

Studie

Dr. Friedmar Fischer und Dipl.-Hdl. Werner Siepe

**Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung in NRW
- Finanzielle Auswirkungen in der Erwerbs- und Ruhestandsphase –**

Auftraggeber:



Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW

© SchaLL.NRW. e.V.,

Paderborn (www.schall.nrw)

August 2015

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten. Diese Studie darf in keiner Form – auch nicht auszugsweise – ohne schriftliche Genehmigung des Auftraggebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Zusammenfassung.....	4
1. Verfassungswidrige Altershöchstgrenzen für eine Verbeamtung in NRW ..	6
2. Ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit.....	8
2.1. Beamtendienstzeit von mindestens 20 Jahren.....	8
2.2. Ruhestandszeit abhängig von ferner Lebenserwartung.....	8
2.3. Verbot der Altersdiskriminierung	9
2.4. Erdiente Pension statt Mindestversorgung als Alternative.....	9
3. Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung.....	10
3.1. Versicherungs- und beihilferechtliche Auswirkungen.....	10
3.2. Chancen und Risiken eines Wechsels	13
4. Finanzielle Auswirkungen in Modellfällen.....	17
4.1. Vergleich von Nettogehältern in der Erwerbsphase	17
4.2. Vergleich von Alterseinkünften in der Ruhestandsphase	19
5. Finanzielle Auswirkungen in Originalfällen von NRW-Lehrern	23
5.1. Geburtsjahr 1958, Eintritt mit 36 Jahren in den Schuldienst.....	23
5.2. Geburtsjahr 1955, Eintritt mit 38 Jahren in den Schuldienst.....	24
Schlussbemerkungen	26

Vorwort

Die Schutzgemeinschaft der angestellten Lehrerinnen und Lehrer in NRW (SchaLL NRW) e.V. hat die Verfasser um die Erstellung einer Studie über die finanziellen Auswirkungen einer Verbeamtung von Späteinsteigern gebeten. Hintergrund ist der am 21.04.2015 vom Bundesverfassungsgericht getroffene Beschluss, wonach die bisherige Einstellungshöchstaltersgrenze für die Verbeamtung in NRW verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber in NRW ist nun aufgefordert, eine Neuregelung zu treffen.

Auftragsgemäß steht die Beantwortung der folgenden Fragen im Vordergrund:

- Wie kann das von den Verfassungsrichtern genannte „ausgewogene zeitliche Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit“ ausgelegt werden?
- Welche Folgen hat eine Spätverbeamtung hinsichtlich eines möglichen Wechsels von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung?
- Welche finanziellen Auswirkungen hat eine Spätverbeamtung auf die Erwerbs- und Ruhestandsphase in Modellfällen?
- Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine Spätverbeamtung auf die Erwerbs- und Ruhestandsphase in zwei von SchaLL NRW vorgelegten Originalfällen?

SchaLL NRW vertritt die Interessen der angestellten Lehrerinnen und Lehrer in NRW und will finanzielle Benachteiligungen seiner Mitglieder beseitigen bzw. zumindest abmildern.

Die Verfasser dieser Studie sind neben zahlreichen anderen Veröffentlichungen gemeinsame Autoren von zwei Büchern^{1,2} sowie eines im Auftrag des VSZ e.V. erstellten Gutachtens³.

Der Mathematiker Fischer ist ehemaliger Angestellter im öffentlichen Dienst. Er betreibt eine eigene Homepage⁴, auf der er sich kritisch mit den Rentenanwartschaften zum 31.12.2001 (Startgutschriften) für Pflichtversicherte und Rentner ab Jahrgang 1947 auseinandersetzt. Anfang September 2015 erscheint ein Artikel dazu in einer juristischen Fachzeitschrift⁵.

Der Mathematiker Siepe ist pensionierter Beamter. Er war 40 Jahre lang als verbeamteter Lehrer im Landes- und Ersatzschuldienst von NRW tätig. Siepe ist auch Autor eines im Herbst 2014 bei der Stiftung Warentest erschienenen Ratgebers⁶.

Die Studie wurde nach bestem Wissen und Gewissen angefertigt. Irgendeine Einflussnahme auf den Inhalt des Gutachtens von Seiten der SchaLL NRW e.V. fand nicht statt.

Wiernsheim und Erkrath, 18.08.2015

Dr. Friedmar Fischer

Dipl.-Hdl. Werner Siepe

¹ Fischer/Siepe: „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“, dbb Verlag, Berlin, Mai 2011, ISBN 978-3-87863-171-2

² Fischer/Siepe: „80 Jahre Zusatzversorgung VBL – Zahlen, Daten Fakten von 1970-2050“, (Hrsg. VSZ e.V.), Sierke Verlag, Göttingen, Dez. 2014, ISBN 978-3-86844-581-7 (kartoniert) und 978-3-86844-672-2 als E-Book

³ Fischer/Siepe: „Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“, Juli 2011 (Rev. März 2013);

<http://www.startgutschriften-arge.de/6/VSZ-Gutachten-Neuregelung-2011.pdf>

⁴ <http://www.startgutschriften-arge.de>

⁵ Wagner/Fischer: „Die neue Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – eine kritische Zwischenbilanz für rentenferne Versicherte“, Neue Zeitschrift für Sozialrecht (NZS), Heft 17, 2015

⁶ Siepe: „Pension und Rente im öffentlichen Dienst“, Stiftung Warentest, Berlin, 2014, ISBN 978-3-86851-366-0

Zusammenfassung

1.

Kein Bundesland hat so niedrige Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung wie das Land NRW. Bis Mitte 2009 lag diese Grenze bei nur 35 Jahren, ab dem 18.07.2009 wurde sie auf 40 Jahre erhöht. Fast alle anderen Bundesländer haben die Einstellungshöchstaltersgrenze auf 45 Jahre festgelegt, Hessen für Lehrer in Mangelfächern sogar auf 50 Jahre.

Die laut Gesetzentwurf der Landesregierung geplante Anhebung dieser Altersgrenze um nur zwei Jahre auf 42 Jahre soll offensichtlich eine Parallelität zur Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre darstellen. Ob diese nur zeitliche Parallelität der von der Funktion her völlig unterschiedlichen Altersgrenzen (Einstellungshöchstalter und regelmäßiges Alter für den Renten- bzw. Pensionsbeginn) gerecht wird und die Verfassungswidrigkeit bereits beseitigt, dürfte höchst umstritten sein.

2.

Das Bundesverfassungsgericht fordert als Begründung für eine Einstellungshöchstaltersgrenze ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit.

Darunter kann eine nach der Verbeamtung noch erreichbare reine Beamtdienstzeit von 20 bis 22 Jahren verstanden werden, so dass die nach Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 bis 67 Jahren verbleibende Pensionsdauer von durchschnittlich 20 Jahren zumindest nicht unterschritten wird. Daraus ist zu folgern, dass die Einstellungshöchstaltersgrenze bei 45 bzw. 47 Jahren liegen könnte.

Auch eine Abschaffung der Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung wäre denkbar, wenn stattdessen lediglich die erdiente Pension (ohne Studium, Referendarzeit und Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst) in der reinen Beamtdienstzeit von mindestens 20 Jahren berücksichtigt würde.

3.

Späteinsteiger mit Übernahme in das Beamtenverhältnis vor dem vollendeten 42. oder 45. Lebensjahr stehen nach der Verbeamtung vor der Frage, ob sie von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung wechseln sollten. Die versicherungs- und beihilferechtlichen Möglichkeiten dazu bestehen durchaus.

Ob sich der Wechsel aus finanzieller Sicht lohnt, hängt vom Eintrittsalter in die private Krankenkasse, von der Anzahl der zu versichernden Familienmitglieder und evtl. Vorerkrankungen ab. Es ist daher notwendig, Pro und Contra eines Wechsels sorgfältig abzuwägen. Eine Rückkehr von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung ist ab einem Alter vor 55 Jahren nicht mehr möglich.

4.

Die finanziellen Auswirkungen einer Spätverbeamtung beziehen sich sowohl auf die Erwerbsphase als auch auf die Ruhestands- bzw. Pensionsphase. Das Nettogehalt eines angestellten Lehrers in NRW liegt im Modellfall (Jahrgang 1970, E 13, 40 Beschäftigungsjahre bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze von 67 Jahren, ledig)

517 € oder 16 % unter dem Nettogehalt eines verbeamteten Lehrers, obwohl das Bruttogehalt des Angestellten noch 200 € mehr ausmacht. Diese Einkommenseinbuße erklärt sich insbesondere aus dem Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung von zurzeit 10,85 % des Bruttogehalts und den Aufwendungen für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (Arbeitnehmer-Umlage 1,61 % des Bruttogehalts bei der VBL sowie teilweise Verbeitragung und Besteuerung der Arbeitgeber-Umlage von 6,45 % beim Arbeitnehmer).

In der Ruhestandsphase setzt sich dieser finanzielle Nachteil bei Angestellten, die nicht mehr verbeamtet werden, verstärkt fort. Im Musterfall liegt die Einkommenseinbuße des Rentners bei 529 € bzw. 22 % unter der Nettopension des pensionierten Beamten. Diese sehr hohe Einkommenseinbuße lässt sich auf 251 € bzw. 10 % der Nettopension vermindern, wenn dem angestellten Lehrer noch die Verbeamtung kurz vor Erreichen der Einstellungshöchstaltersgrenze gelingt.

5.

In den beiden von SchaLL NRW e.V. vorgelegten Originalfällen sind die finanziellen Auswirkungen auf die Alterseinkünfte in der Ruhestandsphase infolge des Familienstandes (verheiratet statt ledig) und der Anzahl von weniger als 40 Beschäftigungsjahren im Vergleich zum Modellfall etwas geringer.

Die Einkommenseinbußen liegen im 1. Originalfall (Jahrgang 1958, verheiratet, E 13) bei 502 € bzw. 21 % der Nettoalterseinkünfte des Pensionärs und ehemaligen „Nur-Beamten“. Im 2. Originalfall (Jahrgang 1955, verheiratet, nach Überleitung vergleichbares Gehalt wie in E 12) beträgt die Einkommenseinbuße 436 € bzw. 20 % der Nettopension.

