



Stellungnahme der SchaLL.NRW zum

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019) / Personaletat
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3300

sowie

Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2019) / Personaletat
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3303

sowie

Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018) / Personaletat
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3400

Anhörung des Unterausschusses Personal zum Personaletat 2019 am 09.10.2018

Sehr geehrte Frau Vorsitzende des Ausschusses Personal,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete des Landtags,
sehr geehrte Damen und Herren!

SchaLL.NRW, die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen, bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Haushaltsgesetz 2019.

Die Bildungslage in NRW ist katastrophal. 54 Jahre nach Georg Pichts Warnung vor der deutschen „Bildungskatastrophe“ ist die Lage zurzeit ebenso dramatisch. Der Lehrkräftemangel und der Unterrichtsausfall sind besorgniserregend:

Es fehlen bereits offiziell mindestens 4.000 Lehrkräfte - auch ohne Abgleich von Stundentafel und Stundenplan. Der Unterrichtsausfall beträgt 10 Prozent der Stunden und mehr, Tendenz steigend. Außerdem gibt es marode Schulen, hohe Krankenstände, schlechte Voraussetzungen für Inklusion, überlastete Kolleginnen und Kollegen am Ende ihrer Kräfte - und zu allem Übel: eine bzw. einer von acht Schülerinnen und Schülern, die/der ohne Schulabschluss die Schule verlässt.

All dies steht in einem irritierenden Kontrast zu den Visionen der Landesregierung für die Optimierung der Bildung in NRW: Im Koalitionsvertrag ist als Ziel formuliert, „beste Bedingungen für die Bildung unserer Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen zu schaffen.“

Ministerpräsident Armin Laschet hat am 13. September 2017 in seiner Regierungserklärung die zentralen Themen und Maßnahmen der Landesregierung für die laufende Legislaturperiode vorgestellt und stellt zum Thema Bildung fest: „Unsere Aufgabe ist es, jedem Menschen alle Chancen zu ermöglichen. Aufstieg durch Bildung muss für jede und jeden möglich werden, unabhängig von der Herkunft der Eltern.“

NRW-Wirtschaftsminister Andreas Pinkwart spricht gar von dem Anspruch, „Nordrhein-Westfalen zum besten Bildungsland der Welt zu machen (NRZ vom 13.07.2018).“

SchALL.NRW fordert: Wer weltbeste Bildung will, muss dafür weltbeste Finanzierung beschließen.

Der Haushaltsplan 2019 braucht hier eine radikale Nachbesserung. Tatsache ist, dass bei jährlichen Bildungsausgaben von 6.000 Euro pro Schüler das Land Nordrhein-Westfalen sich auf Platz 16 von 16 Bundesländern befindet. Hinzu kommt: Der Wirtschaft fehlen schon jetzt die Fachkräfte. Das bedeutet bereits heute einen Standortnachteil für die Wirtschaft in NRW.

Gleichzeitig ist das duale Bildungssystem, für das Deutschland in aller Welt Vorbild ist, gefährdet, wenn die Wirtschaft erfolgreich potentielle Fachlehrerinnen und Fachlehrer abwirbt. 50% der Lehramtsstudierenden in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern wechseln in die Wirtschaft, wie das Beispiel der Universität Frankfurt zeigt (vgl. FAZ am 21.07.2018). Diese Fachlehrerinnen und Fachlehrer fehlen in der dualen Bildung. Die Fachlehrerinnen und Fachlehrer der geburtenstarken Jahrgänge gehen sukzessive in Pension bzw. Rente. Gleichzeitig gibt es wieder mehr Kinder, die bald in die Schule kommen. Diese Lücken können (vor allem im Bereich der Grundschule) schon jetzt nicht mehr geschlossen werden.

Die Fachkräfteausbildung an Berufskollegs benötigt für die duale Bildung u.a. Ingenieure als Fachlehrer. Ingenieure verdienen aktuell 70.000 - 90.000 Euro brutto in der freien Wirtschaft. Es ist unwahrscheinlich, dass sie als Fachlehrkräfte bei der derzeitigen Bezahlung der Fachlehrer*innen für die duale Ausbildung gewonnen werden können. Denn welcher qualifizierte Ingenieur wird sich an einem Berufskolleg trotz der Einkommenseinbußen bewerben, die ihn als Quereinsteiger oder Seiteneinsteiger - insbesondere im Status eines angestellten Lehrers - erwarten? Das von uns am 22.06.2018 auf der Landespressekonferenz im Landtag vorgestellte Gutachten der SchALL.NRW (vgl. www.schall.nrw und Anlage) nennt die folgende finanzielle Benachteiligung der 40.000 angestellten Lehrerinnen und Lehrer: Die Unterschiede können sich im Vergleich zu den verbeamteten Lehrkräften auf bis zu 275.00 Euro netto zuungunsten der angestellten Lehrkräfte summieren. Allerdings dürfte die Einkommensdifferenz in vielen Fällen in Wirklichkeit noch wesentlich höher ausfallen.

