelbar an den Krankheitskosten beteiligt. Beamte sind damit krankenversicherungsfrei. Die so genannte Beihilfe zu den Krankheitskosten erhalten sie aufgrund von Rechtsansprüchen infolge der Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Die Beihilfe ist als Ergänzung der Besoldung zu verstehen. Das System der Beihilfegewährung ist neben der gesetzlichen Krankenversicherung ein eigenständiges Krankenfürsorgesystem. Die Beihilfe wird in prozentual unterschiedlicher Höhe für Krankheits-, Pflege- und Geburtsfälle gewährt.

Der Beihilfesatz beträgt im Krankheitsfalle für den ledigen Beamten 50 % der Krankheitskosten. Ist der Beamte verheiratet, erhält der Ehegatte 70 % der Kosten erstattet. Pro Kind werden 80% erstattet. Bei zwei oder mehr Kindern erhält der Beamte 70 % seiner Kosten. Im Ruhestand sind es ebenfalls 70 %.

Den von der Beihilfe nicht gedeckten Betrag kann der Beamte über eine private Krankenversicherung absichern. Die hierfür erforderlichen Versicherungsprämien zahlen die Beamten selbst. Bei der Beihilfe gilt das Kostenerstattungsprinzip im Gegensatz zum Sachleistungsprinzip in der GKV. Die Beihilfetarife der PKV sind preislich deutlich günstiger als die PKV-Tarife für Nichtbeamte, zahlt die private Krankenversicherung doch nur subsidiär zur Beihilfe. Prämientlastend wirkt zudem, dass von den hohen Krankheitskosten im Alter ein höherer Anteil von immerhin 70 % von der Beihilfe übernommen wird.

Für Soldaten, Polizei- und Grenzschutzbeamte gelten besondere Bestimmungen.

Die weitere Zunahme der beihilfeberechtigten Versorgungsempfänger, der Teilzeitbeschäftigten wird zu einem weiteren Anwachsen der Beihilfeausgaben führen. Durch künftige Stellenzu- bzw. -Abgänge bei den aktiven Beamten kann auf die Entwicklung der Beihilfeausgaben indirekt Einfluss genommen werden.

Laut Angaben der Landesregierung sind die Beihilfeaufwendungen des Landes für alle Beihilfeberechtigten (einschließlich Versorgungsempfänger) pro Kopf (einschließlich Familienangehörige) von 1996 bis 2002 um 529 € auf insgesamt 2.806 € angestiegen. Bei den pro Kopf-Ausgaben in der GKV in Baden-Württemberg hat sich im Vergleichszeitraum eine Steigerung um 530 € auf insgesamt 3.115 € ergeben.

Innerhalb der letzten drei Jahre blieben die Beihilfeausgaben der aktiven Beschäftigten des Landes konstant bzw. gingen sogar leicht zurück, nämlich von 282,9 Mio. € im Jahr 2003 auf 371,9 Mio. € 2005, was Ausgaben pro Kopf in Höhe von 2.018 € bedeutet. Die Beihilfeausgaben bei den Versorgungsempfängern vergrößerten sich hingegen von 380,7 Mio. € 2003 auf 421,0 Mio. € im Jahr 2005, d.h. 5.281 € wurdendurchschnittlich pro Versorgungsempfänger gezahlt, was eine Steigerung von +3,3 % gegenüber dem Vorjahr bedeutet.

Die Beihilfeausgaben sind ab 1990 von insgesamt 362,8 Mio. € bis 2002 wie folgt angestiegen:

Jahr	Mio. €	Veränderung	Jahr	Mio. €	Veränderung
1991	382,4	+ 5,4%	1997	580,4	+ 6,5%
1992	416,6	+ 8,9%	1998	596,0	+ 2,7%
1993	476,4	+ 14,3%	1999	610,7	+ 2,5%
1994	492,4	+ 3,4%	2000	608,0	- 0,4%
1995	516,0	+ 4,8%	2001	702,7	+ 15,6%
1996	545,1	+ 5,6%	2002	706,0	+ 0,5%

Im Jahr 2006 gab das Land gemäß Angaben des Statistischen Landesamtes für Beihilfen, Unterstützungen und dergleichen 858,4 Mio. € aus.

II. Reformvorschläge der Landesregierung, Gewerkschaften, Verbände und aktuelle Diskussion

A. Koalitionsvereinbarung für die 14. Legislaturperiode

1. Begrenzung der Personalausgaben

Da die Ausgaben im Personalbereich etwa die Hälfte des Gesamtvolumens des Landeshaushalts ausmachen und weiter ansteigen werden, macht der Ministerpräsident in seiner Regierungserklärung vom 21. Juni 2006 deutlich, dass er weder weitere Nullrunden, noch eine Kürzung der Sonderzahlung der Pensionäre ausschließen kann. Darüber hinaus wird zur Erreichung der Nullverschuldung auch in Zukunft ein weiterer Stellenabbau unvermeidlich sein.

Außerdem soll geprüft werden, ob Lehramtsreferendare entsprechend den Rechtsreferendaren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden können.

Um die Kosten der politischen Führung zu senken, werden die Koalitionsfraktionen ab der übernächsten Legislaturperiode die Zahl der Landtagsmandate und der Wahlkreise um 10 % reduzieren.

Die Altersversorgung der Regierungsmitglieder soll in dieser Legislaturperiode neu geordnet werden. „Ziel ist die Absenkung des derzeitigen Versorgungsniveaus und Stärkung der Eigenverantwortung. Im Gegenzug könnten die Aktiv-Gehälter moderat erhöht werden.“

2. Besoldungsrecht

a) Leistungselemente in der Bezahlung stärken

Bei den Beamten sollen variable Leistungselemente in die Bezahlung einfließen. Ob in der Justiz Führungsämter auf Zeit vergeben werden sollten, wird ebenfalls geprüft.

b) Angleichung Beamte und Arbeitnehmer

Der Tarifvertrag für öffentliche Arbeitnehmer soll so weit wie möglich dem neuen Beamtenrecht des Landes angeglichen werden. Gerechtigkeitslücken sind hierbei zu schließen: abweichende Regelungen für die Arbeitszeit (41-Stunden-Woche) und Sonderzuwendungen sind abzubauen.

3. Arbeitszeit

a) Wochenarbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit soll nicht mehr verlängert werden.

b) Lebensarbeitszeit

Die Lebensarbeitszeit soll stufenweise in Richtung 67 Jahre verlängert werden, und zwar noch in dieser Legislaturperiode zur raschen Senkung der Pensionslasten. Auch Beamtengruppen mit besonderen Altersgrenzen sollen eine gewisse Verlängerung der Lebensarbeitszeit erfahren.

4. Beamtenversorgung

a) Pensionsrücklagen

Ein Pensionsrücklagenfonds soll gebildet werden, um die wachsenden Pensionslasten der Zukunft abfedern zu können. Dabei wird geprüft, welche Beiträge vom Dienstherrn und von den Beschäftigten zum Aufbau eines Pensionsrücklagenfonds geleistet werden können.

b) Altersvorsorge

Bei der Altersvorsorge soll geprüft werden, ob die Errichtung eines Fonds zur ergänzenden privaten Altersvorsorge für Beamte und dabei die Nutzung der steuerlichen Förderung im Rahmen der Entgeltumwandlung sinnvoll ist.

5. Sonderbereiche: Lehrerschaft, Justiz

a) Unterrichtsversorgung

Gemäß Koalitionsvertrag der Landesregierung soll der Lehrerbestand bis 2011 gehalten werden. In der Koalitionsvereinbarung ist geplant, bis zum Ende der Legislaturperiode 2011 die aufgrund rückläufiger Schülerzahlen rechnerisch freiwerdenden Lehrerstellen für bildungspolitische Maßnahmen – vor allem den Ausbau der Ganztagschulen, Kleinkindbetreuung und den Aufbau eines Systems für Schulevaluation - einzusetzen.

b) Lehrerarbeitszeit

Lehrkräfte sollen bis zum Monat des Erreichens der Altersgrenze im Dienst bleiben und dann sofort durch neu eingestellte Lehrkräfte ersetzt werden. Gleichzeitig ist eine Verlängerung der tatsächlich geleisteten Lebensdienstzeit angestrebt.

c) Justiz

In der Justiz soll keine weitere Ausdünnung der Personalausstattung erfolgen. Deshalb wird von der Streichung der insgesamt 334,5 Stellen aus dem 1998 beschlossenen 2.320er Stellenabbauprogramm und Stellenausgleichsprogramm abgesehen. Der Stellenabbau von 378 Stellen aus dem aktuellem 1 %-Programm wird jedoch weiterhin erbracht.

Auch das Justizministerium wird von weiteren künftigen Personaleinsparungen ausgenommen.

B. Reforminitiativen und Beschlüsse der Landesregierung

Folgende Themen werden aktuell diskutiert und wurden zum Teil schon beschlossen:

1. Aktive Beschäftigte

a) Stellenstreichungen Landesverwaltung

Die Zahl der Mitarbeiter in der baden-württembergischen Landesverwaltung soll bis 2011 um 7.000 Stellen schrumpfen. Wo sich der Stellenabbau konkret auswirken wird, ist noch offen. Trotz des geplanten Stellenabbaus steigen nach der Finanzplanung des Kabinetts die Personalkosten in den nächsten Jahren erheblich.

b) Streichen von Lehrerstellen

Entgegen früherer Ankündigungen werden im Schuljahr 2007/2008 nun doch keine 521 Lehrerstellen gesperrt. Die verbesserte Haushaltslage des Landes ist Grund dafür, dass das Kultusministerium keinen deutlichen Sparbeitrag leisten muss. Die 521 Stellen sollen über den anstehenden Nachtragshaushalt finanziert werden. Die Mittel für Vertretungskräfte werden von 32 auf 36,5 Millionen € erhöht.

Ursprünglich wollte die Landesregierung für den Doppelhaushalt 2007/08 520 Lehrerstellen nicht besetzen, was unter dem Strich rund 50 Mio. € bringen sollte. Ab 2009 sollten sie wieder im Haushalt stehen. Aus dem Haushaltsentwurf 2007/08 ergab sich, dass vom Schuljahr 2007 an sogar 780 Lehrerstellen unbesetzt bleiben sollten. Zusätzliche 270 Stellen werden durch die Verlängerung der Deputate der Referendare um jeweils eine Stunde eingespart. Durch die Sperrung der Lehrerstellen werden sollen 67 Millionen Euro eingespart werden, da die zusätzlich erbrachte Stunde der Referendare den Haushalt um 17,5 Mio. € entlaste.

c) Stellenstreichungen bei der Polizei

Die bisherigen Pläne der Landesregierung sahen vor, dass bis zum Jahr 2012 etwa 1.850 Stellen bei der Polizei wegfallen sollten. Bei den Stellen handelt es sich um Tarifbeschäftigte bei der Polizei. Nach Protesten aller drei Polizeiverbände und wegen der aktuellen Sicherheitsdebatte kündigte die Landesregierung an, den Stellenabbau in der Polizei zu reduzieren. So werde die 20-prozentige Effizienzrendite, die beim Verwaltungspersonal in den Polizeipräsidien, Polizeidirektionen und den Landespolizeidirektionen zu erwirtschaften sei, abgemildert und der damit verbundene Stellenabbau Ende 2008 gestoppt. Statt bisher 773,5 Stellen müssten bis dahin nur noch rund 400 Stellen der derzeit 21.654 Polizistenstellen abgebaut werden. Trotzdem wird im Polizeivollzugsdienst in 2008 eine erste Abbaurate von 331 Stellen vollzogen. 187 Stellen würden infolge der von 40 auf 41 Stunden erhöhten Wochenarbeitszeit entfallen, 78 Stellen als Folge des Übergangs der Lebensmittelüberwachung auf die Stadt- und Landkreise sowie 66 Stellen aufgrund der Verlagerung von Aufgaben im Zuge der polizeilichen IuK-Modernisierung. Im Frühjahr 2008 werde über die Stellensituation im Polizeivollzugsdienst entschieden.

d) Studienreferendare

Studienreferendare unterrichten als Akt der Solidarität vom Schuljahr 2007/08 an eine Stunde länger, somit zwischen 5 und 13 Stunden pro Woche. Das entspricht einer Sperrung von 270 Deputaten. Die zusätzlich erbrachte Stunde entlaste den Haushalt um 17,5 Millionen €. Andererseits betrügen die zusätzlichen Referendarsgehälter nach Aussage des Kultusministers 61,1 Mio. €, da die Zahl der Referendare von 10.285 in diesem Jahr auf 14.231 im Schuljahr 2008 steigen werde.

e) Lebensarbeitszeit, Arbeitszeitenregelung, Altersermäßigung

Wie bei der gesetzlichen Rente soll auch die Pension auf 67 Jahre angehoben werden. Freiwillig darf bis 68 Jahre gearbeitet werden. Von einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit erwartet die Landesregierung Einsparungen von 36 Mio. € im Jahr. Für Beamtengruppen wie Polizisten oder Feuerwehrleute, die wegen besonderer Belastung mit 60 in Pension gehen, soll das Pensionseintrittsalter in ähnlichem Umfang wie beim Rest der Beamten angehoben werden. Eine vorzeitige Pensionierung mit Versorgungsabschlägen bleibe möglich. Während für die Bundesbeamten das Eintrittsalter für die Pension vom Jahr 2012 an schrittweise auf 67 Jahre im Jahr 2029 angehoben werden soll, sind nach derzeitigem Stand in Baden-Württemberg raschere Schritte geplant: Ab 2011 soll die Pensionsgrenze pro Jahr um ein Vierteljahr hinausgeschoben werden. Dann würde im Land die Pension mit 67 ab 2019 gelten, zehn Jahre früher als beim Bund und in der Rentenversicherung. Laut Beamtenbund Baden-Württemberg ist durch die frühere Einführung des Pensionseintrittsalters die maximale Einsparsumme für das Land mit 150 Millionen € anzugeben.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und als effektive und kundenorientierte Aufgabenerledigung plant die Landesregierung eine flexiblere Arbeitszeitenregelung.