Etwas anderes würde in beiden Originalfällen gelten, wenn noch eine Übernahme in das Beamtenverhältnis möglich wäre und außer der verbleibenden Beamtendienstzeit von 9 bzw. 6 Jahren auch noch das Studium auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden könnte. Die Zeiten einer Hochschulausbildung einschließlich Prüfungszeit können nach § 12 Abs. 1 i.V.m. § 69e Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW (LBeamVG NRW) von Juli 2013 bis zu 2 Jahren und 125 Tagen für alle Versorgungsfälle ab 01.07.2017 berücksichtigt werden (sog. Kann-Zeiten).

Darüber hinaus sollen Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst nach § 10 LBeamVG NRW ruhegehaltfähig sein, wenn sie ohne zeitliche Unterbrechung unmittelbar vor der Ernennung zum Beamten liegen und zur Ernennung geführt haben (sog. Soll-Zeiten).

Daher ist es nach jetziger Rechtslage in NRW ohne weiteres möglich, dass eine mindestens 5-jährige Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst sowohl als Beitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch als ruhegehaltfähige Dienstzeit in der Beamtenversorgung berücksichtigt wird. Lediglich eine Überversorgung aus gesetzlicher Rente, Zusatzrente und Pension wird dadurch ausgeschlossen, dass die beiden Renten zusammen mit der Pension nach § 54 LBeamVG NRW das Höchstruhegehalt für „Nur-Beamte“ in Höhe von 71,75 % des Bruttoendgehalts nicht übersteigen dürfen.

1. Verfassungswidrige Altershöchstgrenzen für eine Verbeamtung in NRW

Das **Bundesverfassungsgericht** (BVerfG) hat laut Beschluss vom 21.04.2015 (Az. 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) die am 18.07.2009 in Kraft getretene Verbeamtungsgrenze von 40 Jahren (vorher waren es nur 35 Jahre) in NRW für verfassungswidrig erklärt.

Danach ist die Regelung der Altershöchstgrenze (von den Verfassungsrichtern Einstellungshöchstaltersgrenze genannt) in der Laufbahnverordnung (LVO) vom 30.6.2009 mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar. § 5 Abs. 1 LBG NRW trifft keine hinreichend bestimmte Verordnungsermächtigung zur Festsetzung dieser Altershöchstgrenze.

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt bei Vorliegen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt und ist somit ein Leistungsgrundsatz. Ausnahmen von diesem Leistungsgrundsatz bedürfen einer parlamentarischen Grundlage, die im Falle von § 5 Abs. 1 LBG NRW i.V.m. der LVO nicht gegeben ist.

Die Verfassungsrichter monieren, dass sich der Gesetzgeber in NRW bisher keine Gedanken über die Einführung von Altershöchstgrenzen und ihre grundrechtliche Eingriffsrelevanz gemacht hat. Es fehlt also die Konkretisierung der materiellen Anforderungen an eine Altershöchstgrenze für die Verbeamtung in NRW.

Das **Bundesverwaltungsgericht** (BVerwG) hatte die Altershöchstgrenze von 40 Jahren in NRW noch gelten lassen (siehe Urteil vom 23.02.2012, Az. 2 C 76.10, 79.10 und 2.11). Das nunmehr anders lautende Urteil des BVerfG vom 21.04.2015 wurde von 7 Verfassungsrichtern gefällt. Der 8. Verfassungsrichter (Ulrich Maidwowski) durfte nicht mitentscheiden, da er zuvor beim BVerwG tätig war und das gegen die beiden gleichen Kläger gerichtete Urteil des BVerwG mitgetragen hatte.

Im Jahr 2009 hatte das Bundesverwaltungsgericht hingegen die damalige Altershöchstgrenze von 35 Jahren in NRW als verfassungswidrig eingestuft (siehe Urteil vom 19.03.2009). Dies war Anlass für die Landesregierung von NRW, die Altershöchstgrenze laut LVO vom 30.06.2009 auf 40 Jahre zu erhöhen.

Dieses Einstellungshöchstalter von 40 Jahren konnte jedoch in folgenden **Ausnahmefällen** um einige Jahre hinausgeschoben werden, wenn die nachfolgend genannten Gründe ursächlich für die Verschiebung waren:

- auf 43 Jahre bei Schwerbehinderten
- auf maximal 43 Jahre bei tatsächlicher Betreuung eines Kindes oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen
- auf maximal 46 Jahre bei tatsächlicher Betreuung von zwei und mehr Kindern
- auf 40 Jahre plus tatsächlich abgeleiteter Zeit des Grundwehrdienstes bzw. Zivildienstes.

Laut Mitteilung „Aktuell 36/15“ des VBE (Verband Bildung und Erziehung) in NRW hat die Landesregierung NRW mittlerweile einen Gesetzentwurf vorgelegt, wonach

das **Einstellungshöchstalter auf 42 Jahre** erhöht werden soll. In den genannten Ausnahmefällen soll die Erhöhung ebenfalls zwei Jahre ausmachen, also zum Beispiel bei Schwerbehinderten 45 statt bisher 43 Jahre. Allerdings soll der Nachweis der ursächlichen Begründung (Kausalität) entfallen.

Ganz offensichtlich beabsichtigt der Gesetzgeber in NRW eine Parallelität zwischen der Anhebung der **Regelaltersgrenze** für Angestellte und Beamte um zwei Jahre von 65 auf 67 Jahre für alle Jahrgänge ab 1964 einerseits und der Anhebung der **Einstellungshöchstaltersgrenze** andererseits ebenfalls um zwei Jahre von 40 auf 42 Jahre. Dahinter scheint folgende Überlegung zu stehen: Wenn wegen der steigenden Lebenserwartung der regelmäßige Renten- bzw. Pensionsbeginn um zwei Jahre hinausgeschoben wird, sollte dieser Aufschub um zwei Jahre auch für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen. Dabei wird jedoch übersehen, dass es sich um Altersgrenzen mit zwei völlig unterschiedlichen Funktionen handelt:

- Regelaltersgrenzen beziehen sich auf den regelmäßigen Ruhestandsbeginn (mit abschlagsfreier Rente bzw. abschlagsfreier Pension) und markieren somit das Ende der regelmäßigen Lebensdienstzeit.
- Einstellungshöchstaltersgrenzen für Beamte beziehen sich auf den Beginn der Beamtendienstzeit und legen die spätestmögliche Übernahme in das Beamtenverhältnis fest.

Dass die Parallelität der Anhebung von unterschiedlichen Altersgrenzen eher untypisch ist, zeigt ein Blick über die Landesgrenzen in NRW hinaus. In fast allen Bundesländern liegt das **Einstellungshöchstalter bei 45 Jahren**. Hessen legt das Höchstalter für die Verbeamtung von Lehrern in Mangelfächern sogar auf 50 Jahre fest. Nur Baden-Württemberg kennt eine Altershöchstgrenze von 42 Jahren, die jedoch mit Genehmigung des Finanzministeriums überschritten werden darf.

Interessanterweise gab es in NRW für Lehrer in Mangelfächern 2006/2007 eine Ausnahmeregelung, wonach das Einstellungshöchstalter bei 45 Jahre lag. Aus Spargründen wurde diese Ausnahmeregelung aber wieder aufgehoben.

Gäbe es diese rein finanziellen Überlegungen auf Haushaltsseite nicht, spräche viel für eine grundsätzliche Altershöchstgrenze von 45 Jahren für die Verbeamtung in Bund und in allen Bundesländern, die noch Beamte einstellen. Es gibt von Beamtenverbänden auch den Vorschlag, Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung grundsätzlich abzuschaffen, um den Dauerstreit für immer zu beenden.

Laut Bundesverfassungsgericht ist das Lebensalter nur für die Verbeamtung im Polizeivollzugsdienst, bei der Feuerwehr und beim Militär ein eignungsimmanentes Kriterium, da es in diesen Berufen ganz besonders auch auf die **körperliche Leistungsfähigkeit** ankommt.

Bei Lehrern sollte neben der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die **gesundheitliche Eignung** ausreichen. Einer besonderen Altershürde in Form einer Altershöchstgrenze bedarf es auch unter dem Gesichtspunkt des Verbots von Altersdiskriminierung nicht. Gesundheitlich und nicht altersmäßig bedingte Einstellungshürden wird es weiterhin geben. Schon jetzt kann die Übernahme in das Beamtenverhältnis allein aus rein gesundheitlichen Gründen scheitern. Ob das Vorhandensein von Adipositas (Übergewicht), gemessen an einem Body-Maß-Index (BMI) von mehr als 30, allein schon für eine Nicht-Übernahme ausreicht, ist mittlerweile allerdings umstritten.

2. Ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit

Die Verfassungsrichter halten Einstellungshöchstaltersgrenzen nur dann für gerechtfertigt, wenn dem Dienstherrn die Arbeitskraft des Beamten über einen längeren Zeitraum uneingeschränkt zur Verfügung gestanden hat. Dies entspreche dem Lebenszeit- und Alimentationsprinzip nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Altershöchstgrenzen seien zulässig, um ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit zu gewährleisten.

Es geht also bei Beamten um das Verhältnis von Dienstjahren (Beamtendienstzeit) zu Pensionsjahren (Zeit als Ruhestandsbeamter). Dieses **zeitliche Verhältnis von Dienst- zu Pensionsjahren** muss ausgewogen sein. Was unter einem ausgewogenen zeitlichen Verhältnis zu verstehen ist, kann im Einzelfall strittig sein.

2.1. Beamtendienstzeit von mindestens 20 Jahren

Nicht ausgewogen dürfte etwa ein Verhältnis von **1 : 2** sein, bei dem beispielsweise auf 10 reine Dienstjahre (vom 55. bis zum 65. oder vom 57. bis zum 67. Lebensjahr) anschließend 20 Pensionsjahre folgen.

Ein ausgewogenes Verhältnis könnte hingegen vorliegen, wenn die Anzahl der nach der Verbeamtung noch erreichbaren Dienstjahre nicht geringer ist als die Anzahl der Pensionsjahre, die nach der fernen Lebenserwartung laut Statistischem Bundesamt zu ermitteln ist. Ein Verhältnis von **1 : 1** (also 20 Dienstjahre und nachfolgend 20 Pensionsjahre) könnte demzufolge noch ausgewogen erscheinen. Daraus folgt, dass von der Übernahme ins Beamtenverhältnis an noch **mindestens 20 Dienstjahre bis zur Regelaltersgrenze** von 65 bis 67 Jahren als Beamter anfallen. Danach könnte die Höchstaltersgrenze bei 45 bis 47 Jahren liegen.