Wie, so stellt sich nun die Frage, will man den Beruf des Lehrers attraktiv machen für Studienanfänger und Quer- und Seiteneinsteiger mit Berufs- und Lebenserfahrung?

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: EG 15 bzw. A 13!

Die Einkommensgleichstellung zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften muss jetzt per Gesetz beschlossen werden. Das gilt auch für die Einkommensgleichstellung zwischen den Schulformen. Denn wer möchte auf Dauer deutlich weniger verdienen, wenn er oder sie sich für einen Lehramtsstudiengang für das Lehramt an Grundschulen entscheiden sollte. Welche angestellte Grundschullehrerin ist denn bereit, Schulleiterin zu werden, angesichts dieser Einkommensunterschiede? Kaum ein Schulleitungsposten ist von einer angestellten Lehrkraft besetzt, viele Funktionsstellen bleiben an den Grundschulen gänzlich unbesetzt. Dass uns die besten angestellten Lehrkräfte für Schulleitungs- oder weitere Beförderungsstellen nur vereinzelt zur Verfügung stehen, ist naheliegend. Auch diese Ressourcenverschwendung können wir uns nicht mehr leisten.

Gleichzeitig sind 40% der Hauptschülerinnen und Hauptschüler auch sechs Monate nach Verlassen der Schule nicht in Ausbildung. Ein Viertel eines Jahrgangs gilt als nicht ausbildungsfähig, ein Achtel eines Jahrgangs ist ohne Schulabschluss. Schulgebäude stehen flächendeckend im Sanierungsstau. Zu große Schulklassen, zu viele Unterrichtsstunden, die ausfallen, zu hohe Unterrichtsdeputate. Integration und Inklusion können bei dem aktuellen Personalschlüssel nicht realisiert werden. Ein weiteres Problem ist der Konkurrenzkampf zwischen den Bundesländern sowie der unsägliche Konkurrenzkampf zwischen den Schulformen um unsere Lehrkräfte. Die Attraktivität des Lehrberufs wird nur durch eine attraktive Einkommensgleichstellung zwischen allen alten und neuen angestellten und verbeamteten Kolleginnen und Kollegen sowie zwischen den Schulformen zu erreichen sein. **Das heißt konkret:** Alle alten und neuen angestellten Lehrkräfte aller Schulformen werden im Eingangsamt mit EG 15 vergütet und alle verbeamteten alten und neuen Lehrkräfte aller Schulformen werden im Eingangsamt mit A13 besoldet.

Weltbeste Bildung und Chancengerechtigkeit brauchen weltbeste Finanzierung.

Selbstverständlich ist das Bildungssystem nicht nur mit Geld zu retten, aber auch nicht ohne. Nur 60 Talentschulen sind hier ein Tropfen auf den heißen Stein. Man schickt auch noch diejenigen, denen das Wasser bis zum Halse steht, in einen unfairen Wettbewerb, der zusätzliche Kraft kostet. Es braucht keine Projekte, die neue Erkenntnisse generieren. Die Erkenntnisse liegen vor, sie müssen umgesetzt werden. Die rund 1.000 Brennpunktschulen in NRW brauchen schnellstmöglich die beste Versorgung – deutlich mehr Lehrkräfte, mit deutlich reduzierten Unterrichtsdeputaten und mit deutlich kleineren Klassen.

Für die Schweiz hat der Ökonom Ernst Fehr folgendes berechnet: Gelänge es, jene 13 Prozent der Schweizer Schülerinnen und Schüler, die den PISA-Test mit "ungenügend" abgeschnitten haben, zu verbessern, brächte dies in den nächsten 80 Jahren für die Schweiz

einen Wohlfahrtsgewinn von 1.000 Milliarden Franken. Wer in der Bildung Erfolg hat, ist später seltener arbeitslos, seltener krank, seltener kriminell – das ist für die Betroffenen und für die Gesellschaft ein Gewinn und würde übrigens nicht zuletzt auch die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst der Polizei und der Justiz entlasten. Die Investition in die Bildung sei sogar rentabler als die Investition in den Kapitalmarkt, so das Fazit der Studie.