Die zunächst geplante Streichung Altersermäßigung für Lehrkräfte an Gymnasien und beruflichen Schulen soll erhalten bleiben. Die Altersermäßigung sieht vor, dass Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und beruflichen Schulen zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr beim Unterrichtsdeputat um eine Stunde entlastet werden, also statt 26 Stunden nur 25 Wochenstunden arbeiten. Bei einer Erhöhung des Deputats wären rund 6.000 Pädagogen betroffen.

f) Besoldungsrecht

Das Besoldungsrecht soll folgendermaßen reformiert werden (vgl. u.a. Drs. 13/3431):

(1) Leistungsorientierte Besoldung

Geplant ist, mehr Leistungsanreize einzuführen, welche auch zeitlich befristet sein sollen. Erfahrung und Leistung sollen künftig mehr zählen als Berufsjahre. Beamte sollen einmalige Prämien und monatliche Leistungszulagen erhalten. Im Höchstfall könnte die Leistungszulage 8 % des Gehalts betragen. Maximal 30 % der baden-württembergischen Landesbeamten sollen von den Leistungszulagen profitieren.

Das neue Besoldungsrecht soll es zudem ermöglichen, Arbeit unter erschwerten Bedingungen besser zu entlohnen, wie z.B. Hauptschule an sozialem Brennpunkt oder Polizeibeamte in Großstädten mit Dienst unter erschwerten Bedingungen und höheren Lebenshaltungskosten.

(2) Reduzierung der Altersstufen

Bei einer leistungsorientierten Bezahlung könnte die Zahl der Stufen im Grundgehalt verringert bzw. dieses System weitgehend abgelöst werden, was vor allem für den Bereich der A-Besoldung wünschenswert erschiene.

(3) Höhere Bezahlung für Berufsanfänger

Für Berufsanfänger soll der öffentliche Dienst attraktiv bleiben, deshalb soll die Bezahlung in den ersten Berufsjahren tendenziell verbessert werden. Den Wettbewerb mit der Privatwirtschaft kann der öffentliche Dienst aus finanziellen Gründen nur unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung oder des Studiums für sich entscheiden. Zu einem späteren Zeitpunkt verringert sich das Interesse potenzieller Bewerber in der Regel wegen der in der freien Wirtschaft bereits erzielten, im Vergleich zur Besoldung des öffentlichen Dienstes verhältnismäßig hohen Vergütung. Im weiteren Verlauf dürfen die Dienstbezüge nur noch in geringerem Umfang angehoben werden.

(4) Einmalzahlungen und Gehaltserhöhungen

Beamte und Pensionäre erhalten für die Jahre 2006 und 2007 Einmalzahlungen in Höhe von insgesamt 500 €. Die Kosten belaufen sich insgesamt auf 104 Mio. €, der Anteil der Kosten für die 75.000 Pensionäre beträgt 26 Mio. €. Die Mehrkosten bei den Gemeinden, Gemeindeverbänden und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts belaufen sich für 2006 auf rund 9,6 Mio. € und für 2007 auf 6,4 Mio. €. Nach dem Haushaltsstrukturgesetz 2007 erhalten Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter für das Jahr 2006 300 € und für das Jahr 2007 200 €, Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst jeweils 100 € und Dienst-anfänger jeweils 60 €. Versorgungsempfänger erhalten 2006 180 €, 2007 120 €. Witwen, Witwer und versorgungsberechtigte geschiedene Ehegatten im Jahr 2006 108 €, 2007 72 €, Empfänger von Vollwaisengeld 2006 36 €, 2007 24 € und Empfänger von Halbwaisengeld 2006 22 €, 2007 15 €.

Auf eine in zwei Stufen gestaffelte Gehaltserhöhung von insgesamt 2,9 % im Jahr 2008 haben sich Landesregierung, Gewerkschaftsbund und Beamtenbund im Herbst 2006 geeinigt, was Kosten von 210 Mio. € pro Jahr mit sich bringt. Im Gegenzug werden Kürzungen bei den Sonderzahlungen vorgenommen, so dass sich der Gehaltsaufschlag auf 1,1% schmälert.

Wegen sprudelnder Steuereinnahmen fordert der Beamtenbund nun einen weiteren Zu-

schlag von 2,4%, der DGB hingegen bleibt bei der Erhöhung um 2,9 %, fordert jedoch eine Kompletterhöhung schon zum Jahresbeginn 2008. Die Landesregierung hat der Forderung des Beamtenbundes bislang eine Absage erteilt.

Für die nächste Tarifrunde für den öffentlichen Dienst Ende 2008 dürfen die Beamten dann mit deutlich mehr Geld rechnen, um im Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können. MP Oettinger verspricht den Beamten Leistungsanreize über die aktuelle Besoldung hinaus. Die Forderung des bbw „1 % on Top“, also 1 % (ca. 100 Mio. €) der gesamten Beamtenbesoldung, das an die Besten verteilt wird, könne sich das Land jedoch nicht leisten.

(5) Sonderzahlungen

Die Landesregierung hat beschlossen, die Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld) für Beamte und Pensionäre zu kürzen. Mit dem am 6. Dezember 2006 eingebrachten Haushaltsstrukturgesetz 2007 wird die Sonderzahlung der aktiven Beamten ab 1.1.2008 von ca. 64 % auf ca. 50 % und für Versorgungsempfänger ab 1.4.2007 von ca. 55 % auf 30 % eines Monatsbezugs reduziert. Das Land spart damit dauerhaft 120 Mio. €. Im Gegenzug sollen die Besoldung und Pensionen um 2,9 % (in zwei Schritten ab 1.1.2008) steigen und das 13. Monatsgehalt / Weihnachtsgeld wird künftig, d.h. ab dem 01.01.2008, in die reguläre monatliche Besoldung eingerechnet. Unterm Strich erhalten die Beamten durch die Integration der Sonderzahlungen und Anpassung der Besoldung und Versorgung trotz der Kürzungen etwas mehr Geld ab 2008.

(6) Unterschiedliche Ortszuschläge

Unterschiedliche Ortszuschläge nach Lebenshaltungskosten oder Lebensarbeitszeitmodellen sollen für die Polizei gebildet werden.

g) Änderung des Laufbahnrechts

Die Landesregierung hält eine Änderung des bestehenden Laufbahnrechts für möglich, um ein größeres Spektrum an Gestaltungsmöglichkeiten zu erhalten. Ebenfalls für möglich erachtet sie eine Untergliederung der einzelnen Laufbahnen nach Art der wahrzunehmenden Tätigkeit und eine Reduzierung der vier Laufbahngruppen (Drs. 13/3431).

2. Versorgungsempfänger

a) Eindämmung der Frühpensionierung

Da die auffallend hohe Frühpensionsquote der Beamten trotz Abschläge zusätzliche Kosten verursacht, weil sich die Laufzeit der Versorgung verlängert und somit der Versorgungsetat ausgeweitet wird, erachtet die Landesregierung einen Versorgungsabschlag z.B. bei vorzeitiger Pensionierung für möglich. Laut BVerfG-Beschluss vom 20.6.2006 (Az. 2 BvR 361/03) sei ein Abschlag um 3,6 % rechters.

b) Errichtung eines Pensionsrücklagenfonds

Rheinland-Pfalz verfügt seit 1996 über einen Pensionsfonds, in den das Land für jeden ab 1996 eingestellten Beamten monatlich den entsprechenden rechnerischen Versorgungsanteil am Bruttogehalt einzahlt. Aus diesem Fonds sollen künftig die Pensionsansprüche der ab 1996 eingestellten Beamten finanziert werden. Inzwischen gewährleistet dieser Fonds die Pensionsansprüche von einem Viertel der aktiven Beamten in Rheinland-Pfalz.

Auch der Bund und weitere Bundesländer haben mittlerweile Pensionsfonds eingerichtet.

Baden-Württemberg hat zur Sicherung der Versorgungsaufwendungen ein Sondervermögen im Sinne von § 113 Abs.2 der Landeshaushaltsordnung unter dem Namen „Versorgungsrücklage des Landes Baden-Württemberg“ errichtet (§ 2 VersRücklG). Die Höhe der Beträge wird nach einer vom Finanzministerium festzulegenden Berechnungsformel aus den Ist-Ausgaben des abgelaufenen Haushaltsjahres pauschal ermittelt (§ 6 Abs. 1 S.2 VersRücklG). Gemäß § 7 VersGücklG ist das Sondervermögen nach Abschluss der Zuführung

der Mittel (§ 14 a Abs. 2 BBesG) ab dem 1. Januar 2018 über einen Zeitraum von 15 Jahren zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen einzusetzen, d.h. das Sondervermögen dürfte spätestens im Jahre 2033 aufgebraucht sein und wird nur einen jährlichen Entlastungsbetrag von 340 Mio. € bereitstellen. Gem. § 12 VersRücklG gilt das Sondervermögen nach Auszahlung seines Vermögens als aufgelöst. Die Versorgungsrücklage des Landes Baden-Württemberg hat einen Bestand von rd. 520 Mio. €. Aus heutiger Sicht kann sich der Bestand bis zum Jahr 2018 (Beginn der Entnahmephase) unter Berücksichtigung der Mittelzuflüsse und Zinserträge auf eine Größenordnung von rd. 3,5 bis 4 Mrd. € belaufen (Ds. 14/95). Die Versorgungsrücklage wird in den Jahren 2018 bis 2030 nur einen jährlichen Entlastungsbetrag von rund 340 Mio. € bereitstellen können und ist damit als alleinige Maßnahme nicht ausreichend.

Der Ministerrat hatte am 21. Mai 2007 die Eckpunkte des geplanten Pensionsfonds beschlossen und das Finanzministerium beauftragt, auf dieser Grundlage eine Konzeption zu erarbeiten.

Zur Errichtung des geplanten Pensionsfonds soll mit der Summe von 500 Mio. Euro ein Kapitalstock aus den Steuermehreinnahmen des Jahres 2007 gebildet werden. Zusammen mit der bestehenden Versorgungsrücklage macht dies einen Kapitalstock von mehr als 1 Mrd. €. Ab 2009 solle der neue Fonds durch regelmäßige Zuführungen weiter ausgebaut werden. Die beschlossenen Eckpunkte sehen weiter vor, dass das Fondsvermögen, entsprechend der schon bestehenden Versorgungsrücklage, als Sondervermögen sicherheits- und renditeorientiert angelegt werden soll. Bei der regelmäßigen Zuführung wolle man sich an der Zahl der neu eingestellten Beamten orientieren und für diese pro Kopf und Jahr einen bestimmten Betrag in die Rücklage einstellen. Langfristig müssten 6.000 Euro pro Beamten p.a. zugeführt werden. Laut Beamtenbund müssten mindestens 13.000 € pro Beamten p.a. eingezahlt werden. Einzelheiten müssen vom Finanzministerium noch ausgearbeitet werden. Allerdings müsse die Regelung über die Zuführung so ausgestaltet sein, dass die Landesregierung und der Haushaltsgesetzgeber flexibel auf Entwicklungen im Haushalt reagieren können.

Ohne einen Pensionsfonds sei nach Ansicht der Landesregierung mit einer Steigerung der jährlichen Belastung des Landeshaushalts mit Pensionszahlungen von gegenwärtig rund 2,5 Milliarden Euro auf voraussichtlich 5,5 Milliarden Euro im Jahr 2030 zu rechnen. Bei einer unterstellten Zuführung von 6.000 Euro jährlich pro neu eingestellten Beamten lasse sich aus heutiger Sicht bis zum Jahr 2025 ein Kapitalstock in Höhe von zirka 5,5 Milliarden Euro aufbauen. Dadurch könne die jährliche Belastung des Haushalts durch die ansteigenden Versorgungszahlungen auf zirka 12 bis 13 Prozent begrenzt werden. Gegenwärtig betrage der Anteil der Versorgungsausgaben etwas über 9 Prozent. Der Zeitpunkt und die Modalitäten der Entnahmen sollen zu gegebener Zeit durch ein Gesetz geregelt werden.

C. Reformvorschläge Verbände

Anlässlich der Anhörung der Fraktion Grüne „Reform des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg“ am 16.04.2007 wurden von bbw, BdSt, ver.di, DGB, GdP und der Stadt Ulm Reformvorschläge vorgeschlagen. Eine Synopse dieser Vorschläge befindet sich als Anlage im Anhang.