Für die Mindestdauer der reinen Beamtendienstzeit von 20 Jahren (ohne Studium, Referendarzeit und Angestelltenjahre im öffentlichen Dienst) spricht auch noch eine andere Überlegung. Da das Höchstruhegehalt von 71,75 % der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach einer Ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht wird, machen mindestens 20 reine Dienstjahre genau die Hälfte und mehr aus. Der erreichbare Ruhegehaltssatz würde dann bei rund 36 % liegen.

Den mindestens 20 Dienstjahren im Beamtenverhältnis gehen bei Akademikern mit gemischter Erwerbsbiografie (erst Angestellter, dann Beamter) typischerweise bis zu 20 Angestelltenjahre voraus. Also würde auch die denkbare zusätzliche Bedingung „ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Angestellten- zu Beamtenjahren“ erfüllt.

2.2. Ruhestandszeit abhängig von ferner Lebenserwartung

Die Länge der Ruhestandszeit (Pensionsdauer) hängt von der fernen Lebenserwartung ab. Die nach Geschlecht unterschiedliche Lebenserwartung (Frauen leben im statistischen Durchschnitt drei bis vier Jahre länger als Männer) wird ab regulärem Pensionsbeginn von beispielsweise 66 Jahren beim Jahrgang 1958 und 67 Jahre für alle Jahrgänge ab 1964 zugrunde gelegt.

Wer zum Jahrgang 1950 gehört und noch im laufenden Jahr 2015 mit 65 Jahren und 4 Monaten in Pension geht, kann mit einer fernen Lebenserwartung zwischen rund 18 Jahren (bei Männern) und 22 Jahren (bei Frauen) rechnen, unter Vernachlässigung des Geschlechts also mit durchschnittlich 20 Jahren.

Die ferne Lebenserwartung steigt um etwa ein Jahr, wenn man um zehn Jahre jüngere Geburtsjahrgänge annimmt. Daher wird der Jahrgang 1958 ebenfalls eine **ferne Lebenserwartung von durchschnittlich 20 Jahren** haben, da sich die Regelaltersgrenze auf 66 Jahre erhöht. Auch bei den Jahrgängen 1964 bis 1969 ist eine Pensionsdauer von 20 Jahren infolge der nun auf 67 Jahre erhöhten Regelaltersgrenze realistisch.

Wer in den 1970er Jahren geboren ist, wird bei gleicher Regelaltersgrenze von 67 Jahren mit einer Pensionsdauer von 21 Jahren rechnen können und die 1980er kämen dann auf eine ferne Lebenserwartung von 22 Jahren.

2.3. Verbot der Altersdiskriminierung

Trotz eines ausgewogenen zeitlichen Verhältnisses zwischen Beamtendienstzeit und Ruhestandszeit können Einstellungshöchstaltersgrenzen von beispielsweise 42 oder 45 Jahren aber gegen das **Verbot der Altersdiskriminierung nach den Richtlinien 2000/78 EG** der Europäischen Union verstoßen.

Ob der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EuGH) künftig eine solche Entscheidung trifft, ist ungewiss. Zumindest muss der Gesetzgeber aber nach Auffassung der Verfassungsrichter das Verbot der Altersdiskriminierung bei dem von ihm gewählten Gestaltungsspielraum beachten.

2.4. Erdiente Pension statt Mindestversorgung als Alternative

Die Festlegung von Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung wird immer umstritten bleiben. Um einen solchen Streit um die „richtige“ Altersgrenze künftig zu vermeiden und dennoch die Pensionslasten bei Späteinsteigern zu begrenzen, wäre auch eine Alternative zu erwägen.

Statt ein Höchsteintrittsalter festzulegen, könnte eine Begrenzung der Pension erfolgen, sofern die reine Beamtendienstzeit beispielsweise unter 20 Jahren liegt. An die Stelle einer **amtsunabhängigen Mindestversorgung** in Höhe von derzeit rund 1.500 € (fiktive 65 % des Bruttoendgehalts in der Besoldungsgruppe A 4) oder einer noch höheren amtsbezogenen Mindestversorgung (35 % des aktuellen Bruttogehalts in der für den jeweiligen Beamten geltenden Besoldungsgruppe) könnte die tatsächlich nach der Verbeamtung noch erdiente Pension für Späteinsteiger - also auch für Angestellte, die erst mit 50, 55 oder gar 60 Jahren verbeamtet werden - treten.

Die **erdiente Pension** errechnet sich aus den reinen Dienstjahren ab dem Zeitpunkt der Übernahme in das Beamtenverhältnis, multipliziert mit dem jährlichen Ruhegehaltssatz von rund 1,8 % (exakt sind es 1,79375 % = 71,75 % : 40 Jahre). Bei einer Beamtendienstzeit von nur zehn Jahren läge die erdiente Pension daher nur bei 18 % des Bruttoendgehalts. Bei 15 Dienstjahren wären es 27 %. Allerdings setzt die Verwirklichung dieser Alternative eine entsprechende Änderung der insgesamt 17 Beamtenversorgungsgesetze in Bund und Ländern voraus.

3. Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung

Für alle Angestellten mit einer Spätverbeamtung von beispielsweise 40 oder mehr Jahren stellt sich die Frage: Lohnt sich ein Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung? Leider ist eine pauschale Antwort nicht möglich. Die individuell richtige Antwort hängt von den versicherungs- und beihilferechtlichen Auswirkungen sowie dem sorgfältigen Abwägen von Chancen und Risiken ab.

Im Einzelfall kann es besser sein, auch nach der Verbeamtung in der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbleiben und sich dort freiwillig zu versichern. In der Regel wird aber der Wechsel in die private Krankenversicherung die bessere Alternative im Hinblick auf die Beitragshöhe sowie den höheren Leistungen der privaten Krankenkassen und staatlichen Beihilfestellen sein.

3.1. Versicherungs- und beihilferechtliche Auswirkungen

Grundsätzlich können alle Angestellten nach Überschreiten der für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze von zurzeit monatlich 4.575 € (Stand 2015) sowie alle Beamten und Selbstständigen, die keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, eine private Krankenversicherung für sich und ihre Familienmitglieder abschließen.

Angestellte Lehrer werden mit ihrem monatlichen Bruttogehalt die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in aller Regel überschreiten und zahlen einen Arbeitnehmeranteil von knapp 400 € pro Monat. Bei kinderlosen Angestellten mit einem Zusatzbeitrag von 0,9 % für die gesetzliche Krankenkasse errechnet sich beispielsweise ein Kranken- und Pflegekassenbeitrag von 397 €, also 9,625 % der **Beitragsbemessungsgrenze** von zurzeit 4.125 € in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Wer auch nach der Verbeamtung freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben will, zahlt jedoch den vollen Beitrag bis zu 614 € pro Monat, da der öffentliche Arbeitgeber keinen Zuschuss zum Krankenkassenbeitrag leistet und auch nur in Ausnahmefällen eine Beihilfe gewährt. Lediglich der sonst übliche Gesamtbeitragssatz zur gesetzlichen Krankenkasse von 14,6 % wird um 0,6 Prozentpunkte auf 14 % gemindert. Hinzu kommt ggf. noch ein Zusatzbeitrag (z.B. bei der TK von 0,8 %).

Zusätzlich zum Krankenkassenbeitrag muss der Beamte den halben Pflegekassenbeitrag von bis zu 59 € tragen. Somit steigt der Gesamtbeitrag des freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamten auf bis zu 673 €. Da sowohl die Beitragsbemessungsgrenze jedes Jahr steigt (in 2016 wahrscheinlich auf 4.250 €) und künftig auch die Zusatzbeiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Beitragssätze in der gesetzlichen Pflegeversicherung steigen (zum Beispiel um 0,1 Prozentpunkte in 2016), wird auch der Höchstbeitrag von momentan 673 € bzw. noch 16,325 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig angehoben.

Gehen gesetzlich krankenversicherte Beamte in den Ruhestand, ist sogar der volle Beitrag von bis zu 18,1 % auf die Pension und die Zusatzrente zu zahlen. Nur bei der gesetzlichen Rente gewährt die Deutsche Rentenversicherung einen Zuschuss in

Höhe von 7,3 %, so dass die Beitragsbelastung auf bis zu 10,8 % sinkt. Da aber die Summe aus Pension, gesetzlicher Rente und Zusatzrente in aller Regel deutlich unter der Beitragsbemessungsgrenze von 4.125 € liegt, werden gesetzlich krankenversicherte Pensionäre einen im Vergleich zur Erwerbsphase geringeren Beitrag zahlen.

Prinzipien der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

In der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) besteht das Solidaritätsprinzip. Dies bedeutet, dass die Höhe des Beitrages nicht in erster Linie vom im Wesentlichen gesetzlich festgelegten Leistungsumfang, sondern von der nach bestimmten Pauschalregeln ermittelten individuellen Leistungsfähigkeit des versicherten Mitglieds abhängt. Die Beiträge werden regelmäßig als Prozentsatz des Einkommens bemessen. Weiterhin wird das Versicherungsentgelt im Umlageverfahren erhoben. Alle Aufwendungen im Kalenderjahr werden also durch die in diesem Jahr eingehenden Beiträge gedeckt. Außer einer gesetzlichen Rücklage werden keine weiteren Rückstellungen gebildet. In aller Regel sind Ehegatten und Kinder beitragsfrei mitversichert.

Arbeitnehmer mit einem Einkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze von aktuell 4.575 € im Monat können sich freiwillig in der GKV weiterversichern. Beamte zählen als Nicht-Arbeitnehmer zu den Erwerbstätigen, die Versicherungsfreiheit genießen. Aber auch ehemalige Angestellte können nach Übernahme in das Beamtenverhältnis **freiwillig weiterversichert in der GKV** bleiben.

Beim Wechsel vom Status des Angestellten des öffentlichen Dienstes in den Beamtenstatus gibt es daher genau zwei Optionen:

- Freiwilliger Beitritt bzw. Verbleib in einer gesetzlichen Krankenkasse oder
- Abgabe einer Kündigung bzw. Austrittserklärung bei der GKV und gleichzeitig Abschluss einer privaten Krankenversicherung (PKV).