III. Bundesgesetzgebung

A. Entwurf Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)

Aufgrund des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes vom 28. August 2006 ist die Rahmenkompetenz des Bundes zum Erlass des Beamtenrechtsrahmengesetzes entfallen. Die Länder waren bisher nach Art. 75. Abs. 1 Nr. 1 GG verpflichtet, ihre Landesbeamten an den Vorgaben des BRRG auszurichten. An die Stelle der bisherigen Rahmengesetzgebung für die allgemeinen Rechtsverhältnisse der Landes- und Kommunalbediensteten tritt eine

konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis des Bundes. Nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG hat der Bund nunmehr die Kompetenz zur Regelung der Statusrechte und –Pflichten der Angehörigen des öffentlichen Dienstes der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts, die in einem Dienst- und Treueverhältnis stehen mit Ausnahme der Laufbahnen, Besoldung und Versorgung. Die hiernach erlassenen Gesetze bedürfen der Zustimmung des Bundesrates.

Der von der Bundesregierung eingebrachte Entwurf des Beamtenstatusgesetzes (BT-Drs. 16/4027 vom 12.01.2007) ersetzt das bisherige Beamtenrechtsrahmengesetz. Nach dem neuen Gesetz umfasst das Statusrecht der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen:

- Wesen, Voraussetzung, Rechtsform der Begründung, Arten, Dauer sowie Nichtigkeits- und Rücknahmegründe des Beamtenverhältnisses,
- Abordnungen und Versetzungen zwischen den Ländern und zwischen Bund und Ländern,
- Voraussetzungen und Formen der Beendigung des Beamtenverhältnisses wie z.B. Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst nach dem Disziplinarrecht,
- Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten.

Mit der Statusgesetzentwurf enthält keine Regelungen über:

- Arbeitszeit,
- Personalvertretungsrecht,
- Altersgrenzen,
- Anerkennungen von Laufbahnbefähigungen.

Regelungen darüber können damit von den Ländern selbst getroffen werden.

Das Gesetz befindet sich im Gesetzgebungsverfahren, die 1. Lesung ist abgeschlossen. Es fand eine Anhörung statt. Aus der Koalition gibt es keine Signale, dass Änderungen vorgenommen werden.

Kritisiert wird von den Gewerkschaften und in der Anhörung, dass das Statusrecht zu eng interpretiert worden sei. Durch die Zersplitterung des Beamtenrechts sei die Mobilität gefährdet. Eine einheitliche Altersgrenze müsse in das Statusgesetz aufgenommen werden, das das Beamtenverhältnis beende. Beim Laufbahnrecht sei die bundesweite Anerkennung von erworbenen Laufbahnbefähigungen erforderlich und Standards, um Laufbahnen miteinander vergleichen zu können. Dem Entwurf fehle es an Regelungen zum Personalvertretungsrecht, erweiterten Rechten der Gewerkschaften und Vereinbarungsrechten.

B. Entwurf Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG)

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz setzt die mit der Föderalismusreform vorgenommene Trennung im Laufbahn-, Dienst- und Versorgungsrecht zwischen Bund und Ländern um. Die Regelungen gelten nur für Beamte, Richter und Soldaten des Bundes. Die Bundesregierung hat am 17.10.2007 den Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung und Modernisierung des Bundesdienstrechts beschlossen.

Der Gesetzentwurf regelt:

- die Neufassung des Bundesbeamtengesetzes (Status),
- des Bundesbesoldungsgesetzes und
- des Beamtenversorgungsgesetzes.

Im Bundesbeamtengesetz werden die Möglichkeiten erweitert, Bewerber mit langjähriger Be-

rufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes in einem höheren Amt als dem Eingangssamt einzustellen. Für alle Laufbahnen werden einheitliche Probezeiten eingeführt und die Anforderungen an die Bewährung in der Probezeit stärker am Leistungsprinzip ausgerichtet. Gesetzliche Voraussetzungen für eine Reduzierung der Anzahl der Laufbahnen, Öffnung des Laufbahnsystems für neue Qualifikationen und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen geschaffen werden. Die Zuordnung der Ausbildungen zu den einzelnen Laufbahnen wird vereinfacht und der Wechsel zwischen Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst sowie zu internationalen Organisationen wird erleichtert. Das Pensionseingangsalter wird wie in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise auf 67 Jahre angehoben mit Sonderregelungen für Bundespolizei und dem Soldatenbereich. Der Entwurf wirkt vorzeitigen Pensionierungen entgegen.

Im Besoldungsrecht werden die Grundgehaltstabellen neu gestaltet, indem das Senioritätsprinzip durch das Kriterium der dienstlichen Erfahrungszeit beim Aufstieg in den Gehaltsstufen abgelöst wird. Die Gehaltsentwicklung orientiert sich künftig nicht mehr am Lebensalter, sondern an der dienstlichen Erfahrung. Bei der Leistungsbezahlung bleibt es bei den seit Ende der 90er Jahre eingeführten Instrumenten. Der Familienzuschlag wird für dritte und weitere Kinder um jeweils 50,00 € erhöht werden.

Im Versorgungsrecht werden die Maßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Alterssysteme wirkungsgleich übertragen. Hierzu werden die Wirkungen der Rentenreform 2004 für Schul- und Hochschulzeiten durch Begrenzung der Berücksichtigung von Ausbildungszeiten als ruhegehaltsfähige Dienstzeit nachvollzogen. Darüber hinaus werden die Versorgungsregelungen an die schrittweise Anhebung des Pensionseintrittsalters angepasst sowie eine Versorgungsauskunft eingeführt.

IV. Aktuelle Rechtsprechung

BVerfG vom 24. September 2007 (2 BvR 1673/03, 2 BvR 2267/03, 2 BvR 1046/04, 2 BvR 584/07, 2 BvR 585/07, 2 BvR 586/07):

Die **Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen** zur Bildung einer Versorgungsrücklage ist mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums vereinbar. Insbesondere verstößt sie nicht gegen das beamtenrechtliche Alimentationsprinzip. Sie ist sowohl wegen des Anstiegs der Versorgungslasten als auch im Hinblick auf die Reformmaßnahmen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung sachlich gerechtfertigt. Die steigenden Versorgungslasten sind jedenfalls auch auf die gestiegene durchschnittliche Lebenserwartung sowie die höhere Zahl von Frühpensionierungen zurückzuführen, beides Gründe, die im System der Beamtenversorgung wurzeln und nicht in steigenden Anforderungen, die die Allgemeinheit an den Staat und den Beamtenapparat stellen. Gleichzeitig kommen die erhöhten Aufwendungen für die Altersversorgung der Beamtenschaft in spezifischer Weise zugute. Auch ging es dem Gesetzgeber mit den Verminderungen der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen darum, einen gewissen Gleichlauf mit den Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersvorsorgeanteil, der zu einer Absenkung des Rentenniveaus führte) herzustellen und Sonderopfer der Besoldungs- und Versorgungsempfänger zu vermeiden.

BVerfG vom 20. September 2007 (2 BvR 855/06):

Das Bundesverfassungsgericht stellte fest, dass die Beschränkung des Verheiratetenzuschlags auf verheiratete Beamte verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden ist. Der Begriff der Familie im Sinne des Alimentationsprinzips erfasse auch nach Einführung der **eingetragenen Lebenspartnerschaft** als neuer Familienstand nicht den Lebenspartner des Beamten/in.

BVerfG vom 6. März 2007 (2 BvR 556/04):

Keine **Ballungsraumzulage** für Beamte zum Ausgleich der erhöhten Lebenshaltungskosten

in München.

BVerfG vom 20. März 2007 (2 BvL 11/04):

Eine 3-jährige **Wartefrist bis zur Ruhegehaltsfähigkeit von Dienstbezügen** ist verfassungswidrig. Zwar besteht ein weiter Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers zur Ausgestaltung einer angemessenen Alimentation, die Ausdehnung der Wartefrist von 2 auf 3 Jahre übersteigt jedoch den Gestaltungsspielraum und verändert den Grundsatz der amtsangemessenen Versorgung grundlegend.

BVerfG vom 20. Juni 2006 (2 BvR 361/03):

Ein **Versorgungsabschlag** bei vorzeitiger Versetzung eines Beamten in den Ruhestand i.H.v. 3,6 v. H. für jedes volle Jahr, um das der Beamte vorzeitig in den Ruhestand tritt, ist rechtmäßig.

BVerfG vom 27. September 2005 (2 BvR 1387/02):

Es existiert kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, der den Gesetzgeber verpflichtet, bei **Anpassungen der Bezüge** eine strikte Parallelität der Besoldungs- und Versorgungsentwicklung zu gewährleisten. Auch gibt es keinen hergebrachten Grundsatz, wonach der Höchstversorgungsgrundsatz mindestens 75 v. H. der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge betragen müsste.

Im Beamtenrecht ist das Bemühen, Ausgaben zu sparen, in aller Regel für sich genommen keine ausreichende Legitimation für eine Kürzung der Altersversorgung.

Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung können zur Bestimmung der Amtsangemessenheit der Versorgungsbezüge und zur Rechtfertigung von deren Absenkung nur herangezogen werden, soweit sie mit den strukturellen Unterschieden der Versorgungssysteme vereinbar sind.

BVerwG vom 27. September 2007 (2 C 21/06, 2 C 26/06, 2 C 29/07):

Wird einem Beamten **auf Lebenszeit ein Führungsamt** übertragen, so darf dieses nicht für eine Dauer von zehn Jahren lediglich auf Zeit übertragen werden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung ist nach Auffassung des BVerfG verfassungswidrig. Da das BVerfG selbst die Verfassungswidrigkeit nicht durch Urteil feststellen kann, hat es die Sache dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Dem konkreten Fall lag eine Bestimmung des nordrhein-westfälischen Beamtenrechts zugrunde, wonach Führungsämter zunächst auf Zeit vergeben werden. Diese landesrechtliche Bestimmung verstößt gegen den hergebrachten Grundsatz, wonach Ämter auf Lebenszeit übertragen werden. Dieser Grundsatz hat Verfassungsrang.

VGH BW Entscheidung vom März 2007 (Az. 4 S 2289/05):

Kinderreiche Beamte sind nach dem Beamtenrecht im Nachteil. Der VGH beruft sich auf eine Entscheidung des BVerfG vom Jahr 1998, wonach festgestellt wurde, dass die Besoldung der Beamten mit mehr als 2 Kindern unter der verfassungsrechtlich gebotenen Mindestgrenze liegt.

V. Eckpunkte der Landtagsfraktion Grüne für eine Reform des öffentlichen Dienstes

A. Notwendigkeit einer grundlegenden Reform

Nach Übertragung der Gesetzgebungskompetenz für das Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht der Landes- und Kommunalbeamten im Zuge der Föderalismusreform, steht der öffentliche Dienst vor weitreichenden Veränderungen. Um Bürgerorientierung, Qualität und Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Aufgabenerfüllung weiter zu verbessern, sind Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft weiter zu stärken. Darüber hinaus er-

fordern die absehbaren Folgen der demografischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme eine Neugestaltung der Beschäftigungsbedingungen des öffentlichen Dienstes.

Das Beamtenrecht ist auf diese Anforderungen nicht ausreichend vorbereitet. Das Bezahlungssystem sieht häufig nur eine unzureichende Verknüpfung des individuellen Einkommens mit der tatsächlich wahrgenommenen Funktion vor. Die Einkommensentwicklung hängt mehr von Alter und Familienstand als von der individuellen Leistung ab. Ein zweigeteiltes Dienstrecht widerspricht dem Motivationsgedanken und führt zu Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern. Dem Personalaustausch zwischen öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft stehen faktisch zu hohe Hindernisse entgegen.

Das Beamtenrecht muss neue Wege gehen, um die Leistungs- und Kostenorientierung des öffentlichen Dienstes zu fördern und qualifizierten und engagierten Mitarbeiter/innen neue Perspektiven zu eröffnen. Mit der durch die Föderalismusreform geänderte Fassung des Art. 33 Absatz 5 GG ist „das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln“. Damit wird nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucks. 16/813) „die Notwendigkeit einer Modernisierung und Anpassung des öffentlichen Dienstrechts an sich ändernde Rahmenbedingungen hervorgehoben“ und Gesetzgebung und Rechtsprechung sollen so die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts - unter Beachtung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums - erleichtern.

Die Fraktion hat sich vorgenommen, auf der Grundlage des neuen Art. 33 Absatz 5 GG konkrete Vorschläge für die Umsetzung eines flexiblen, leistungsbereiten, motivierten, dynamischen und qualifizierten öffentlichen Dienstes zu erarbeiten.

B. Eckpunkte der Reform

1. Paradigmenwechsel: Arbeitnehmer statt Beamte auf Lebenszeit

a) Historie des Beamtentums in Deutschland

Das Berufsbeamtentum hat in Deutschland eine lange Entwicklung hinter sich. Als Vater des deutschen Berufsbeamtentums wird Friedrich Wilhelm I. von Preußen (1713-1740) angesehen. Die Beamten sollten treu, fleißig, unbestechlich, pünktlich, sparsam und genau sein. Sie entwickelten ein eigenes Beamtenethos. Es ging nicht mehr um ein Vertragsverhältnis, in dem sich jeder Teil zu bestimmten Leistungen verpflichtete, vielmehr diente der Beamte mit voller Hingabe „mit Leib und Leben, mit Hab und Gut, mit Ehre und Gewissen“. Ein weiterer Ausbau des Beamtentums erfolgte unter Friedrich II. von Preußen (1740-1786). Aus dem landesherrlichen Diener wurde ein Staatsdiener, der in einem Treueverhältnis zum Staat stand. Die erste zusammenfassende gesetzliche Regelung des Beamtenrechts erfolgte im Preußischen Allgemeinen Landrecht vom 5.2.1794.

Diese zum Teil bis heute auf den Obrigkeitsstaat zurückgehenden Strukturen des öffentlichen Dienstes müssen in einem demokratisch verfassten Gesellschafts- und Staatswesen den dort geltenden Regelungen der Gleichberechtigung, der Transparenz, den veränderten gesellschaftlichen Werten und Normen, kurzum der Dienstleistungsgesellschaft angepasst werden. Dieses Reformziel darf im Kern nicht nur unter haushalterischen Maßgaben entwickelt und realisiert werden. Nach unserer Auffassung stellt der Wechsel vom Beamtenverhältnis zum Angestelltenstatus in den nichthoheitlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes, d.h. alle Bereiche außer Justiz, Innere Sicherheit und die Finanzverwaltung, den richtigen Ansatz zur Reformierung des Dienstrechts dar. Für die hoheitlichen Aufgaben allein benötigt man nach derzeitigem Stand zum Stichtag 30. Juni 2006 insgesamt 52.857 Beschäftigte. Das sind bei 244.733 Landesbeschäftigten im unmittelbaren Dienst nur 22 % der derzeit vom Land beschäftigten Personen und 29 % der vom Land beschäftigten Beamten.

b) Auswirkungen eines Systemwechsels

Eine Beschränkung des Beamtenstatus auf Beschäftigte im hoheitlichen Bereich für alle Neueinstellungen im öffentlichen Dienst ab dem 1.1.2009 würde allmählich zu einer Umkehr des Zahlenverhältnisses Beamte – Arbeitnehmer führen. Sind derzeit ca. 186.000 Personen Beamte und Richter des Landes und ca. 70.000 Personen Arbeitnehmer, so würden nach unseren Berechnungen im Jahr 2030 nur noch ca. 108.000 Beamte und Richter, daneben dann 117.000 Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Landes beschäftigt sein. Vollständig abgeschlossen wäre die Systemumstellung erst um den Zeitraum 2050, nämlich dann, wenn alle jetzt neu eingestellten Beamten außerhalb des hoheitlichen Bereichs in Pension gehen werden.

Die Vorteile einer Umstellung wiegen u. E. die Nachteile auf: Die Fraktion sieht in der Schaffung eines einheitlichen Beschäftigtenrechts eine wesentliche Voraussetzung für mehr Transparenz, Flexibilität und Gleichbehandlung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Verbunden mit der Einführung eines neuen Entgeltsystems, das stärker leistungsorientiert ausgestaltet ist, fördert ein einheitliches Beschäftigtensystem die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Des Weiteren wird so der Wechsel in die Privatwirtschaft und umgekehrt den Beschäftigten erleichtert.

Auch wenn eine Systemumstellung den Haushalt durch das gleichzeitige Anfallen der Pensionen für die Versorgungsempfänger und der Sozialversicherungsbeiträge für die (steigende Zahl der) Arbeitnehmer zunächst doppelt belastet, werden die Auswirkungen geringer sein als bisher angenommen, da das Land künftig Zahlungen in einen Pensionsfonds erbringen will. Weil die Zahlungen in einen Pensionsfonds so wie die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer schon während der aktiven Dienstzeit anfallen, relativiert sich das Argument der Doppelbelastung des Haushalts bei einem Systemwechsel. Langfristig, d.h. spätestens mit Auslaufen des bisherigen Systems, führt der Wechsel zu finanzierbaren Versorgungsausgaben für das Land infolge deutlich sinkender Pensionszahlungen und zu Transparenz bei den Kosten für die Versorgung.

(1) Gutachten Fraktion Grüne

Um die fiskalische Seite eines Systemwechsels auf die Beschränkung des Beamtenstatus auf den hoheitlichen Bereich genauer zu beleuchten, haben wir in einem Gutachten den Aufwand für die Altersversorgung und die erreichbaren Versorgungsniveaus, die sich durch die Neueinstellung eines Arbeitnehmers bzw. eines Beamten in den bisherigen Vergütungs- und Versorgungsstrukturen (bzw. in ein entsprechend verändertes System der Beamtenbesoldung und –versorgung) im Land erzielen lassen, berechnen lassen. Die Untersuchungen erfolgten auf Grundlage einer Reihe von typischen Musterkarrieren in den verschiedenen Laufbahngruppen und den entsprechenden Entgeltgruppen im TV-L. Für diese Musterfälle wurde auf Grundlage der zu untersuchenden Vergütungs- und Versorgungsstruktur die Höhe des zu erwartenden Versorgungsniveaus und der zu erwartenden Gesamtkosten für die Altersversorgung unter Berücksichtigung von zukünftigen Gehalts- und Rententrends berechnet. Die Beitragszahlungen an die Deutsche Rentenversicherung bzw. die Umlage- und Sanierungsgeldzahlungen an die VBL fallen während der Beschäftigungsphase des Arbeitnehmers an, während die Pensionszahlungen an einen Beamten erst nach dessen Pensionierung beginnen.

Den Berechnungen kann entnommen werden, dass die Kosten für die Altersversorgung der Beamten - gemessen am versicherungsmathematischen Barwert - im gegenwärtigen Vergütungs- und Versorgungssystem diejenigen Kosten, die durch die Einstellung eines vergleichbaren Arbeitnehmers entstehen, auf Basis eines Rechnungszinses von 3 % bzw. 4 % in allen untersuchten Musterfällen übersteigen. Beim Ansatz eines Rechnungszinses von 5 % fällt der Vergleich auf Grund der späteren Fälligkeit der Zahlungsverpflichtung hingegen eher zu Gunsten der Beamten aus. Lediglich bei den Musterfällen der Gymnasiallehrer (A13) ist auch bei einem Rechnungszins von 5 % die Einstellung eines Arbeitnehmers hinsichtlich der Altersversorgung günstiger als die Einstellung eines Beamten. Dies spiegelt im Wesentlichen die Tatsache wider, dass in diesem Fall die Besoldung der verbeamteten Gymnasiallehrer

das Gehalt der vergleichbaren angestellten Gymnasiallehrer übersteigt. Wie schon erwähnt, muss beachtet werden, dass die Bildung eines Versorgungsfonds zur Erfüllung der Verpflichtungen aus den Beamtenpensionen den grundlegenden Systemunterschied des Mittelabflusses nur während der Anwartschafts- bzw. nur während der Pensionsphase nivelliert.

Demzufolge gehen wir nach unseren Berechnungen davon aus, dass ein Systemwechsel vom Beamtenstatus auf den Angestelltenstatus nicht zu nennenswerten Mehrkosten für das Land führen würde.

(2) Gutachten Schleswig-Holstein

Auch in Schleswig-Holstein, wo seit 1995 im nichthoheitlichen Bereich grundsätzlich nur noch Angestellte eingestellt werden ließ das Finanzministerium Mitte 2006 im Rahmen der Überlegungen zur Reduzierung der Personalkosten gutachterlich prüfen, ob die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten kostengünstiger als der Einsatz von Angestellten sei und daher in Zukunft wieder eine Verwendung im Beamtenverhältnis erfolgen könne.

Die darin aufgestellten 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 um ca. 28 % – 37 % höher ist. Zum einen auf Grund der höheren Bruttolöhne für die Angestellten und zum anderen aufgrund des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung und der Umlagen zur Zusatzversorgung. 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, nämlich um ca. 42 % - 80 %, höher als die Personalkosten für einen Angestellten, für den im Ruhestand keine Leistungen mehr zu erbringen sind.

Zur Berücksichtigung, dass die Zahlungen zu unterschiedlichen Zeiten anfallen, d.h. die Leistungen für die Versorgungsbezüge für Ruhestandsbeamte und deren Hinterbliebenen grundsätzlich erst viele Jahre nach Beginn des Berufslebens entstehen, wohingegen sie bei Angestellten bereits in der aktiven Dienstzeit mit den Bezügen durch Einzahlung in die Sozialversicherung anfallen, wurden die Berechnungen mit der Barwertmethode durchgeführt. Im Ergebnis wurde deutlich, dass Beamte nach dieser Rechnung den Staat weniger Geld kosten als Angestellte, wenngleich die Unterschiede lediglich 5 – 15 % betragen.

Doch auch hier gilt oben genanntes Argument, wonach sich durch Einzahlungen in einen Pensionsfonds die Unterschiede noch weiter verringern bzw. ausgleichen, weil diese Zahlungen wie bei Arbeitnehmern während der aktiven Dienstzeit der Beamten zu erbringen sind.

(3) Umstellung im Schulbereich

Im Schulbereich sind nach Zahlen des Statistischen Landesamts 112.600 Beamte tätig. Damit stellen die Lehrer den überwiegenden Teil der Beamtenschaft im Land. Wir sind der Ansicht, dass im Schulbereich anstatt beamteter Lehrer flexible Angestelltenverträge bzw. Arbeitnehmerverträge oder Zeitverträge geschlossen werden müssen, um eine ausreichende Unterrichtsversorgung bei rückläufigen Schülerzahlen zu gewährleisten. Zudem wird durch die Umstellung auf Arbeitnehmerverträge die lebenslange Bindung an den Schuldienst aufgehoben. Die Möglichkeit, aus dem Lehrerberuf aus- und wieder einzusteigen und z.B. in andere Bildungsbereiche, in die Wirtschaft oder den Sozialbereich zu wechseln, wird verbessert. Dies eröffnet für Lehrerinnen und Lehrer weitere berufliche Optionen. Wir sind davon überzeugt, dass mit einem neuen Status eine Verbesserung der gesellschaftlichen Akzeptanz des Lehrerberufs einhergeht. Erst mit der Abschaffung des Beamtenstatus ist eine volle Personalverantwortung selbständiger Schulen möglich, weil sie nur so die Lehrerinnen und Lehrer eigenständig einstellen können, die zum Profil der Schule passen. Sie können sich auch wieder von Lehrerinnen und Lehrern trennen.

(4) Konflikt Nettogehälter

Problematisch erweist sich im Falle einer Umstellung die Tatsache, dass die als Arbeitnehmer neu eingestellten und nach TV-L bezahlten Beschäftigten deutlich geringere Nettogehälter erhalten würden als ihre noch in den Beamtenstatus berufenen Kolleginnen und Kollegen. Dieses Problem stellt sich nicht nur bei Lehrerinnen und Lehrern, sondern bei allen von einem Systemwechsel betroffenen Beschäftigtengruppen. Die Bruttogehälter von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und Beamten sind in den entsprechenden Gehaltsgruppen zwar weitgehend vergleichbar. Der Angestellte im öffentlichen Dienst ist jedoch verpflichtet, sich in der gesetzlichen Rentenversicherung und bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu versichern, wohingegen der Beamte von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI). Dies führt dazu, dass die Nettogehälter von Angestellten erheblich von denen der Beamten der vergleichbaren Besoldungsgruppe nach unten abweichen. Insbesondere im höheren Dienst kann selbst in der höchsten Entgeltstufe des TV-L kaum ein vergleichbares Nettogehalt erzielt werden wie das der Beamten in Besoldungsgruppe ab A13.

Wir wollen nicht, dass ein Systemwechsel geringere Nettogehälter für neu eingestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst zur Folge hat. Dies würde die schon jetzt infolge des demografischen Wandels bestehenden Schwierigkeiten des öffentlichen Dienstes, geeignetes Personal zu finden, verstärken. Von einer Stärkung der Attraktivität der Verwaltung bzw. Konkurrenzfähigkeit der Verwaltung kann somit keine Rede sein. Das z.B. im Schulbereich bestehende Problem, in einigen Fächern, insbesondere in den Naturwissenschaften, Lehrer zu bekommen, würde sich durch eine Absenkung der Nettogehälter noch vergrößern.

Deshalb brauchen wir eine bessere Nettobezahlung für angestellte Beschäftigte. Es ist jedoch alleinige Sache der Tarifpartner, die Bezahlung für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auszuhandeln. Im Rahmen der weiteren Überlegungen zur Dienstrechtsreform werden wir mit den Verbänden über eine nähere Ausgestaltung des TV-L im Falle eines Systemwechsels beraten.

2. Aktive Beschäftigte

a) Laufbahnreform

In Deutschland gilt im Beamtenrecht das Laufbahnprinzip: Sofern mehrere Ämter derselben Fachrichtung gleiche Vorbildung und Ausbildung voraussetzen, werden sie zu einer Laufbahn zusammengefasst. Die Laufbahnen werden in Ansehung der erforderlichen Vorbildung und Ausbildung in die Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes eingeordnet. Beamte können grundsätzlich nur im Eingangsamte ihrer Laufbahn angestellt werden. Voraussetzung für die Laufbahnbewerber des Einfachen Dienstes ist ein Hauptschulabschluss. Ein Realschulabschluss oder mindestens Hauptschulabschluss mit abgeschlossener Berufsausbildung wird für den mittleren Dienst benötigt. Fachhochschulreife oder Abitur, ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium in technischen Laufbahnen oder Erstes Staatsexamen einer Pädagogischen Hochschule bei Grund- und Hauptschullehrern, Realschullehrern und Sonderschullehrern ist für den gehobenen Dienst ein Muss. Der höhere Dienst verlangt den Abschluss eines Studiums von mindestens drei Jahren an einer Universität, Technischen Hochschule, Kunsthochschule oder Musikhochschule.