Für freiwillig GKV-Versicherte gibt es die Möglichkeit, ohne GKV-Bindungsfrist in die private Krankenversicherung (PKV) zu wechseln. Kündigung bzw. Austrittserklärung haben nach § 175 bzw. §§ 190 und 191 SGB V gegenüber der GKV zu erfolgen, um die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse zu beenden. Wird der Austritt nicht erklärt, setzt sich die Mitgliedschaft als freiwillige Mitgliedschaft fort.

Wer freiwillig weiter in der GKV versichert bleibt, erhält weiterhin die üblichen Sachleistungen. Die weit verbreitete Meinung, Beamte als Mitglieder der GKV, z. B. einer AOK, einer Ersatzkasse oder der KVdR (Krankenversicherung der Rentner), könnten in Krankheitsfällen überhaupt keine Beihilfen erhalten, ist falsch. Richtig ist vielmehr, dass für den genannten Personenkreis der **Beihilfeanspruch stark eingeschränkt** ist, weil die GKV ihre Leistungen grundsätzlich nicht – wie die private Krankenversicherung – in Form von Geld oder Geldersatz erbringt.

Freiwillig Versicherte mit der Höhe nach gleichen Leistungsansprüchen wie Pflichtversicherte erhalten jedoch zu ihren nach Abzug der Kassenleistung verbleibenden beihilfefähigen Aufwendungen gegebenenfalls eine Beihilfe in Höhe von 100 %, sofern kein Beitragszuschuss oder ähnliches in Höhe von mindestens 21 € monatlich gewährt wird (siehe § 47 Abs. 6 BBhV). Bei den verbleibenden Aufwendungen handelt es sich um Kosten, die von der GKV nicht oder nur zum Teil übernommen

werden, aber beihilfefähig sind (z. B. privatärztliche Krankenhausbehandlung oder ambulante Behandlung durch einen Privatarzt). Höherwertige Leistungen, soweit diese beihilfefähig sind, sollen nicht vorenthalten werden.

Sofern eine GKV die kassenübliche Leistung erstattet, erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 %. Bei der kassenüblichen Leistung handelt es sich um den Betrag, den die Krankenkasse hätte erstatten müssen, wenn man sich unter Vorlage der Krankenversicherungskarte hätte behandeln lassen (z.B. Wert einer an sich zustehenden Sachleistung). Man muss durch einen Vermerk der Krankenkasse auf jeder Rechnung nachweisen, in welcher Höhe diese die Kosten bereits erstattet hat und trägt dies im Beihilfeantrag unter "Kostenerstattung von anderer Seite" ein.

Aber nach der 3. Änderung zur Verordnung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) vom 20.09.2012 erfolgt eine Einschränkung der bisherigen Leistung für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte. Der bisher nach § 47 Absatz 6 BBhV gewährte erhöhte Bemessungssatz von 100 Prozent der beihilfefähigen Aufwendungen, die sich nach Anrechnung der Sachleistungen und Erstattungen der Krankenkassen ergeben, entfällt mit Inkrafttreten der dritten Verordnung zur Änderung der BBhV für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte. Dann gelten also nur noch die persönlichen Regelbemessungssätze. Für bereits vor Inkrafttreten der Änderung freiwillig versicherte Beamtinnen und Beamte wurde eine fünfjährige Übergangsfrist bis zum 20.09.2017 geschaffen. Je nach Bundesland (z.B. NRW) sind jedoch ggf. Sonderregelungen zu beachten.

Erstattet die Krankenkasse nichts, weil die Krankheitskosten im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung nicht enthalten sind, wird der für Versicherte sonst zutreffende Regelbemessungssatz zugrunde gelegt. Man muss auch in diesen Fällen nachweisen, dass die Krankenkasse zu den geltend gemachten Kosten nichts erstattet hat.

Bei Vereinbarung von Wahltarifen, die eine geringere Kassenleistung (z.B. in Form von prozentualen oder betragsmäßigen Selbsthalten) oder Prämienzahlung bzw. Zuzahlungsermäßigung vorsehen, erfolgt grundsätzlich keine Erhöhung des Regelbemessungssatzes auf 100 % für den verbleibenden Restbetrag.

Prinzipien der privaten Krankenversicherung (PKV)

In der privaten Krankenversicherung (PKV) ist für jede versicherte Person ein eigener Beitrag zu zahlen. Die Höhe des Beitrages richtet sich nicht nach der Einkommenshöhe, sondern nach dem Alter und dem Gesundheitszustand der versicherten Person bei Vertragsabschluss sowie nach dem abgeschlossenen Tarif der jeweiligen privaten Krankenkasse. Es werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete risikogerechte Beiträge erhoben.

Während sich bei gesetzlich pflicht- oder freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmern in der GKV der Arbeitgeber mit 7,3 % des Bruttogehalts (maximal monatlich 301 € im Jahr 2015) beteiligt, ist das bei Versicherten mit Beamtenstatus nicht der Fall, ob sie nun freiwillig in der GKV bleiben oder aber in einer PKV versichert sind.

Für Beamte und Pensionäre gibt es ein eigenes System der Vorsorge im Krankheitsfall, das vom Grundsatz der Eigenvorsorge ausgeht, die durch die **Beihilfe des Dienstherrn** ergänzt wird. Im Rahmen der Beihilfeverordnungen (BhV) erstattet der Dienstherr in einem bestimmten Umfang die Krankheitskosten, die einem Beamten bzw. Pensionär oder seinen Angehörigen entstehen.

Da auch Beamte und Pensionäre von der Pflicht zur Versicherung erfasst werden, muss der von der Beihilfe nicht gedeckte Teil der Krankheitskosten durch eine die Beihilfe ergänzende private Krankenversicherung aufgefangen werden. Für danach verbleibende Deckungslücken, die nicht unter die Pflicht zur Versicherung fallen, beispielsweise Wahlleistungen im Krankenhaus, werden Beihilfeergänzungstarife angeboten. Die Entscheidung über Art und Umfang des privaten Versicherungsschutzes bleibt insoweit grundsätzlich dem einzelnen Beamten überlassen.

Wer nach der Verbeamtung in die private Krankenversicherung wechselt, erhält eine staatliche Beihilfe in Höhe von 50 % der Krankheitskosten. In der privaten Krankenkasse mitversicherte Ehepartner erhalten 70 % Beihilfe und Kinder 80 %. Bei zwei und mehr Kindern steigt der Beihilfesatz für den ehemaligen angestellten und nun verbeamteten Lehrer 70 %.

Geht der Beamte in Pension, steigt der Beihilfesatz für den Pensionär in den meisten Bundesländern (darunter auch NRW) auf 70 %. Ist er verheiratet und hat er seinen Ehepartner mit versichert, erhalten beide eine Beihilfe von jeweils 70 % der Krankheitskosten. Ein weiterer Vorteil: Zur gesetzlichen Rente gibt es von der Deutschen Rentenversicherung noch einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung in Höhe von 7,3 % des Bruttobetrag.

3.2. Chancen und Risiken eines Wechsels

Beamte, die bereits in jungen Jahren in die private Krankenversicherung eingetreten sind (zum Beispiel Eintrittsalter 25 Jahre), können in der Erwerbsphase mit einem monatlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung (PKV) und privaten Pflegepflichtversicherung (PPV) von etwa 250 € (Ledige) oder 450 € (Verheiratete mit beihilfeberechtigtem Ehepartner) rechnen. Für Kinder jeweils sind monatlich rund 25 € pro Kind anzusetzen.

Nach der Pensionierung sinkt der Beitrag auf 200 € (Ledige) bzw. 400 € (Verheiratete) infolge des von 50 auf 70 % erhöhten Beihilfesatzes für den pensionierten Beamten. Mit diesen im Vergleich zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung relativ niedrigen Beiträgen können Beamte mit frühem Eintrittsalter angesichts der höheren Leistungen in der PKV sicherlich gut leben, auch wenn die jährlichen Beitragssteigerungen prozentual höher ausfallen als in der GKV.

Bei einem Eintrittsalter von 40 oder 45 Jahren werden die Beiträge zur PKV jedoch deutlich höher liegen, da die privaten Krankenkassen nun die erforderlichen **Alterungsrückstellungen** in kürzerer Zeit aufbauen müssen. Außerdem werden sie **Risikozuschläge im Falle von Vorerkrankungen** zum Beispiel in Höhe von 20 bis 50 % erheben oder eine Versicherung sogar ganz ablehnen.

Daher muss bei Spätverbeamtung vor dem geplanten Wechsel in die PKV unbedingt der tatsächliche PKV-Beitrag erfragt werden. Dieser kann je nach Leistungsumfang und privatem Krankenversicherer durchaus doppelt so hoch sein im Vergleich zum

bereits mit 25 Jahren eingetretenen, gesunden Beamten. Ledige müssten dann einschließlich 24 € für den Beitrag zur PPV mit insgesamt 500 € rechnen und Verheiratete mit beihilfeberechtigtem Ehepartner sogar mit 900 € pro Monat. Insbesondere Verheiratete würden dann schlechter abschneiden im Vergleich zum Höchstbeitrag von aktuell 722 € in der GKV und GPV.

Ähnliches gilt für die Pensionsphase. Wenn sich der Beitrag zur PKV und PPV nun auf 400 € (Ledige) oder 800 € (Verheiratete mit beihilfeberechtigtem Ehepartner) verdoppeln würde, läge der Beitrag zur GKV und GPV vermutlich darunter.

Allerdings reicht ein reiner Beitragsvergleich nicht aus. Bekanntlich ist das Leistungsniveau in der privaten Krankenversicherung deutlich höher im Vergleich zur gesetzlichen Krankenversicherung. Ein höherer Beitrag zur PKV kann durchaus akzeptiert werden, wenn dem auch höhere Leistungen im Krankheitsfall gegenüber stehen.

Ein **Beitrags- und Leistungsvergleich** unter mehreren privaten Krankenversicherern ist sinnvoll. Insgesamt rund 9 Millionen Bundesbürger und somit 11 % der Bevölkerung sind Vollversicherte bei einer privaten Krankenkasse. Hinzu kommen noch rund 24 Millionen gesetzlich Krankenversicherte, die über eine private Krankenkasse eine Zusatzversicherung (z.B. Zahnzusatzversicherung) abgeschlossen haben.