Der einfache Dienst umfasst die Besoldungsgruppe A2 bis A5 (evtl. auch A6), der mittlere Dienst: A6 bis A9 (evtl. A10), der gehobene Dienst: A9 bis A13 und der höhere Dienst: A13 bis B11.

Ein neues leistungsorientiertes Bezahlungssystem bietet die Chance für eine grundlegende Reform des bestehenden Laufbahnsystems.

Zunächst muss die Anzahl der Laufbahnen reduziert werden, d.h. der Einfache Dienst wird gestrichen. Schon jetzt existiert der Einfache Dienst faktisch nicht mehr. Im Jahr 2006 waren nur 621 Landesbedienstete im Einfachen Dienst tätig.

Das Laufbahnsystem muss durchlässiger werden. Die Sperren, wonach ein Wechsel in höhere Laufbahngruppen untersagt ist, müssen gelockert werden. Eine Alternative zum bisherigen Laufbahnsystem bildet die Einstufung nach Qualifikationsmerkmalen. Als Qualifikationsmerkmale sind dabei u.a. Schulabschluss, Berufsausbildung und Berufserfahrung anzusehen, wie es auch in der Wirtschaft der Fall ist. Die Qualifikationsmerkmale ergeben zusammen eine Eingangsstufe an der sich die Einstiegsbesoldung anknüpft. Dadurch wird der Tatsache Rechnung getragen, dass eine hoch qualifizierte Ausbildung und/oder berufliche Erfahrung auch eine höhere Eingangsbesoldung beinhalten muss. Lediglich zu Beginn der Karriere erfolgt eine Einteilung in Einstiegsebenen, der weitere berufliche Weg ist dann von der fachlichen Eignung, Befähigung und Leistung abhängig. Die Möglichkeit, in die nächsthöhere Qualifikationsebene zu gelangen, besteht nach Erfüllung aller Entwicklungsstufen und bei Erhalt der Leistungsvergütung (s.u.).

Der Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft soll durch die Mitnahme beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche erleichtert werden.

Die Altersgrenze für die Beamtenernennung wird abgeschafft. Eine Rückkehr in den öffentlichen Dienst muss auch später noch möglich sein.

b) Leistungsbezogenes Bezahlungssystem

(1) System der Leistungsbezahlung

Wir sehen die Einführung von Leistungsentgelt als Chance, im öffentlichen Dienst mehr Dynamik, Leistungsbereitschaft und Motivation zu erzielen. Gleichzeitig wird ein Anreiz geschaffen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Deshalb soll Leistung künftig besser honoriert werden. Das neue Besoldungssystem richtet sich nicht nach dem Dienstalter, sondern nach der tatsächlichen Dienstzeit. Es setzt sich zusammen aus einem Grundgehalt sowie Leistungsvergütung. Die Leistung und/oder Übernahme einer höherwertigen Funktion/Tätigkeit oder einer gesteigerten beruflichen Verantwortung stellen die wesentliche Grundlage für Einkommensverbesserungen dar, während Alter und Familienstand künftig keine maßgeblichen Größen mehr sein werden.

Das Grundgehalt beruht auf den Anforderungen der Stelle / Funktion. Diese ist nach Anforderung, Aufgabenzuschnitt, Verantwortung und Qualifikation abzugrenzen und zu bewerten. Analog zum für die Arbeitnehmer maßgeblichen TV-L werden die bestehenden 12 Dienstaltersstufen durch 5 bzw. 6 Entwicklungsstufen je Besoldungsgruppe ersetzt. Das Basisgehalt steigt mit wenigen Entwicklungsstufen, in denen die wachsende berufliche Erfahrung Berücksichtigung findet. Die Stufe 2 wird analog dem TV-L nach einem Jahr in Stufe 1, Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 3, Stufe 4 nach 3 Jahren in Stufe 3, Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 bis zur Besoldungsgruppe A 8 nach 5 Jahren in Stufe 5 erreicht. Durch rasches Ansteigen der Anfangsgehälter nach einem und drei Jahren wird der Familiengründungsphase Rechnung getragen. Die Entwicklungsstufen werden nur erreicht, wenn in der bisherigen beruflichen Tätigkeit die zu erwartende Normalleistung erbracht worden ist.

Die Leistungsvergütung als variabler Gehaltsteil setzt an der individuellen Leistung an. Der Rahmen der Leistungsvergütung soll zwischen 90 % und 110 % der aus Grundvergütung und Entwicklungsstufen bestehenden Basisvergütung betragen. Herabstufungen bei Leistungsabfall auf unter 100 % werden durch das Abschmelzen künftiger Gehaltserhöhungen ausgeglichen. Der leistungsbezogene Anteil der Besoldung soll sowohl bezüglich Schlechtleistung als auch hinsichtlich Besserleistung Grundlage für die Ruhegehaltsberechnung sein. Eine Besoldungstabelle, die eine Leistungsbesoldung von 10 % und die wenigen Entwicklungsstufen berücksichtigt, ist im Anhang beigelegt.

Schule:

Wir schlagen für die Lehrerbesoldung folgendes Bezahlungsmodell vor:

Die schulartenbezogene Besoldung (in Eingang A12 für Hauptschule und A13 für Gymnasiallehrer sowie Aufstieg in A14 für Gymnasiallehrer in der Sekundarstufe I) wird zugunsten ei-

ner leistungsbezogenen Besoldung bzw. Bezahlung aufgegeben. Dies bedeutet eine einheitliche Grundgehaltsstufe für alle Lehrerinnen und Lehrer in der Sekundarstufe I aller Schularten (zukünftig Basisschule) in A12 bzw. der entsprechenden Stufe im TV-L bei einem Systemwechsel. Dazu besteht die Möglichkeit für die Beförderung leistungsstarker Lehrer/innen in der Sekundarstufe I aller Schularten in A13 bzw. der entsprechenden Stufe im TV-L (gegebenenfalls auf Zeit). Für Lehrkräfte in Oberstufen an Gymnasien und in der Beruflichen Schule bleibt die Eingangsbesoldung A13 bzw. die entsprechende Stufe im TV-L.

Die Einsparungen sollen zur Finanzierung der Leistungsbesoldung verwendet werden. Die Übernahme bestimmter Aufgaben in der Schule, besondere Belastungen (Hauptschule an sozialen Brennpunkten) etc. wird im Rahmen der Leistungsbezahlung honoriert.

Schulleitungen, Abteilungsleitungen und Funktionsstellen werden grundsätzlich befristet und lediglich für die Zeit dieser Tätigkeit höher besoldet.

(2) Leistungsbemessung

Im Hinblick auf die Leistungsbesoldung stellt sich die Frage nach der Kontrolle und Bewertung der Leistung. Ebenso sind Entscheidungen hinsichtlich der Verteilung des Budgets zu treffen.

Leistungsmessung ist durch Zielvereinbarungen oder Leistungsbeurteilungen oder durch eine Kombination aus beiden möglich. Zielvereinbarungen, die regelmäßig jährlich zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten stattfinden und/oder strukturierte Bewertungsverfahren sollen zusätzlich eingeführt werden. Um die Bewertungskriterien zu erfüllen, sind Stellenbeschreibungen bzw. Arbeitsplatzbewertungen für jedes Berufsfeld im öffentlichen Dienst zu erstellen. Die Leistungsmessung muss in den Führungspositionen beginnen und sich nach unten fortsetzen, d.h. auch Leitungspositionen werden nach Leistung vergütet.

Der Aspekt der Chancengleichheit muss bei der Bemessung der Leistung berücksichtigt werden. Frauenspezifische Leistungsbewertungskriterien müssen Eingang in die Leistungsbemessung finden, weil sonst die Gefahr besteht, dass Frauen wegen ihres hohen Anteils an Teilzeitarbeit, ihres niedrigen Anteils an Führungspositionen und ihres häufig späten oder durch Familienpause unterbrochenen Einstiegs in den Landesdienst von der Leistungsbezahlung abgekoppelt werden.

Die Bewertungskriterien müssen objektiv, justiziabel, gerecht, bewertbar und kontrollierbar sein und werden anhand eines vereinbarten Systems ermittelt. Die Leistungsbezahlung muss anhand eines transparenten Verfahrens vergeben werden. Die Kriterien müssen für alle in gleicher Weise erfüllbar sein. Zählbare und messbare Arbeitsergebnisse, wie z.B. Fallzahlen, können als Bemessungskriterien herangezogen werden. Kriterien zur Qualität sind für die Auswahl der Zielkriterien besonders geeignet. Auch die Kundenfreundlichkeit spielt in der Verwaltung eine wichtige Rolle, um Dienstleistungen zu verbessern. Da Frauen anders als Männer arbeiten, müssen frauenspezifische Leistungsbewertungskriterien Eingang in die Leistungsbemessung finden.

Wie bei fast allen Berufsgruppen stellt sich im Schulbereich die Leistungsbewertung als große Herausforderung dar. Zum Beispiel könnten bei der Lehrerschaft Unterrichtsergebnisse, die Umsetzung von Lernzielen, Klassengröße als Indikator für erhöhten Korrekturaufwand etc. bewertet werden. Zur Unterrichtsbewertung kann eine Selbst- und/oder Fremdevaluation durchgeführt werden, auch kann ein externes Bewertungsteam herangezogen werden. Eine Bewertung der Schulen stärkt die Eigenständigkeit der Schulen und bringt Transparenz und Vergleichsmöglichkeiten der Schulen untereinander. Zur Pflicht wird die Evaluation an Schulen in Baden-Württemberg ab dem Schuljahr 2007/08. Dann werden regelmäßig interne und externe Bewertungen der Pädagogen und Schulen durchgeführt. Bei mehr als 4.000 Schulen im Land werden laut Landesregierung max. 280 Stellen für die Fremdevaluation erforderlich sein.

Auch im Hochschulbereich stellt sich die Frage der Leistungsbesoldung und auch hier besteht das Problem, Kriterien zu definieren, die prinzipiell von allen Professoren erfüllbar sind.

Doch selbst bei dem breiten Spektrum an Studiengängen und der Vielgestaltigkeit der Forschungsspezialisierungen wird eine Beurteilung der Dozentenleistung möglich sein. Davon scheint auch die Landesregierung auszugehen, denn mit dem Entwurf eines ersten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (EHFRUG) wird der Leistungsgedanke insofern berücksichtigt, dass auch bei den Dozenten für gute Leistungen in der Lehre Zulagen möglich sein sollen.

Selbst in der Finanzverwaltung lassen sich objektivierbare Kriterien finden. Dabei muss die Qualität nicht notwendig durch Fallzahlen ermittelt, sondern kann durch Messung des Abweichvolumens vom Durchschnitt festgestellt werden. Da im Finanzamt insbesondere Teamstrukturen bestehen, müssen dort mitunter Teamstrukturen gemessen und beurteilt werden.

Allein die Tätigkeit im operativen Polizeidienst eignet sich u. E. nicht für eine Leistungsbezahlung. Daher sind für die Polizei Ausnahmeregelungen von der Leistungsbezahlung nötig.

Die Kriterien zur Leistungsbewertung müssen für jede Beschäftigtengruppe gesondert und zusammen mit den Betroffenen festgelegt werden. Für die Akzeptanz der Leistungsbezahlung ist die Partizipation möglichst vieler förderlich. Im Hinblick auf die Chancengleichheit müssen Personalrat und Beauftragte/r für Chancengleichheit mit einbezogen werden.

Dass Leistung sehr wohl auch im öffentlichen Dienst bewertet werden kann, zeigt folgendes Beispiel: Als erste Kommune in Baden-Württemberg hat die Stadt Süßen gemäß der Vorgaben des TVöD für Ihre Mitarbeiter ein Bewertungssystem für eine leistungsbezogene Vergütung entwickelt. In ihrem Mitarbeiter Aktien Index (MAX) werden als Kriterien der Leistungsbewertung Informations- und Kommunikationsverhalten, Auffassungsgabe, Selbständigkeit, Flexibilität, Zuverlässigkeit und Belastung herangezogen. Jeder Mitarbeiter füllt einmal pro Monat einen EDV-Fragebogen aus, worin sich der Mitarbeiter bei den o.g. Kriterien selbst einstuft. Die Einschätzung geht an den Vorgesetzten, der diese entweder bestätigt oder in einzelnen Punkten zum Positiven oder Negativen mit entsprechender Begründung abwandelt. Bei unterschiedlicher Bewertung müssen Mitarbeiter und Vorgesetzte gemeinsam eine Lösung erarbeiten. Wenn weiterhin Differenzen bestehen bleiben, muss die Schiedsstelle eingeschaltet werden. Dem Fragebogen ist ein Punktesystem hinterlegt. Höhe der Punktzahl, Arbeitszeitanteil und Entgeltgruppe werden bei der Berechnung einer möglichen Prämie berücksichtigt. Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, dank der monatlichen Rückmeldung Schwächen auszugleichen und sich zu verbessern und auch der Vorgesetzte ist gezwungen, sich regelmäßig Gedanken über jeden seiner Mitarbeiter zu machen.