Die vier größten **privaten Krankenversicherer mit mehr als 500 000 Vollversicherten** sind (Stand Ende 2014):

1. Debeka 2.270.000 (plus 30.000 in 2014)
2. DKV 839.000 (minus 22.000 in 2014)
3. Axa 791.000 (plus 2.000 in 2014)
4. Allianz 641.000 (minus 14.000 in 2014)

Die Debeka (steht ursprünglich für Deutsche Beamtenkrankenkasse) genießt vor allem die Gunst von Beamten. In der DKV (Deutsche Krankenversicherung) sind mehr Vollversicherte unter den Arbeitnehmern, die nach Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze von 4. 575 € von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung gewechselt sind.

Bei einem Test von 24 privaten Krankenversicherungstarifen durch die Stiftung Warentest lagen die monatlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung bei einem gesunden Beamten mit Eintrittsalter von 35 Jahren und einem Beihilfesatz von 50 % laut Finanztest zwischen 196 und 291 € (Test vom 1. März 2014, Tarife ab 01.01.2013). Die Debeka landete mit 219 € auf dem 3. Rang und erhielt unter zusätzlicher Berücksichtigung des Leistungsniveaus die Note 1,8. Die Allianz kam bei einem relativ hohen Beitrag von 280 € auf den 18. Rang und erhielt nur die Note 4,0. Die DKV mit ebenfalls 280 € und der Note 4,2 rangierte auf Platz 21 und Axa mit einem Beitrag von 290 € und der Note 4,3 sogar nur auf Platz 22.

Zum Problem können rasante Beitragssteigerungen in der privaten Krankenversicherung werden. Wenn sie zu teuer wird, kann man in bestimmten Fällen auf einen **Standardtarif** (nur möglich für Vertragsabschlüsse vor 2009) oder **Basistarif** (für Vertragsabschlüsse ab 1.1.2009) umsteigen, in denen maximal der Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung verlangt wird. Allerdings

entsprechen die Leistungen der privaten Krankenversicherer im Standard- oder Basistarif auch nur in etwa denen der gesetzlichen Krankenkassen.

Eine weitere Möglichkeit zur Beitragssenkung bietet die **Beitragsrückgewähr** für bis zu vier Monate im Jahr, wenn in einem Jahr keine Leistungen in Anspruch genommen werden und die Arznei- oder Arztkosten wegen Unterschreitens dieser vier Monatsbeiträge aus eigener Tasche bezahlt werden. Unabhängig davon kann aber auf jeden Fall die staatliche Beihilfe zu sämtlichen Krankheitskosten (Arznei-, Arzt-, Zahnarzt- und Krankenhauskosten) beantragt werden.

Das Entscheidungsdilemma

Für ledige Beamte lohnt sich der Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung in der Regel auch bei Spätverbeamtung, sofern keine hohen Risikozuschläge für Vorerkrankungen erhoben werden. Verheiratete Beamte sollten die für sie individuell anfallenden Beiträge und Leistungen der privaten Krankenversicherer mit den Beiträgen und Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung genau vergleichen, bevor sie sich für einen Wechsel entscheiden.

Die **private Krankenversicherung für Beamte** stellt grundsätzlich eine günstige Alternative zur gesetzlichen Krankenversicherung dar. Sie beinhaltet sämtliche Leistungen einer Vollversicherung, kostet aufgrund des Anspruchs auf Beihilfe im Allgemeinen aber viel weniger, denn in der GKV gibt es nur einen stark eingeschränkten Beihilfeanspruch. Häufig gewählte Tarife für Beamte sind die volle Kostenerstattung bei Zahnbehandlung oder auch für heilpraktische Behandlungen.

Viele wechseln in die private Krankenversicherung, weil sie dort zunächst weniger zahlen als in der gesetzlichen. Die PKV kalkuliert die Beiträge nach Alter und Gesundheit der Versicherten zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Ältere zahlen mehr als Junge, Kranke mehr als Gesunde. Das Einkommen spielt keine Rolle für die Höhe der Beiträge.

Eine beitragsfreie Versicherung von Kindern gibt es nicht. Mit den Jahren steigen die Beiträge für die PKV und wachsen manchen über den Kopf. Das kann in der **gesetzlichen Krankenversicherung** nicht passieren. Hier wird keiner finanziell überfordert, weil sich die Beiträge nach dem Einkommen richten. Kinder und Partner ohne eigenen Verdienst sind beitragsfrei beim Hauptverdiener mitversichert. Sinkt das Einkommen, sinken auch die Beiträge, steigt es, muss der Versicherte mehr zahlen – aber höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 4 575 € brutto im Monat.

Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung ist in der Regel, insbesondere ab einem Alter ab 55 Jahren, ausgeschlossen. Wer einmal aus der gesetzlichen Krankenkasse in die private gewechselt hat, kann nicht ohne weiteres wieder zurück. Der Gesetzgeber will gerade vermeiden, dass Versicherungsnehmer in jungen Jahren von den niedrigen Beitragssätzen der PKV profitieren und später – bei schlechterem Gesundheitszustand – auf eine womöglich preiswertere GKV ausweichen können. Zurück in die GKV darf man nur, wenn man versicherungspflichtig wird und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Diese Rückkehrvoraussetzungen sind aber für Beamte nicht gegeben, da sie generell Versicherungsfreiheit genießen.

Als einziger Ausweg bleibt dann der Standard- bzw. Basistarif der privaten Krankenversicherung. Er bietet etwa die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen und darf nicht mehr kosten als der durchschnittliche Höchstbeitrag der Kassen.

4. Finanzielle Auswirkungen in Modellfällen

Um Entgelte von Angestellten im öffentlichen Dienst mit Dienstbezügen von Beamten vergleichen zu können, muss man von weitgehend gleichwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen (zum Beispiel E 13 im Vergleich zu A 13 oder E 14 im Vergleich zu A 14) ausgehen und außer den Bruttogehältern vor allem die Nettogehälter von Ledigen und Verheirateten miteinander zu vergleichen.

Ähnliches gilt für die Ruhestandsphase beim Vergleich von gesetzlichen Renten und Zusatzrenten für die ehemaligen Angestellten im öffentlichen Dienst mit den Beamtenpensionen. Auch hier kommt es letztlich auf den Netto-Netto-Vergleich an, also den **Vergleich von Nettogesamtrente mit Nettopension**.

Bei gemischten Erwerbsbiografien (erst Angestellter, dann Beamter) kommen auf Pensionärsseite zur Nettopension noch Nettorenten hinzu. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass ein heute 45-Jähriger (also Jahrgang 1970) bisher 18 Angestelltenjahre absolviert hat. Ihm stehen bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren also noch 22 aktive Jahre bevor – entweder als zusätzliche Angestelltenjahre im Falle fehlender Verbeamtung oder als Beamtendienstjahre bei Übernahme in das Beamtenverhältnis. Die Lebensdienstzeit macht somit insgesamt 40 Jahre aus.

Im **Modellfall** liegen die monatlichen Bruttogehälter aktuell bei 4.948 € (E 13, Endstufe 5) für den ledigen Angestellten und 4.745 € (A 13, Endstufe 12) für den ledigen Beamten. Das Gehalt des Angestellten liegt 70 % über dem Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung.

4.1. Vergleich von Nettogehältern in der Erwerbsphase

Obwohl das Bruttogehalt des ledigen Angestellten um rund 200 € über dem des Beamten liegt, fällt das Nettogehalt des Angestellten in Höhe von 2.727 € um 16 % niedriger aus im Vergleich zum Nettogehalt des Beamten in Höhe von 3.244 €.

Dabei wurde berücksichtigt, dass der Angestellte im öffentlichen Dienst außer den Arbeitnehmeranteilen zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung noch einen Arbeitnehmeranteil zur VBL-Umlage von 1,61 % des Bruttogehalts trägt und außerdem noch die Arbeitgeber-Umlage von 6,45 % zumindest zum Teil versteuern und verbeitragen muss. So kommt es, dass sein Nettogehalt nur 55 % seines Bruttogehalts ausmacht.

Der ledige Beamte kommt auf ein um 517 € höheres Nettogehalt, sofern man den monatlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung mit 250 € ansetzt.

Die **Einkommenseinbuße des Angestellten** in E 13 von 517 € bzw. 16 % gegenüber dem Nettogehalt eines ledigen Beamten in A 13 mit einem Eintrittsalter in die PKV von beispielsweise 27 Jahren und ohne gesundheitliche Einschränkungen ist erheblich. Bei verheirateten Alleinverdienern liegt die Einbuße des Angestellten noch bei 474 € bzw. 13 % des Nettogehalts von 3.630 € beim verheirateten Beamten. Dabei wurde vorausgesetzt, dass der Beitrag zur privaten

Krankenversicherung insgesamt bei 450 € für den beihilfeberechtigten Beamten und seinen ebenfalls beihilfeberechtigten Ehegatten liegt.

Zu noch höheren Einkommenseinbußen kommt es beim Vergleich von E 14 mit A 14. Nun macht die Differenz bereits 600 € bzw. 17 % gegenüber dem Nettogehalt von 3.471 € des ledigen Beamten aus. Verheiratete Alleinverdiener in E 14 büßen noch 444 € bzw. 12 % ein.

Geringere Einkommenseinbußen müssen die Angestellten in den Entgeltgruppen E 11 und E 12 hinnehmen. Beim eigentlich nicht zulässigen Parallelvergleich von E 12 und A 12 wären es nur 283 € bzw. 10 % bei den Ledigen und 92 € bzw. 3 % bei den Verheirateten. Werden jedoch realistischerweise die Angestellten in E 11 mit den Beamten in A 12 verglichen, liegt die Differenz bei 478 € bzw. 16 % bei den Ledigen und 246 € bzw. 12 % bei den Verheirateten.

Sämtliche Berechnungen wurden nach der TV-L für angestellte Lehrer (01.07.2015 bis 30.06.2016) bzw. der Besoldungstabelle für NRW-Beamte und den dazu unter www.oeffentlicher-dienst.info vorliegenden Zahlen sowie ergänzend nach www.bmf.steuerrechner.de durchgeführt.