In der Schweiz wurde schon vor Jahren der Leistungsgedanke in die Besoldung im öffentlichen Dienst eingeführt. Im Rahmen des schweizerischen Bundespersonalgesetzes vom 24.3.2000 (in Kraft seit 1.1.2002) wurde die Regelungsdichte des Dienstrechts reduziert und so Spielräume für Führungsentscheide und Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden geschaffen. Als Beispiel für die Reduktion der Regelungsdichte kann das Lohnsystem dienen. Es begnügt sich mit Grundsätzen (Lohn, Teuerungsausgleich, Sozialmaßnahmen und Sozialleistungen). Beim Lohn begnügt sich das Bundespersonalgesetz im Wesentlichen mit der Vorschrift, dass er sich „nach Funktion, Erfahrung und Leistung“ bemisst und überlässt die konkrete Ausgestaltung der Lohnsysteme den Ausführungsbestimmungen. Dies bedeutet einerseits, dass die verschiedenen Arbeitgeber des Bundes unterschiedliche Lohnsysteme haben können, andererseits ermöglicht dies, von den Automatismen abzukommen, die die Lohnentwicklung unter Geltung des Beamtengesetzes hatten. Damals wurde die Lohnentwicklung fast ausschließlich vom Dienstalter bestimmt.

Das Lohnsystem der schweizerischen Bundesverwaltung umfasst 38 Lohnklassen, welche durch die Höchstbeträge der Jahreslöhne definiert sind. Jede Funktion (Stelle) in der Bundesverwaltung wird bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen. Bei der Besetzung einer Stelle wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag festgehalten. Zusätzlich wird im Arbeitsvertrag der Anfangslohn vereinbart. Er hängt insbesondere von der Ausbildung und der Berufserfahrung der angestellten Person ab. Ist jemand einmal in der Bundesverwaltung angestellt, so richtet sich die Lohnentwicklung nach dem Ergebnis der jährlichen Personalbeurteilung. Die Beurteilung kommt in zwei Schritten zustande:

Zu Beginn eines Jahres führen die Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern ein Zielvereinbarungsgespräch. Gegen Ende des Jahres nehmen die Vorgesetzten im Gespräch mit den Mitarbeitern die Personalbeurteilung vor. In der Personalbeurteilung wird überprüft, wie weit die vereinbarten Ziele erreicht worden sind (Art. 15 Abs. 2 BPV: „Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Lohnentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung, Verhalten und Fähigkeiten.“).

Für die Beurteilung der Leistungen der Angestellten sieht Art. 17 BPV fünf Beurteilungsstufen vor. Art. 39 BPV legt für jede Beurteilungsstufe fest, wie sie sich auf die Lohnentwicklung auswirkt:

Stufe	Umschreibung	Lohnentwicklung
A++	Übertrifft die Anforderungen in hohem Maße	Jährliche Lohnerhöhung um 4,1 % bis 6 % bis zum Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A
A+	Übertrifft die Anforderungen deutlich	Jährliche Lohnerhöhung um 3,1 % bis 4 % bis zum Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A
A	Entspricht den Anforderungen voll und ganz	Jährliche Lohnerhöhung um 3 % bis zum Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A
B	Entspricht den Anforderungen teilweise	Jährliche Lohnerhöhung um 2 % bis zum Höchstbetrag der Beurteilungsstufe B (= 94 % des Höchstbetrages der Beurteilungsstufe A)
C	Entspricht den Anforderungen nicht	Keine Lohnerhöhung

Bei Leistungen der Beurteilungsstufe C sind Entwicklungsmaßnahmen, die Zuweisung einer weniger anforderungsreichen Stelle oder andere geeignete Maßnahmen zu treffen. Dabei ist sozialen Härtefällen angemessen Rechnung zu tragen. Führen die Maßnahmen nicht zu besseren Leistungen, so wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, Art. 42 Abs.1 BPV.

Im Sinne von Richtwerten erwartet die Schweizer Bundesregierung folgende Verteilung der Beurteilungen:

A++	=	0 – 5% des Personals
A+	=	10 – 25%
A	=	65 – 75%
B	=	5 – 15%
C	=	0 – 3%.

(3) Leistungsverteilung

Grundsätzlich muss jeder die Möglichkeit haben, an der Leistungsbezahlung zu partizipieren. Allerdings kann es nicht sein, dass auch tatsächlich jeder Leistungsbezahlung erhält. Daher soll die Leistungsbezahlung nach Richtwerten verteilt werden, so dass nur ein bestimmter Prozentsatz die maximale Leistungsbezahlung erhalten kann. Wir schlagen folgende Verteilung vor:

Übertrifft die Anforderungen in hohem Maße	0 – 5 % des Personals	Leistungsbesoldung von 7,6 % bis 10 %
Übertrifft die Anforderungen deutlich	10 – 25 %	Leistungsbesoldung von 5,1 % bis 7,5 %
Entspricht den Anforderungen deutlich	65 – 75 %	Leistungsbesoldung bis zu 5 %
Entspricht den Anforderungen teilweise	5 – 15 %	Keine Leistungsvergütung
Entspricht den Anforderungen nicht	0 – 3 %	Abschmelzen der Leistungsvergütung bis zu – 10 %

c) Leitungs- und Führungsaufgaben auf Zeit

Die Fraktion befürwortet die Vergabe von Leitungs- bzw. Führungsaufgaben auf Zeit. Die Besoldung für diese Aufgabe wird nur für die Dauer der Übernahme gewährt. Ruhegehaltsfähigkeit erlangt die für diese Zeit höhere Besoldung damit, dass das Lebensdurchschnittsgehalt und nicht das Endgehalt ruhegehaltsfähig wird.

Nach aktuellem Beschluss vom 27.09.2007 hält das Bundesverwaltungsgericht die Vergabe von Führungspositionen, an Beamte auf Zeit für verfassungswidrig. Die Entscheidung über die Verfassungswidrigkeit einer entsprechenden Bestimmung aus NRW wurde dem BVerfG zur Entscheidung vorgelegt (s.o. S. 26).

Da das Gericht nur entschieden hat, dass „Ämter“ nicht auf Zeit übertragen werden dürfen, können höhere Aufgaben durchaus durch Funktionszulagen abgegolten werden. So lange jemand eine Führungsaufgabe hat, erhält er eine Funktionszulage, dazu muss er nicht in ein höheres Amt eingestuft werden.

d) Arbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit soll nicht mehr verlängert werden.

Ab 2020 ist mit einem spürbaren Rückgang des Erwerbspotenzials zu rechnen. Diese Entwicklung kann auch für den öffentlichen Dienst zu Nachwuchsproblemen führen. Daher wird der öffentliche Dienst in Zukunft auf ältere Arbeitskräfte nicht verzichten können. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bewirkt aufgrund der kürzeren Pensionsbezugszeit zugleich eine Senkung der Kosten bei der Alterssicherung um - nach Berechnungen des Finanzministeriums - jährlich ca. 40 Mio. € bzw. bei Berücksichtigung der ansteigenden Personalausgaben um 0,3% der Personalausgaben. Wir wollen die Verlängerung der Lebensarbeitszeit entsprechend der Rente auf 67 Jahre auch für die Beamten des Landes und der Kommunen herbeiführen. Denn um gleiche Bedingungen für alle beim Land Beschäftigten zu gewährleisten, muss wie schon bei den Tarifbeschäftigten auch bei den Beamten das Pensionsalter auf 67 Jahre erhöht werden. Der Zeitpunkt der Erhöhung soll unter Berufung auf die wirkungsgleiche Übertragung der Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wie bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 2012 stufenweise erfolgen. Im Jahr 2029 wird die Erhöhung der Lebensarbeitszeit auf 67 vollständig durchgeführt sein.

Das höhere Pensionseintrittsalter wird aufgrund der Übergangsregelungen erst längerfristig fiskalische Wirkung zeigen. Deshalb ist es sinnvoll, bereits aktuell wirksame zusätzliche Anreize zur freiwilligen Verlängerung der Arbeitszeit zu schaffen. Dabei ist ein hohes Maß an Flexibilität geboten, starre Regelungen können dem nicht genügen, es müssen flexible Systeme ausgestaltet werden.

Als neue Chance für die Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensläufen können Lebensarbeitszeitkonten dienen, die den flexiblen Einsatz von Arbeitsstunden je nach Arbeitsintensität ermöglichen. D.h. Mitarbeiter können über viele Jahre hinweg Überstunden oder Entgeltanteile „sparen“ und zu einem späteren Zeitpunkt für längere Freistellungen nutzen.

Die Altersermäßigung für Pädagogen zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr halten wir für eine wirksame Maßnahme zur Eindämmung der Frühpensionierung, und um zu erreichen, dass Lehrer länger und gesund arbeiten können. Da Grund-, Haupt, Real- und Son-

derschulen nicht bei der Alterermäßigung benachteiligt werden dürfen, fordern wir die Altersermäßigung für alle Lehrerinnen und Lehrer ab 55.

e) Abbau von Zulagen

Laut Gesetz haben die Beamten Anspruch auf Zulagen aufgrund einer besonderen Leistung oder Aufgabe. Daher sind Zulagen ohne Leistungsbezug zu streichen. Dasselbe gilt für ruhegehaltstfähige Zulagen (allgemeine Stellenzulage und Amtszulage), da eine Zulage eine Extrazahlung für eine besondere Leistung sein soll und in der Pension diese besondere Leistung nicht mehr erbracht wird.

Auch Zuschläge in Abhängigkeit vom Familienstand haben nichts mit Leistung zu tun und müssen gestrichen werden. Der Familienstatus wird schon im Steuertarif über Ehegattensplitting berücksichtigt. Diese Änderungen wurden mittlerweile im Tarifvertragsrecht vorgenommen. Lediglich der Kinderzuschlag soll als Ausdruck einer gezielten Familienpolitik beibehalten werden,

Die durch die weitgehende Abschaffung des bisherigen Zulagensystems, insbesondere des Verheiratetenzuschlags und der allgemeinen Stellenzulage frei werdenden Mittel, die sich auf ungefähr € 500 Mio. p.a. belaufen, sollen ausschließlich zur Finanzierung der Leistungsbesoldung verwendet werden.

3. Versorgungsempfänger

a) Beamtenversorgung: Status Quo

Die Pensionsverpflichtungen des Landes aus der Neueinstellung eines Beamten richten sich gem. § 59 Abs. 2 Landesbeamtengesetz nach dem Beamtenversorgungsgesetz. Laufende Leistungen sind damit i.d.R. unmittelbar aus dem Landeshaushalt zu erbringen. Aus § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI ergibt sich die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Das Ruhegehalt der Versorgungsempfänger beträgt für jedes Jahr ruhegehaltstfähiger Dienstzeit 1,79375 vom Hundert der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert (§ 14 Abs. 1 Beamtenversorgungsgesetz). Ruhegehaltstfähig sind grundsätzlich die Dienstbezüge, die dem Beamten zuletzt zugestanden haben, also das letzte Amtsgehalt (§ 5 Abs. 1 Beamtenversorgungsgesetz). Die Einschränkung, dass der Beamte die Bezüge aus dem Amt mindestens 3 Jahre erhalten haben muss, bevor sie ruhegehaltstfähig werden, wurde vom BVerfG mit Beschluss vom 20. März 2007 für verfassungswidrig erklärt. Eine 2-jährige Wartezeit sei gerade noch rechtlich zulässig.

b) Reformvorschlag: Änderung der Bemessungsgrundlage

Wegen der im Rahmen der Föderalismusreform erfolgten Aufnahme des Fortentwicklungsgedankens in Art. 33 Abs. 5 GG eröffnet sich dem Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum auch bei der Regelung des Beamtenversicherungsrechts.

Nach Prognosen des Finanzministeriums und Statistischen Landesamtes wird die Zahl der Versorgungsempfänger von derzeit 88.170 auf 139.000 im Jahr 2030 ansteigen. Die Versorgungsbezüge (ohne Beihilfe) der Beamten und Richter wird von € 2,7 Mrd. auf € 5,6 Mrd. im Jahr 2030 ansteigen. Um eine amtsangemessene Versorgung auch in der Zukunft sicherstellen zu können, müssen Neuordnungen in diesem Bereich vorgenommen werden.

Das endgehaltsbezogene Versorgungssystem ist eine Besonderheit des Beamtenrechts. Bei der Rentenversicherung wird das Durchschnittsgehalt eines Erwerbslebens als Bemessungsgrundlage für das Ruhegehalt herangezogen. Bei der gesetzlichen Rentenversicherung zählen zusätzlich zu den Einkünften während des gesamten Erwerbslebens auch die Durchschnittseinkünfte aller Rentenversicherungspflichtigen. Daher konnte ein Rentner mit 45 Versicherungsjahren im Jahr 2005 durchschnittlich mit 14.110 € brutto Jahresstandardrente rechnen (netto: 12.816 €), d.h. 1.175,83 € brutto monatlich. Als durchschnittliche Versorgungsbezüge erhielten Ruhegehaltsempfänger (ohne Witwen- und Waisengeldempfänger

ger) durchschnittlich 2.914 € im Januar 2005, im Höheren Dienst: 3.717 €, im Gehobenen Dienst: 2.702 €, im Mittleren Dienst: 1.912 € und im Einfachen Dienst: 1.059 €.