Im Musterfall (Jahrgang 1970, A 13 im Vergleich zu E 13) „gewinnt“ der ledige Beamte in der auf die Angestelltenjahre folgenden Beamtendienstzeit insgesamt 132.000 € (= 500 € monatlich x 12 Monate x 22 Jahre) ohne Berücksichtigung von künftigen Gehaltssteigerungen, sofern er noch kurz vor dem 45. Geburtstag (bei neuer Altershöchstgrenze von 45 Jahren oder laut Gesetzentwurf geplanter Grenze von 45 Jahren für Schwerbehinderte) einen Antrag auf Übernahme ins Beamtenverhältnis stellt und dieser Antrag innerhalb eines Jahres angenommen wird.

Das **Einkommensplus des ledigen Neu-Beamten** in A 13 verringert sich um die Hälfte, wenn der monatliche Beitrag zur privaten Krankenkasse von 250 € auf das Doppelte steigen sollte infolge des späten Eintrittsalters von 45 Jahren und eines Risikozuschlags aufgrund von Vorerkrankungen.

Die Verbeamtung würde andererseits für das Land NRW in der Beamtendienstzeit sogar deutlich billiger. Immerhin spart der öffentliche Arbeitgeber rund 200 € pro Monat beim Bruttogehalt von ledigen Beamten in A 13 und 77 € bei verheirateten Beamten sowie den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von 515 € bzw. 529 € oder knapp 11 % des Bruttogehalts.

Jeder Finanzminister weiß: Beamte sind in der aktiven Phase „billiger“ als Angestellte im öffentlichen Dienst. Erst in der Ruhestandsphase schlägt das Pendel in die andere Richtung aus. Nun kommen auf das Land die Pensionslasten zu. Pensionäre sind eben „teurer“ als Rentner. Die Beamtenpensionen zahlt das Land. Die gesetzliche Rente wird aber von der Deutsche Rentenversicherung ausgezahlt und die Zusatzrente von der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

4.2. Vergleich von Alterseinkünften in der Ruhestandphase

Deutlich komplizierter sieht der Vergleich von Alterseinkünften in der Ruhestandsphase aus. Den beiden Renten der ehemaligen Angestellten (gesetzliche Rente plus evtl. Zusatzrente) müssen die Alterseinkünfte der ehemaligen Beamten (Pension plus evtl. gesetzliche Rente und Zusatzrente) gegenüber gestellt werden.

Im Musterfall (Jahrgang 1970, E 13) hat der Angestellte in 18 Jahren bis 2015 Rentenansprüche von 1.203 € erworben. Davon entfallen 891 € auf die gesetzliche Rente (bei einem um 70 % über dem Durchschnittsverdienst liegenden Bruttogehalt und einem aktuellen Bruttorentenniveau von 1 % des Bruttogehalts pro Jahr) und 312 € auf die Zusatzrente (pro Pflichtversicherungsjahr 0,35 % des jetzigen Bruttogehalts x 18 Jahre). Im ersten Rentenjahr 2037 kann er eine **Bruttogesamtrente** von 2.672 € (= gesetzliche Rente 1.979 € plus Zusatzrente 693 €) ohne Berücksichtigung von Gehaltssteigerungen und Senkungen des Rentenniveaus erwarten.

Nach Abzug des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von 10,8 % der gesetzlichen Rente und 18,1 % der Zusatzrente verbleibt dem ledigen oder verheirateten und kinderlosen Rentner eine Gesamtrente von 2.333 € vor Steuern.

Die gesetzliche Rente ist im Jahr 2037 zu 97 % und die Zusatzrente zu 94 % steuerpflichtig. Vom steuerpflichtigen Anteil der Renten kann der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steuerlich abgezogen werden. Die zu zahlende Steuer inkl. Solidaritätszuschlag liegt dann bei 398 €. Seine **Nettogesamtrente** beträgt 1.935 €.

Im Musterfall (gleicher Jahrgang 1970, A 13) für einen ledigen „Nur-Beamten“, der eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren nachweisen kann, liegt die **Bruttopension** nach heutigem Stand bei 3.405 € (= 71,75 % von 4.745 €). Davon wären bis heute schon Pensionsansprüche in Höhe von 1.532 € erdient. Nach Abzug der Steuern von 740 € und des Beitrags zur privaten Krankenversicherung in Höhe von nur noch 200 € infolge der Erhöhung des Beihilfesatzes von 50 auf 70 % errechnet sich eine **Nettopension** von 2.464 €.

Die **Einkommenseinbuße** des Rentners gegenüber dem Pensionär macht 529 € (= Nettopension 2.464 € minus Nettogesamtrente 1.935 €) bzw. 22 % der Nettopension aus. Beim verheirateten Pensionär liegt die Nettopension bei 2.686 € und damit 508 € über der Nettogesamtrente des verheirateten Rentners. Auch in diesem Fall beträgt die Einkommenseinbuße des Rentners noch 19 % der Nettopension.

Renten- und Pensionsansprüche bei Spätverbeamtung

Diese Einkommenseinbußen des „Nur-Angestellten“ und „Nur-Rentners“ relativieren sich, wenn der ehemalige Angestellte noch kurz vor dem vollendeten 45. Lebensjahr verbeamtet wird. Zunächst einmal ist ihm die **Mitnahme der Rentenansprüche** in Höhe von 1.203 € sicher, die er im Laufe seiner 18 Angestelltenjahre bis 2015 erworben hat. Hinzu kommen nun **zusätzliche Pensionsansprüche** in Höhe von 1.873 € für 22 Jahre reine Beamtendienstzeit, so dass sich die Summe von Bruttogesamtrente für 18 Angestelltenjahre und Bruttopension für 22 Beamtenjahre

auf 3.076 € beim Ledigen erhöht und damit bereits 404 € bzw. 15 % über der Bruttogesamtrente von 2.672 € für 40 Angestelltenjahre liegt.

Eine Kürzung der Pension erfolgt grundsätzlich nicht, wenn die Summe aus Pension und Renten nicht mehr als das Höchstruhegehalt von aktuell 71,75 % des Bruttoendgehalts ausmacht. Dies ist hier der Fall, da die Summe aus Pension, gesetzlicher Rente und Zusatzrente in Höhe von 3.076 € (= Pension 1.873 € plus gesetzliche Rente 891 € plus Zusatzrente 312 €) noch 329 € bzw. 10 % unter dem Höchstruhegehalt von 3.405 € (= 71,75 % von 4 745 €) liegt.

Die **Summe der Nettoalterseinkünfte** macht beim ledigen Ruheständler 2.228 € aus und liegt damit nur noch 251 € bzw. 10 % unter der Nettopension des „Nur-Beamten“ von 2.464 €. Beim Verheirateten mit 2.453 € Nettoalterseinkommen sind es noch 255 € bzw. gut 9 % weniger im Vergleich zur Nettopension des verheirateten Beamten von 2.708 €.

Die **Einkommenseinbußen** halten sich also noch relativ im Rahmen. Dies liegt daran, dass die Nettoalterseinkünfte nach Spätverbeamtung mit 45 Jahren immerhin 333 € bzw. 18 % über der Nettogesamtrente des ledigen „Nur-Angestellten“ liegen. Beim Verheirateten sind es 275 € bzw. 9 % mehr. Die späte Übernahme in das Beamtenverhältnis hat sich also aus finanzieller Sicht gelohnt.

Allerdings wird bei dieser Modellrechnung unterstellt, dass der „späte“ Beamte in die private Krankenversicherung wechselt und sein monatlicher Beitrag zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung im ersten Pensionsjahr nur monatlich 200 € (ledig) bzw. 400 € (verheiratet) ausmacht. Würden sich diese Beiträge, die für gesunde „frühe“ Beamte mit einem Eintrittsalter von 25 Jahren gelten, infolge des späten Eintrittsalters und möglicher Risikozuschläge wegen Vorerkrankungen beispielsweise verdoppeln, wäre das Einkommensplus gegenüber dem „Nur-Angestellten“ bereits dahin.

Besser stehen sich auf jeden Fall ehemalige Angestellte im öffentlichen Dienst, deren **Hochschulausbildung einschließlich Prüfungszeit** mit zwei Jahren und 125 Tagen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wird. Sofern diese Kann-Vorschrift auch künftig angewandt wird, kämen ledige Pensionäre auf eine um 278 € höhere Pension. Die Summe ihrer Bruttoalterseinkünfte läge dann beispielsweise bei 3.354 € und damit nur noch 51 € unter der Bruttopension von 3.405 €. Verheiratete erhielten einen Pensionszuschlag von 285 € und blieben mit 3.410 € Bruttoalterseinkünften ebenfalls nur 85 € unter der Bruttopension von 3.495 € eines verheirateten „Nur-Beamten“.

Eine Gleichstellung der Bruttoalterseinkünfte des ehemaligen Angestellten mit der Bruttopension des Nur-Beamten wäre praktisch erreicht. Gleiches würde für die Nettoalterseinkünfte gelten, sofern die Beiträge zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung kaum voneinander abweichen.

Würde sogar die Soll-Vorschrift eingehalten, wonach Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden sollen, käme es sogar zu Bruttoalterseinkünften (höhere Bruttopension plus gesetzliche Rente und Zusatzrente), die über der Bruttopension eines Nur-Beamten liegen.

Eine solche **Überversorgung** wird aber dadurch vermieden, dass die Pension (nicht jedoch die gesetzliche Rente) so weit gekürzt wird, bis die Summe aus gekürzter

Pension und ungekürzten Renten (gesetzliche Rente und Zusatzrente) wieder auf dem Niveau der Höchstpension (71,75 % des Bruttoendgehalts) liegt. In diesem Fall würden die ehemaligen Angestellten und erst spät verbeamteten Pensionäre finanziell also so gestellt, als wenn sie immer Beamte gewesen wären und eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren abgeleistet hätten. Einen zusätzlichen finanziellen Vorteil gegenüber den Nur-Beamten von Anfang an hätten sie nur, wenn letztere die Höchstpension von 71,75 % ihres Bruttoendgehalts infolge einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von weniger als 40 Jahren nicht erreichen könnten.

Exkurs zum Vergleich von Nettopensionen und Nettorenten

Im **Urteil des Verfassungsgerichtshofes NRW vom 1.7.2014 (VerfGH 21/13)** zur Verfassungswidrigkeit der Nullrunden für die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 der Beamten findet sich unter RdNr. 22 eine Begründung seitens der Landesregierung NRW, dass sich die Jahresnettopension von 35.154 € eines ehemaligen Beamten in A 14 (Endstufe, verheiratet) von der Jahresnettorente inkl. VBL-Zusatzrente eines ehemaligen Angestellten von 33.715 € nur um jährlich 1.439 € unterscheidet, was folglich nur einen Einkommensverlust von 4 % bzw. von monatlich 120 € für den Rentner bedeuten würde.