Die unterschiedlichen Auswirkungen der beiden Versorgungssysteme hat die Landtagsfraktion mittels Berechnungen anhand eines Modellpensionärs bzw. Rentners ermittelt. Dem immer wieder auftretenden Argument mangelnder Vergleichbarkeit zwischen Pensionen und Renten aufgrund unterschiedlicher Systeme wird dabei insofern die Grundlage entzogen, als dass es sich bei den Berechnungen um dieselbe Erwerbsbiografie handelt. Wir berechnen nämlich die gesetzliche Rente für die Erwerbsbiografie eines tatsächlichen Beamten, der im Juli 2007 in Ruhestand gehen wird und vergleichen diese mit seiner Pension aus dem Beamtenverhältnis. Das Finanzministerium Baden-Württemberg hat dazu im Benehmen mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung die Erwerbsbiografie eines Beamten der Besoldungsgruppe A12 (Gewerbelehrer) zur Verfügung gestellt. Die Deutsche Rentenversicherung hat die zu erwartende Höhe der Altersrente für diese Biografie „als Angestellter“ in der gesetzlichen Rentenversicherung berechnet. Das Ergebnis ist wie folgt:

Der Beamte erhält eine Pension von	2.747,00 €
Diese Pension ist voll zu versteuern. In der Steuerklasse III ergeben sich Abzüge von insgesamt	224,16 €.
Somit ergibt sich ein Netto Ruhegehalt (Pension) von	2.522,84 €.
Als Angestellter ergibt sich bei dieser Erwerbsbiografie (Bruttobezüge) bei der Deutschen Rentenversicherung eine Altersrente von:	1.656,35 €.

Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass der Angestellte seit 41 Jahren Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bezahlt hat, der Beamte jedoch nicht. Auch bezüglich dieser Beitragszahlung, die einen erheblichen Gegenwartswert aufweist, ist der Beamte im Vorteil gegenüber dem Angestellten mit gleicher Erwerbsbiografie.

Insbesondere aus Gründen der Generationengerechtigkeit und um einen Gleichklang mit der gesetzlichen Rentenversicherung herzustellen, schlagen wir vor, die bisherige Bemessungsgrundlage des endgehaltsbezogenen Versorgungssystems für neu eingestellte Beamte ab dem 1.1.2009 durch ein durchschnittsgehaltsbezogenes Versorgungssystem (Average-Pay) zu ersetzen.

c) Auswirkungen der Änderung der Bemessungsgrundlage

Wir haben von BodeHewitt neben dem bestehenden System der Beamtenversorgung zusätzlich ein Modell untersuchen lassen, wonach sich die Höhe des Ruhegehalts eines Beamten nicht nach der Höhe seiner/ihrer ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge bei Eintritt in den Ruhestand (Final-Pay-Zusage), sondern nach der Höhe der durchschnittlich während der gesamten Dienstzeit bezogenen Besoldung (Average-Pay-Zusage) bemisst. In dem Average-Pay-System erwirbt ein Beamter jährlich einen Rentenbaustein in Höhe von 1,79375 Prozent der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge (Grundgehalt zzgl. Familienzulage Stufe 1) des abgelaufenen Kalenderjahres. Das Ruhegehalt eines Beamten ergibt sich aus der Summe der bei Eintritt des Versorgungsfalles erworbenen Rentenbausteine.

Ein Vergleich des bisherigen Versorgungsmodells mit dem Alternativmodell zeigt, dass das durchschnittsgehaltsbezogene Modell zu einer Verringerung der Kosten für die Altersversorgung um ca. 1/3 führt; was zu einem vergleichbaren Versorgungsniveau mit dem der Arbeitnehmer führen würde, da das Versorgungsniveau der Beamten zwischen 30 % und 50 % höher ausfällt als das eines vergleichbaren Arbeitnehmers (vgl. Berechnungen anhand der Musterfälle von BodeHewitt).

d) Verfassungsrechtliche Bedenken

Bei einer Änderung des Versorgungssystems muss beachtet werden, dass der Kernbestand der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nicht verletzt wird.

Da die Versorgung gleichwohl wie die Besoldung Teilelement des einheitlichen Tatbestands

der Alimentation ist, ist auch die Versorgung am Alimentationsgrundsatz zu messen (vgl. BVerfGE v. 27.9.2005), d.h. mit der Versorgung muss der amtsangemessene Lebensunterhalt gesichert sein.

Eine Verringerung des Versorgungsniveaus ist aus bestimmten Gründen möglich. Insbesondere rechtfertigt nach BVerfG das Anliegen einer langfristigen Sicherung des Systems der Beamtenversorgung eine Verringerung des Pensionsniveaus. Auch existiert kein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach der Höchstversorgungssatz mindestens 75 v. H. der Ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge betragen müsse. Allerdings sei die Alimentierung keine beliebig variable Größe, die sich einfach nach den wirtschaftlichen Möglichkeiten der öffentlichen Hand bemessen lässt. Zu finanziellen Erwägungen des Gesetzgebers müssen weitere Erwägungen hinzukommen, die im Bereich des Systems der Altersversorgung liegen. Die Verringerung des Versorgungsniveaus ist im Hinblick auf die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung gerechtfertigt. Das System der gesetzlichen Rentenversicherung und dessen Veränderungen können allerdings nur insofern zur Bestimmung der amtsangemessenheit der Versorgungsbezüge und zur Rechtfertigung deren Absenkung herangezogen werden, als dies mit den strukturellen Unterschieden der Versorgungssysteme vereinbar ist. Da die Beamtenversorgung im Gegensatz zur Sozialrente eine Vollversorgung darstellt und damit sowohl die Grund- als auch die Zusatzversorgung umfasst, bildet das Versorgungsniveau von Mitgliedern der gesetzlichen Rentenversicherung nur dann einen tauglichen Vergleichsmaßstab, wenn dabei neben der Rente auch die Einkünfte aus einer betrieblichen Zusatzversorgung berücksichtigt werden.

e) Lösungsansätze

Um den o.g. verfassungsrechtlichen Bedenken Rechnung zu tragen, muss die Pension den angemessenen Lebensunterhalt sichern. Dies bedeutet, dass für die durch die Systemumstellung deutlich sinkenden Pensionen ein Ausgleich geschaffen werden muss.

Dies kann zum einen durch die Einführung einer Zusatzversicherung entsprechend der VBL-Zusatzversorgung geschehen. Damit wären die unterschiedlichen Versorgungssysteme vergleichbar, weil auch die Einkünfte aus der Zusatzversorgung mit berücksichtigt werden. Derzeit beträgt der Arbeitgeberbeitrag an der VBL 6,45 % für die Umlage und 0,66 % für den Sanierungsgeldanteil. Der Arbeitnehmeranteil beträgt 1,41 %. Dieser Anteil muss auch von den Beamten getragen werden.

Mit der Einführung der Leistungsbezahlung in Höhe von +/- 10 % ist nicht mehr zwingend, dass das Endgehalt das höchste Gehalt in der Erwerbsbiografie eines Beamten darstellt. Dies führt dazu, dass u.E. das letzte Amtsgehalt nicht notwendig Bemessungsgrundlage für das Ruhegehalt sein muss, sondern durchaus die durchschnittlichen Einkünfte Bemessungsgrundlage sein können.

f) Pensionsrücklage

Das Land hat durch die Bildung von Versorgungsrücklagen seit dem Jahre 1998 die Kapitaldeckung der Versorgungskosten eingeleitet. Diese Kapitaldeckung der Versorgungskosten gilt es auszubauen.

Bisher wird für die Pensionen im Land kein Geld zurückgelegt, die Regierung bestreitet die Altersbezüge aus den laufenden Einnahmen. Das Land gibt dafür dieses Jahr (inkl. Beihilfenausgaben) mehr als 3 Mrd. € aus. Die Beamtenversorgung ist damit einer der größten Posten im Haushalt, nimmt einen immer größeren Anteil in Anspruch und engt den Spielraum der Politik ein. Das System verleitet das Land dazu, Beamte einzustellen, da die Kosten für deren Pensionen erst Jahrzehnte später anfallen. Die Rentenversicherungsbeiträge für Angestellte müssen dagegen sofort entrichtet werden. Daher soll die Finanzierung der Beamtenpensionen in Baden-Württemberg neu geregelt werden. Als mögliche Kapitalrückstellung kommen die Rücklagenbildung in Form eines Pensionsfonds, eines Sondervermögens, die Mitgliedschaft in einer Versorgungskasse des Landes und der Abschluss eines Versicherungsvertrages in Betracht (vgl. Remscheider Modell).

Die steigenden Versorgungsausgaben, die durch die bereits beschäftigten Beamten entstehen, werden mit einem Versorgungsfonds nicht beseitigt. Die vom Land aufgebauten Versorgungsrücklagen, die aus den Einsparungen durch Kürzungen im Besoldungs- und Versorgungsniveau der Beamten gebildet werden, können die Kosten der Versorgungsansprüche nicht komplett abdecken. Versorgungsfonds gelten für jeden neu eingestellten Beamten, indem monatlich oder jährlich sukzessive Kapital aufgebaut wird, das später für die Pension zur Verfügung steht. Dabei wird das größte Hindernis beim Aufbau von Versorgungsfonds deutlich: Der Haushalt wird durch die laufenden und den Kapitalaufbau für die kommenden Versorgungsaufgaben doppelt belastet. Als Ausgestaltung eines Versorgungsfonds stellen sich insbesondere das Teildeckungsmodell und die Vollabdeckung heraus. Beim Teildeckungsmodell fließen für jeden neu eingestellten Beamten Pauschalzahlungen in den Fonds, womit nur eine Untertunnelung der Versorgungskosten erreicht wird, die weiterhin aus dem Haushalt gezahlt werden. Die Pauschalen sind für jeden Beamten unabhängig von seiner Besoldungsstufe gleich. Eine umfassende Transparenz über die Kosten der Versorgung wird so nicht erreicht. Bei der Vollabdeckung werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen monatliche Prozentsätze ermittelt, die sich an Besoldungsstufe, Geschlecht, etc. orientieren und zu einer Vollabdeckung der Versorgungsansprüche führen. Die Verwaltung der Gelder erfolgt zumeist durch Dritte.

Als Alternative zu der Errichtung des von der Landesregierung vorgeschlagenen Pensionsfonds sehen wir die Mitgliedschaft des Landes in einer Versorgungskasse, wie z.B. den Beitritt des Landes zum Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg (KVBW), der jetzt schon die Pensionszahlungen für die kommunalen Beamten auf der Grundlage der Erhebung von Umlagen von den Kommunen gewährt, zur künftigen Finanzierung der Beamtenpensionen. Die dann in „Versorgungsverband des Landes und der Kommunen Baden-Württemberg“ umbenannte Körperschaft des öffentlichen Rechts wird ab 01.01.2008 für die Gewährung von Pensionen sowohl für die bereits aktiven Beamten, als auch die neu eingestellten Beamten zuständig sein.

Für die zum 31.12.2007 aktiv beschäftigten Beamten werden die bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Versorgungsanwartschaften bestandskräftig festgestellt. Das Land verpflichtet sich, ab 01.01.2008 Zahlungen für alle aktiven und die neu einzustellenden Beamten im Rahmen einer Umlage in den Versorgungsverband zu leisten. Da die Beamten zu keinem Eigenanteil verpflichtet werden können, beträgt die Umlage für das Land mind. € 13.000 für jeden Beamten pro Jahr.

Eine Einzahlung von Beträgen in die Beamtenversorgung erachten wir für sinnvoll. In einem Schreiben des Finanzministers vom 30.04.2007 wurde uns mitgeteilt, dass die Verwaltung des Sondervermögens Zinserträge in den Jahren von 2000 bis 2006 zwischen 1,47 (2001) (2002: -2,85) und 7,84 im Jahre 2005 erwirtschaftet hat, im Schnitt um die 4 % bei Zinssätzen für eine Kreditaufnahme von 3,2 % (HHJ 2005) und 3,6 % (HHJ 2006). Das heißt, dass das Land günstiger Kredite aufnehmen kann, als es Zinsen für Sondervermögen erwirtschaften kann.

Um die Versorgungsausgaben transparenter und vergleichbar zu machen, müssen die Kosten der Versorgung künftig jedem einzelnen Ministerium aufgebürdet und die Personalkosten im Staatshaushaltsplan ausgewiesen werden.

g) Mitnahmefähigkeit beamtenrechtlicher Versorgungsansprüche

Ein Personalaustausch zwischen öffentlicher Verwaltung und Wirtschaft wird durch den Verlust der Altersversorgung bei einem Wechsel in Wirtschaft quasi verhindert. Daher sollen (wie schon erwähnt) zur Förderung der Mobilität zwischen privatem und öffentlichem Bereich Versorgungsansprüche bei Ausscheiden aus Beamtenverhältnis mitgenommen werden können, so dass eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr erfolgen muss.

h) Abschaffung der 13. Pension im gehobenen und höheren Dienst

Für Beamtenpensionäre ist diese Sonderzuwendung nicht gerechtfertigt. Jedenfalls bei Pensionären des gehobenen und höheren Dienstes ist die 13. Monatspension zu streichen, nachdem diese Sonderzahlung auch bei den aktiven Beamten deutlich reduziert wurde. Anders als bei linearen Besoldungsanpassungen gibt es bei Einmalzahlungen keine rechtliche Verpflichtung, diese entsprechend auf die Pension zu übertragen. Der Wegfall der 13. Monatspension bei Versorgungsempfängern des gehobenen und höheren Dienstes würde eine aktuelle Entlastung des Landeshaushalts von 100 Mio. € jährlich ermöglichen; im Jahr 2030 würde alleine diese Maßnahme eine zusätzliche Entlastung von jährlich über 200 Mio. € bringen.