Während die Berechnung der **Jahresnettopension von 35.154 €** bei einer Jahresbruttopension von 43.667 € (alte Besoldungstabelle 2013 vor nachträglichem Pensionszuschlag) und Berücksichtigung eines monatlichen Beitrages zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung von monatlich 308 € noch nachvollziehbar ist, ist die Berechnung der Jahresnettorente grob fehlerhaft.

Eine **Jahresnettogesamtrente von 33.715 €** wäre bei Annahme von 40 Beitragsjahren in der gesetzlichen Rentenversicherung und 40 Pflichtversicherungsjahren in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) nur kompatibel mit einer Jahresbruttogesamtrente von 38.672 €, die somit lediglich 11 % unter der Jahresbruttopension von 43.667 € läge.

Zwei schwere Fehler fallen auf: Offensichtlich wurde die gesetzliche Rente brutto mit 25.065 € im 1. Rentenjahr 2013 bzw. 2.089 € pro Monat angesetzt. Dies würde aber voraussetzen, dass das Bruttogehalt alle 40 Jahre über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gelegen und zu durchschnittlich 1,86 Entgeltpunkten geführt hätte. Dies kann aber infolge der starken Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen ab 2003 gar nicht so sein, so dass im Durchschnitt der 40 Beitragsjahre nur 1,79 Entgeltpunkte und damit eine **gesetzliche Rente brutto von 24.110 € im Jahr**, also rund 1 000 € weniger als angenommen, herausgekommen wären.

Noch viel schwerwiegender ist der Fehler bei der Berechnung der VBL-Zusatzrente in Höhe von 13.607 € im 1. Rentenjahr bzw. 1.134 €/Monat. Es wird mit Sicherheit in ganz Deutschland keinen einzigen ehemaligen Angestellten in E 14 geben, der nach 40 Pflichtversicherungsjahren (von Anfang 1973 bis Ende 2012) eine solch hohe Zusatzrente von durchschnittlich 0,55 % des monatlichen Bruttogehalts von 5.177 € pro Pflichtversicherungsjahr im 1. Rentenjahr 2013 erzielt hat.

Realistischer sind rund 0,38 % des monatlichen Bruttoendgehalts pro Pflichtversicherungsjahr für am 31.12.2001 verheiratete Angestellte, also insgesamt nur **9.396 € Brutto-Zusatzrente im Jahr**. Wer am 31.12.2001 ledig, geschieden oder verwitwet war, muss mit durchschnittlich nur 0,25 % pro Pflichtversicherungsjahr

und daher mit 6.084 € Zusatzrente im Jahr vorlieb nehmen, also nur mit 45 % der in der Modellrechnung im Gesetzentwurf angesetzten 13.607 €. Die Berechnungen zur Zusatzrente erfolgten mit Hilfe von frei im Internet verfügbaren Rechenprogrammen.

Bei Ansatz der realistischen Jahresbruttorente von 33.506 € (= 24.110 € gesetzliche Rente plus 9.396 € Zusatzrente) für am 31.12.2001 verheiratete Angestellte errechnet sich nach Berücksichtigung der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (Steuern fallen nicht an) eine Jahresnettogesamtrente von nur noch 29.386 € (also 5.768 € bzw. 16 % unter der Jahresnettopension). Bei am 31.12.2001 alleinstehenden Angestellten liegt die finanzielle Einbuße sogar bei 9.080 € bzw. 26 % der Jahresnettopension von 35.154 €.

Tatsächlich fällt die Einkommenseinbuße noch etwas höher aus, wenn man das Pensionsplus von 817 € brutto in 2013 berücksichtigt, das nach dem Urteil des VerfGH NRW und der daraufhin erforderlichen Nachbesserung durch die NRW-Landesregierung ab 01.09.2014 erforderlich wurde.

Bei einer Jahresbruttopension von nunmehr 44.484 € für 2013 (statt vorher 43.698 €) und gleichem monatlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung steigt die **Jahresnettopension** auf 35.516 € in 2014. Die Differenz zwischen dieser Jahresnettopension und der Jahresnettogesamtrente von 29.386 € für am 31.12.2001 verheiratete Angestellte liegt nun bereits bei 6.137 € bzw. 18 %. Sogar 9.449 € bzw. 27 % der Jahresnettopension beträgt nun der Einkommensverlust für am 31.12.2001 alleinstehende Angestellte.

Bei allen **Musterberechnungen zur Zusatzrente** von amtlichen Stellen, Zusatzversorgungskassen (zum Beispiel VBL) und auch der Gewerkschaften Verdi und dbb tarifunion wird immer davon ausgegangen, dass die Versicherten und Rentner ab Jahrgang 1947 am 31.12.2001 verheiratet gewesen seien. Dies trifft jedoch nur für drei Viertel dieser sog. rentenfernen Versicherten zu. Ein Viertel war am 31.12.2001 ledig, geschieden oder verwitwet und erhält dadurch im Modellfall der Landesregierung NRW eine um rund 282 € niedrigere Startgutschrift (Rentenanwartschaft zum 31.12.2001).

Da die ab 2002 geltende Punkterente (Rentenanwartschaften ab 01.01.2002) vom Familienstand völlig unabhängig ist, setzt sich diese Ungleichbehandlung der Alleinstehenden bei der Startgutschrift auch bei der Zusatzrente (als Summe von Startgutschrift und Punkterente) fort.

Unter Berücksichtigung der von den Verantwortlichen gern verschwiegenen Tatsache, dass jeder vierte Versicherte und Rentner ab Jahrgang 1947 eine niedrigere Zusatzrente infolge seines am 31.12.2001 vorliegenden Familienstandes „alleinstehend ohne kindergeldberechtigte Kinder“ erhält, lag der durchschnittliche und gewichtete **Einkommensverlust der Rentner bei 20 %** im Vergleich zu den Pensionären, sofern man das Jahr 2013 zugrunde legt (18 % bei am 31.12.2001 Verheirateten und 27 % bei am 31.12.2001 Alleinstehenden).

Diese Verlustquote von 20 % ist plausibel und auch gut vergleichbar mit dem gewichteten Verlust von 20,5 % (20 % bei Verheirateten und 22 % Ledigen) bei dem in dieser Studie gewählten Modellfall (Jahrgang 1970 statt 1948, verheiratet oder ledig zum Ruhestandsbeginn).

5. Finanzielle Auswirkungen in Originalfällen von NRW-Lehrern

Wie sich Entgelt- und Besoldungsregelungen in der Erwerbsphase einerseits sowie Renten- und Pensionsregelungen in der Ruhestandsphase bei angestellten Lehrern im Vergleich zu ihren verbeamteten Kollegen finanziell auswirken, sollen schließlich zwei Originalfälle zeigen. In beiden Fällen handelt es sich um angestellte, verheiratete Lehrer mit zwei Kindern in Nordrhein-Westfalen.

Die Berechnungen erfolgen aus Vergleichszwecken *ohne* die Berücksichtigung von Kindergeld und Kirchensteuer. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung wurde ein Zusatzbeitrag des angestellten Lehrers von z.B. 0,9 % des sozialversicherungspflichtigen Entgelts von maximal 4.125 € pro Monat unterstellt. Verglichen werden daher immer nur die aus diesen Vorgaben errechneten Nettogehälter von angestellten und verbeamteten Lehrern sowie Nettoaltersbezüge (Renten und Pensionen) von verrenteten und pensionierten Lehrern. Bei der Ermittlung der künftigen Renten und Pensionen handelt es sich um Näherungsrechnungen *ohne* Berücksichtigung von Gehaltssteigerungen, Rentensteigerungen und Senkungen des Renten- bzw. Pensionsniveaus.

5.1. Geburtsjahr 1958, Eintritt mit 36 Jahren in den Schuldienst

Im ersten Originalfall liegt das monatliche Bruttogehalt des angestellten Lehrers ab 01.05.2015 bei 5.171 € (E 13 mit Überleitungsbetrag von 223 €). Im Vergleich dazu erhält der verbeamtete Kollege in gleicher Position ab 01.06.2015 ein Bruttogehalt von 5.086 €, also 85 € weniger. Das Nettogehalt des Angestellten liegt bei 3.307 €.

Das Nettogehalt des verheirateten Beamten mit zwei Kindern macht 3.777 € nach Berücksichtigung der abzuziehenden Steuern (ohne Kirchensteuer) sowie eines Beitrags zur privaten Kranken- und Pflegekasse in Höhe von 450 € aus. Im Vergleich dazu erhält der verheiratete Angestellte mit zwei Kindern somit monatlich 470 € netto weniger. Die **Einkommenseinbuße gegenüber dem Nettogehalt des verheirateten Beamten** beträgt 12 %.

Der angestellte Lehrer ist mit 36 Jahren in den Schuldienst des Landes NRW eingetreten. Anfangs erhielt er sein Gehalt nach BAT III, später nach E 11 und ab 01.07.2014 nach E 13, Endstufe 5. Ende 2014 lagen seine bisher erworbenen Rentenansprüche bei 1.523 € (gesetzliche Rente 1.177 € plus Zusatzrente 346 €). Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in 2024 mit 66 Jahren wird die **Bruttogesamtrente** auf 2.187 € (gesetzliche Rente 1.682 € plus Zusatzrente 505 €) bei gleich bleibendem Bruttogehalt steigen.

Die **Bruttopension** eines verbeamteten Lehrers mit vergleichbarer Erwerbsbiografie und einer entsprechenden ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 35,5 Jahren (30 Jahre im Schuldienst wie im Originalfall, hinzu kommen 2 Jahre für die Referendarzeit, 1,2 Jahre für den Wehrdienst und 2,3 Jahre Anrechnung für das Studium) würde bei immerhin 3.102 € liegen, falls es für die beiden Kinder zum Pensionsbeginn in 2024 keinen Kinderzuschlag mehr gibt. Hinzu käme noch eine kleine gesetzliche Rente von rund 100 € für eine 2,5-jährige Tätigkeit als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Mit insgesamt 3.202 € läge die Bruttopension inkl. gesetzlicher Rente des

pensionierten Lehrers rund 1.000 € bzw. 46 % über der Bruttogestrente des ehemaligen angestellten Lehrers.

Auch nach Abzug von Steuern und Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung (gesetzlich für den Rentner und 400 € privat für den Pensionär) übersteigen die Nettoalterseinkünfte des Pensionärs von 2.423 € die Nettogestrente des Rentners von 1.921 €. deutlich Die Einkommenseinbuße macht 502 € bzw. 21 % der Nettoalterseinkünfte des Pensionärs aus.

Würde der heute 57-jährige Angestellte ab sofort noch in das Beamtenverhältnis übernommen, sofern Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung grundsätzlich wegfallen, könnte er noch eine reine Beamtendienstzeit von mindestens 9 Jahren (ohne Anrechnung von Studium, Referendarzeit und Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst) bis zur Regelaltersgrenze von 66 Jahren erreichen. Zu den bereits erworbenen Rentenansprüchen von 1.523 € käme noch eine erdiente Pension von mindestens 786 € hinzu, so dass seine Bruttoalterseinkünfte auf 2.309 € steigen würden im Vergleich zur Bruttogestrente von 2.187 € bei Nicht-Verbeamtung. Das Einkommensplus läge bei monatlich 122 € bzw. knapp 6 %.

Sofern allerdings das Studium nach § 12 Abs. 1 i.V.m. § 69e des Landesbeamtenversorgungsgesetzes NRW (LBeamtVG) bis zur Höchstgrenze von zwei Jahren und 125 Tagen zusätzlich als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wird, steigt die Bruttopension um weitere 205 €. Hierbei handelt es sich um eine *Kann*-Regelung.

Noch viel besser sähe die Situation aus, wenn auch die bisher 21 Angestelltenjahre im Schuldienst zusätzlich als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anerkannt würden. Dass außer der verbleibenden Beamtendienstzeit von 9 Jahren plus 2,3 Jahren Studium bei der Berechnung der Beamtenpension auch noch die Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden soll, ergibt sich aus § 10 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW (LBeamtVG NRW) von Juli 2013. Danach sollen solche Zeiten ruhegehaltfähig sein, wenn sie ohne zeitliche Unterbrechung unmittelbar vor der Ernennung zum Beamten liegen und zur Ernennung geführt haben (sog. Soll-Zeiten).

Daher ist es nach jetziger Rechtslage in NRW ohne weiteres möglich, dass eine mindestens 5-jährige Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst sowohl als Beitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch als ruhegehaltfähige Dienstzeit in der Beamtenversorgung berücksichtigt wird. Lediglich eine Überversorgung aus gesetzlicher Rente, Zusatzrente und Pension wird dadurch ausgeschlossen, dass die beiden Renten zusammen mit der Pension nach § 54 LBeamtVG NRW das Höchstruhegehalt für „Nur-Beamte“ in Höhe von 71,75 % des Bruttoendgehalts nicht übersteigen dürfen.

5.2. Geburtsjahr 1955, Eintritt mit 38 Jahren in den Schuldienst

Das monatliche Bruttogehalt des angestellten Lehrers im zweiten Originalfall liegt ab 01.03.2015 bei 4.828 € (E 11 mit Überleitungsbetrag, entspricht in etwa E 12 für TV-L). Der verbeamtete Kollege mit zwei Kindern erhält nach A 12 ab 01.06.2015 brutto 4.624 €, also rund 200 € weniger.

Das Nettogehalt des angestellten Lehrers beträgt 3.091 € im Vergleich zu 3.461 € beim verbeamteten Kollegen. Die **Einkommenseinbuße** macht somit 370 € bzw. 11 % von 3.461 € Nettogehalt des verbeamteten Lehrers aus.

Dieser angestellte Lehrer ist mit 38 Jahren in den öffentlichen Schuldienst des Landes NRW eingetreten. Seine bis Ende 2014 erworbenen Rentenansprüche liegen bei 1.808 € (gesetzliche Rente 1.443 € plus Zusatzrente 365 €). Bis zum Erreichen der Regelaltergrenze von 65 Jahren und 9 Monaten in 2021 kommen noch 323 € für die gesetzliche Rente und 97 € an Zusatzrente hinzu, so dass die **Bruttogesamtrente** bei unverändertem Bruttogehalt dann 2.174 € (gesetzliche Rente 1.712 € plus Zusatzrente 462 €) betragen würde.

Die **Bruttopension** eines verbeamteten Kollegen in A 12 liegt jedoch bei 2.610 €, da zusätzlich zu den 28 Jahren im Schuldienst noch weitere rund 5 Jahre (Studium 2,3 Jahre + 1,3 Jahre Zivildienst + 1,5 Jahre Referendarzeit) als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt werden, also insgesamt 33 Jahre. Der Pensionär erzielt somit 436 € bzw. 20 % mehr im Vergleich zum Rentner allein aus der Beamtenpension. Hinzu kommt noch eine gesetzliche Rente in Höhe von rund 150 € für eine dreijährige Tätigkeit in der Privatwirtschaft. Dann sind es bereits 586 € bzw. 27 % mehr im Vergleich zur Bruttogesamtrente.

Auch nach Steuern und Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung liegt die Nettogesamtrente von 1.778 € noch um 426 € bzw. 19 % unter den Nettoalterseinkünften von 2.204 € (= 2.070 € Nettopension plus 134 € gesetzliche Rente netto) des verbeamteten Kollegen.

Falls der heute bereits 60-Jährige noch in das Beamtenverhältnis übernommen würde, käme zu seinen bisherigen Rentenansprüchen von 1.808 € bei sechs reinen Beamtendienstjahren und zusätzlicher Anrechnung des Studiums mit zwei Jahren und 125 Tagen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch eine erdiente Pension von brutto 658 € pro Monat hinzu. Seine Bruttoalterseinkünfte steigen dann auf 2.466 €.

Würden auch die bisher 22 Angestelltenjahre im Schuldienst als zusätzliche ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet, läge die höchstmögliche Bruttopension mit 2.610 € genau so hoch wie beim verbeamteten Kollegen. Da aber die bis Ende 2014 erworbenen Rentenansprüche von 1.808 € nicht gekürzt werden dürfen, müsste die Bruttopension um diesen gleichen Betrag auf nunmehr 802 € gekürzt werden. Die Bruttoalterseinkünfte von insgesamt 2.610 € lägen dann wieder genau so hoch wie die Bruttopension eines „Nur-Beamten“.

Ob die *Kann*-Regelung zur Anrechnung der Hochschulausbildung inkl. Prüfungszeit von bis zu zwei Jahren und 125 Tagen nach § 12 Abs.1 i.V.m. § 69e LBeamtVG NRW und/oder die *Soll*-Regelung zur Anrechnung von Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst nach § 10 LBeamtVG NRW von Juli 2013 bei Spätverbeamtung von ehemaligen Angestellten tatsächlich angewandt würden, ist ungewiss. Bei der rechtlichen Klärung dieser Frage ist auch der Ermessensspielraum des obersten Dienstherrn bei Kann- und Soll-Vorschriften zur Beamtenversorgung mit zu berücksichtigen.

Schlussbemerkungen

Die bisher festgelegten Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung von 40 Jahren in NRW oder 45 Jahren in fast allen anderen Bundesländern werden meist aus reinen Spargründen von den jeweiligen Landesregierungen und Landesgesetzgebern festgesetzt. Dies fordert zu immer neuen Diskussionen um die Verfassungsmäßigkeit solcher Regelungen heraus, insbesondere auch aus Sicht des Verbots von Altersdiskriminierung.

Eine mögliche Lösungsalternative deutet das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 21.4.2015 an. Danach soll die Verbeamtung von Späteinsteigern an das ausgewogene zeitliche Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit geknüpft sein. Die Verfasser dieser Studie plädieren für eine nach der Verbeamtung noch erreichbare Mindestdienstzeit von 20 Jahren bei allen Jahrgängen ab 1964 mit einer Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Sofern man an dem Instrument von **Einstellungshöchstaltersgrenzen** unbedingt weiterhin festhalten will (erste Alternative), bietet sich die Anhebung dieser Altersgrenzen auf 47 Jahre an. Dann verbleiben noch 20 erreichbare Dienstjahre bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Die Ruhestandsphase wird entsprechend der fernen Lebenserwartung laut Statistischem Bundesamt für einen 67-Jährigen durchschnittlich 20 bis 22 Jahre andauern für die Jahrgänge ab 1964.

Der Europäische Gerichtshof könnte aber unter Berufung auf das Verbot der Altersdiskriminierung nach den Richtlinien 2000/78/EG der Europäischen Union auch eine solche auf 47 Jahre angehobene Einstellungshöchstaltersgrenze kippen.

Daher schlagen die Verfasser statt der bisherigen Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung eine zweite Alternative vor. Sofern die reine Beamtendienstzeit von 20 Jahren bis zur Regelaltersgrenze nicht mehr erreichbar ist, wird für die noch verbleibenden reinen Dienstjahre (also ohne Studium, Referendarzeit und Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst) anstelle der bisherigen Mindestversorgung nur die **erdiente Pension** berücksichtigt. Dadurch lassen sich die zusätzlichen Pensionslasten für die Länder wirksam begrenzen. Eine solche zweite Alternative ist allerdings ohne Änderung der entsprechenden Beamtenversorgungsgesetze nicht möglich.

Bei gemischten Erwerbsbiografien (zunächst Angestellter, erst nach Vollendung des 47. Lebensjahres Beamter) setzen sich die Ruhestandseinkünfte dann aus der Mitnahme der Rentenansprüche und der zusätzlich erdienten Pension zusammen. Eine vergleichbare Regelung wurde vom Bundesgesetzgeber und den Landesgesetzgebern in Niedersachsen und Baden-Württemberg im Übrigen für den umgekehrten Weg (zunächst Beamter, später Wechsel als Angestellter in die Privatwirtschaft) durch Einführung des **Altersgeldes** bereits getroffen. Hierbei werden Pensionsansprüche bis zum Wechsel mitgenommen und dann durch noch entstehende Rentenansprüche (gesetzliche Rente und Betriebsrente) ergänzt. Eine analoge Regelung bei Spätverbeamtung (zunächst Angestellter, dann Beamter) würde daher auch aus versorgungssystematischen Gründen Sinn machen.