Etwas Vergleichbares wie die 13. Monatspension gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht, so dass es sich hierbei um ein Element der Überversorgung der Versorgungsempfänger des Landes gegenüber den Beziehern von Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit dem im Dezember 2007 vom Landtag mehrheitlich beschlossenen Gesetz zur Integration der Sonderzahlung ist jedoch die vollständige Streichung der 13. Monatspension derzeit aus Rechtsgründen nicht mehr möglich.

i) Eindämmung der Frühpensionierung

Entsprechend dem Beschluss des BVerfG vom 20.6.2006 (Az. 2 BvR 361/03) wollen wir bei vorzeitiger Pensionierung einen Versorgungsabschlag von mind. 3,6 % umgesetzt wissen.

Im tarifvertraglichen öffentlichen Dienst endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung nach § 33 TV-L mit Zustellung des Rentenbescheids. Eine frühzeitige Altersgrenze ist hier zwar möglich, jedoch nur abschlagsfrei bei Schwerbehinderung ab dem 60. Lebensjahr und für langjährig versicherte ab dem 63. Lebensjahr. Ansonsten wird ein Abschlag von 0,3 % pro Monat bis max. 10,8 % vorgenommen.

j) Bürgermeisterversorgung

Die Versorgung der Bürgermeister mit einem Ruhegehalt sollte entgegen der bisherigen Regelung im Beamtenversorgungsgesetz bereits nach einer Amtszeit von 8 Jahren ermöglicht werden, weil ansonsten Quereinsteiger die vorher nicht als Beamte tätig waren, bei einer Abwahl nach 8 Jahren kein Ruhegehalt erhalten und deshalb die Quote der Quereinsteiger stark rückläufig ist.

4. Beihilfe

a) Beihilfebemessung

Die Gesamtausgaben für die aktiven Beihilfeberechtigten haben im Jahr 2005 € 371,9 Mio. und für die 85.540 Versorgungsempfänger € 421 Mio. und damit insgesamt € 793 Mio. betragen. Die Beihilfe gilt als Bestandteil der Besoldung (Alimentationsprinzip) und kann deshalb substantiell nicht gekürzt werden.

Empfänger von Versorgungsbezügen, die als solche beihilfeberechtigt sind, sowie berücksichtigungsfähige Ehegatten erhalten nach § 14 Abs. 1 Nr.2 BVO 70 % der beihilfefähigen Aufwendungen. Der Versorgungsempfänger hat sich nur für 30 % der Kosten zu versichern – in der Regel bei einer privaten Krankenversicherung. Zum Vergleich: Die gesetzliche Rentenversicherung übernimmt 50 % der Beiträge für die Krankenversicherung der Rentner, 50 % trägt der Rentner selbst.

Aus Gründen der wirkungsgleichen Übertragung wollen wir bei den Versorgungsempfängern die beihilfefähigen Kosten im Krankheitsfall von 70 % auf 50 % reduzieren. Bei den Pensionären des einfachen Dienstes bleibt es bei der bisherigen Regelung. Die entsprechende aktuelle Entlastung des Landeshaushalts liegt bei ca. € 120 Mio. jährlich. Die Betroffenen müssten im Gegenzug mit einer Mehrbelastung von jährlich € 1.200 bis 1.800 (€ 100 bis 150

monatlich) rechnen. Zur Kompensierung dieser Mehrkosten kann der Versicherte bei seiner privaten Krankenversicherung in einen günstigeren Tarif mit einem reduzierten Leistungsumfang wechseln, der dem Leistungsumfang bei der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht und im Beitrag nicht höher liegt als der Beitrag bei der gesetzlichen Krankenversicherung.

b) Kostendämpfungspauschale

Die privat versicherten Landesbeamten zahlen im Krankheitsfall keine Praxisgebühr und leisten auch keine Zuzahlungen bei den Medikamenten und bei Krankenhausaufenthalt, wie sie bei der gesetzlichen Krankenversicherung eingeführt wurden. Als Ausgleich dafür bringt das Land bei der Abrechnung der Beihilfe eine sog. Kostendämpfungspauschale in Abzug, die derzeit nach § 15 Abs. 1 BVO nach Besoldungsgruppen gestaffelt ist und in der Besoldungsgruppe A6 – A9 € 75 und in den höchsten Besoldungsgruppen € 270 für aktive Beschäftigte je Kalenderjahr beträgt. Für Versorgungsempfänger beträgt die Pauschale € 60 in der Besoldungsgruppe A6 – A9 und € 240 in den höchsten Besoldungsgruppen.

Aufgrund der Kostenentwicklung im Gesundheitswesen und weil gesetzliche Versicherte immer neue Zuzahlungen verkraften müssen, ist auch eine Erhöhung der Kostendämpfungspauschale gerechtfertigt. Beim einfachen Dienst soll von einer Anhebung abgesehen werden.

Geht man von einer durchschnittlichen Anhebung der Kostendämpfungspauschale von € 100 pro Beschäftigtem pro Jahr aus, so wird eine aktuelle Haushaltsentlastung von ca. € 23,5 Mio. erreicht. Durch eine jährliche Anpassung der Pauschale entsprechend dem Gesamtaufwand des Landes für die Beihilfe steigt dieser Entlastungsbetrag bis 2030 deutlich an.

c) Wahlleistungspauschale

Mit dem Haushaltsstrukturgesetz 2004 wurde im § 6a Abs.2 BVO die so genannte Wahlleistungspauschale für Beihilfeberechtigte im Land eingeführt. Danach werden Aufwendungen für wahlärztliche Leistungen (Chefarztbehandlung, Einbettzimmer im Krankenhaus, etc.) für Beihilfeberechtigte und deren berücksichtigungsfähigen Angehörigen nur dann gewährt, wenn diese monatlich einen Betrag in Höhe von € 13 dafür einsetzen. Diese monatlich zu entrichtende Wahlleistungspauschale muss bisher nur vom Beihilfeberechtigten, nicht aber von dessen Ehegatte und Kinder entrichtet werden. Diese Regelung ist eindeutig nicht kostendeckend, sondern stellt ein Element der Überversorgung dar. Im System der gesetzlichen Krankenversicherung müssen diese Leistungen über private Zusatzversicherungen erkaufte werden; Kinder und Ehegatten sind nicht automatisch mitversorgt.

Insoweit ist die Wahlleistungspauschale auch für alle Angehörigen des Beihilfeberechtigten gesondert zu erheben und mit der Entwicklung der gesamten Beihilfeleistungen des Landes jährlich anzupassen. Bei ca. 260.000 Beihilfeberechtigten mit durchschnittlich 2 Angehörigen beträgt das Einsparvolumen € 6,7 Mio. jährlich. Um Familien mit Kindern diese zusätzliche Belastung zu ersparen soll die Wahlleistungspauschale entsprechend der Besoldungsgruppe des Beihilfeberechtigten gestaffelt werden. Dadurch würde sich das Einsparvolumen geringfügig reduzieren.

Die Anpassungen bei der Beihilfe, Kostendämpfungspauschale und Wahlleistungspauschale führen in der Summe zu einem Einsparvolumen von aktuell ca. €, 250 Mio. das bis zum Jahr 2030 ca. € 700 Mio. jährlich erreichen wird. Mit dem Abbau der Überversorgung bei der Beihilfe der Versorgungsempfänger und der aktiven Beamten lässt sich – zusammen mit der Versorgungsrücklage – das Wachstum der Pensionslasten bis zum Jahr 2030 auf ca. 3,3 % jährlich beschränken, was einer realistischen Erwartung für das langfristige (nominale) Wachstum des BIP und der Entwicklung der Steuereinnahmen entspricht. Der Anteil der Pensionslasten an den Steuereinnahmen des Landes bleibt somit bis 2030 konstant, eine nachhaltige Finanzierbarkeit der Pensionslasten ist gewährleistet. Die eigentlichen Pensionsansprüche der Beamten werden damit nicht eingeschränkt.

5. Eingetragene Lebenspartnerschaft

Wir wollen die Reform des öffentlichen Dienstrechts dazu nutzen, bestehende Benachteiligungen von Beamtinnen und Beamten in Eingetragener Lebenspartnerschaft zu beseitigen. Notwendig ist die Anerkennung von Lebenspartnerschaften bei der Hinterbliebenenversorgung, der Beihilfe und der Besoldung. Angestellte in Eingetragener Lebenspartnerschaft sind dagegen bei Rente, Krankenversicherung und Entlohnung längst Eheleuten gleichgestellt. Es gibt keinen sachlichen Grund, homosexuelle Beamtinnen und Beamte schlechter zu behandeln. Schließlich übernehmen Eingetragene Lebenspartner die gleichen gegenseitigen finanziellen Verpflichtungen wie Eheleute.

Thomas Oelmayer MdL

VI. Anlagen

Zusammenfassung Fachkonferenz der Landesregierung zur Dienstrechtsreform

Zusammenfassung Reformvorschläge verschiedener Verbände, Gewerkschaften und Kommunen

Tagungsdokumentation zur Anhörung der Fraktion Grüne zur Dienstrechtsreform

Vergleich Besoldungsordnung A / TV-L / Mustertabelle Beamte Grüne

Parlamentarische Initiativen

Kleine Anfrage Thomas Oelmayer (Drs. 14/589 vom 21.11.2006): Einstellung von Beschäftigten in den Landesdienst im Jahr 2005/2006

Antrag der Fraktion Grüne (Drs. 14/687 vom 07.12.2006): Blickpunkt 2030: Nachhaltige Finanzierung der Pensionslasten

Antrag der Fraktion Grüne (Drs. 14/1318 vom 24.05.2007): Ausgestaltung des geplanten Pensionsfonds

Abgeordnetenbrief vom 30.03.2007 an Finanzminister Stratthaus: Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg / Anzahl der Landesbeamten + Personalstandsstatistik des Statistischen Landesamtes

Abgeordnetenbrief vom 07.08.2006 an Finanzminister Stratthaus: Personalbestand, Personalausgaben, Stellenabbau in Baden-Württemberg

Abgeordnetenbrief vom 03.08.2006 an Finanzminister Stratthaus: Entwicklung der Beihilfeleistungen

Abgeordnetenbrief an Kultusminister Rau vom 07.08.2006: Entwicklung der Schüler- und Lehrerzahlen in Baden-Württemberg

Versicherungsmathematisches Gutachten von BodeHewitt vom 14.11.2007: Vergleich des Aufwands für die Altersversorgung und des erreichbaren Versorgungsniveaus von Arbeitnehmern und Beamten des Landes Baden-Württemberg.

VII. Quellen

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/>

Bund der Steuerzahler Baden-Württemberg: Das Personal im Landeshaushalt von Diplom-Volkswirtin Diplom-Betriebswirtin (BA) Ute Steiner (2002)
<http://www.steuerzahler-baden-wuerttemberg.de>

Beamtenbund Baden-Württemberg: Leitlinien des bbw zur Gestaltung eines neuen Dienstrechts in Baden-Württemberg
<http://www.bbww.de/>

Schily / Heesen / Bsirske: Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ (2004)

Deutscher Beamtenbund: dbb Reformmodell 21
<http://www.dbb.de/>

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg
<http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de/>

Raffelhüschen / Phuong Dang / Besendorfer (2005): Die Pensionslasten der Bundesländer im Vergleich: Status Quo und zukünftige Entwicklung. Diskussionsbeiträge 129/05. Institut für Finanzwissenschaft der Albert-ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau

Fraktion Grüne Baden-Württemberg: Nachhaltige Finanzpolitik für Baden-Württemberg,

Klausurtagung der Grünen im Landtag September 2004

Fraktion Grüne: Fragen und Antworten zum Thema Nachhaltige Finanzierung der Pensionen in Baden-Württemberg

Änderungsantrag der Fraktion Grüne zum Entwurf des Staatshaushaltsplan 2007/08 – Nachhaltige Finanzierung der Pensionslasten

Fraktion Grüne: Bildungsfonds 2007 - 2016

Fraktion Grüne, Projektgruppe Bildungsfinanzierung: Lehrerbesoldung – Lehrerarbeitszeit

Finanzministerium Schleswig-Holstein: 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.

Große Anfrage der CDU vom 28.07.2007 (Drs. 13/3431): Zukunft des öffentlichen Dienstrechts

Gesetzbeschluss vom 14.03.2007 (Drs. 14/1048): Gesetz über Einmalzahlungen in den Jahren 2006 und 2007 an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger

Antrag FDP vom 13.06.2006 (Drs. 14/14): Pensionierungen

Zulagenbericht des Finanzministeriums vom 20.06.2006 (Drs. 14/32)

Entwurf Beamtenstatusgesetz (BT-Drs. 16/4027)

Stellungnahmen und Pressemitteilungen der Landesministerien