Es ist Zeit, in die Finanzierungsoffensive zu gehen. Der im Landeshaushalt ausgewiesene Posten ist nicht ausreichend. Er muss radikal erhöht werden. Letztlich zahlt sich diese Investition aus.

Ein Sofortprogramm per Gesetz ist möglich und dringend erforderlich.

- 1. Mindestens 12.000 Euro pro Jahr pro Schüler müssen dauerhaft bereitgestellt werden**
- 2. Einkommensgleichstellung per Gesetz zwischen allen alten und neuen Lehrkräften, angestellten und verbeamteten, in allen Schulformen, das heißt EG 15/A13 für alle.**
- 3. Alle befristeten Lehrkräfte sollten sofort entfristet werden.**
- 4. Kleinere Klassen und geringere Unterrichtsdeputate müssen in allen Schultypen realisiert werden.**
- 5. Alle Quer- und Seiteneinsteiger bekommen eine pädagogische und didaktische Vorbereitung und Begleitung.**
- 6. Die Lehrerstellen werden an den Brennpunktschulen um 100 Prozent erhöht.**
Hierzu können alle 16.000 jungen Lehrkräfte, die sich für die Sekundarstufe II an Gymnasien und Gesamtschulen vergeblich beworben haben, sofort mit der Einkommensgleichstellung für andere Schulformen angeworben werden.

Schüler, Eltern und Lehrkräfte und alle Bürgerinnen und Bürger in NRW warten darauf, dass die Bildungskatastrophe 2.0 abgewendet wird. Dass wir dies können, zeigt die Tatsache, dass zwischen Georg Pichts Warnung vor der „deutschen Bildungskatastrophe“ im Jahr 1964 und der Eröffnung der Gesamthochschule der Universität Essen im Jahre 1972 nur acht Jahre lagen. Heute besitzt das Ruhrgebiet die dichteste Hochschullandschaft Europas. Konterkariert wird dieser Erfolg durch den Zustand an den Schulen, erst recht an den Schulen in den sogenannten „Relegationszonen“ (Peter Strohmeier), oft in unmittelbarer Umgebung dieser Hochschulen.

Beste Bildung braucht beste Finanzierung. Beste Bildung wird ohne beste Finanzierung nicht zu haben sein. Für eine finanzielle Bildungsoffensive heißt das:

Mindestens 10 Prozent des Bruttoinlandsproduktes müssen in (die schulische) Bildung dauerhaft investiert werden – und zwar sofort.

Es brennt an unseren Schulen in NRW lichterloh. Es ist dringend Zeit für eine radikale Bildungsoffensive.

Ennepetal, den 04.10.2018

Für den Landesvorstand der SchaLL.NRW:

Stefan Nierfeld

Anlage:

Gutachten im Auftrag der SchaLL.NRW:

Einkommensunterschiede zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften in NRW

(Dr. Michael Popp)

SchaLL

Schutzgemeinschaft angestellter
Lehrerinnen und Lehrer

NRW

Gutachten im Auftrag der SchaLL.NRW e.V.

Einkommensunterschiede zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften in Nordrhein-Westfalen.

Dr. Michael Popp



→ www.schall-nrw.de

Vorbemerkung des Vorstandes der SchaLL.NRW e.V.

Angestellte Lehrkräfte haben die gleiche Ausbildung, leisten die gleiche Arbeit und unterliegen den gleichen Belastungsfaktoren wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Doch ihr Netto-Verdienst ist deutlich geringer. Weniger Lohn heißt leider auch weniger Rente. Die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen (SchaLL.NRW e.V.) weist seit Jahren auf die anhaltende Lohndiskriminierung aller angestellten Lehrkräfte im Verhältnis zu den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen in allen Schulformen hin.

Diese Diskriminierung verstößt gegen Artikel 24 Absatz 2 unserer Landesverfassung: „Der Lohn muß der Leistung entsprechen (...). Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht ein Anspruch auf gleichen Lohn (...).“

SchaLL.NRW e.V. hat ein wissenschaftliches Gutachten in Auftrag gegeben, das die Lohndiskriminierung noch einmal detailliert für die Lehrkräfte in NRW dokumentiert. Das nun vorliegende Gutachten des Betriebswirts Dr. Michael Popp macht deutlich: Angestellte Lehrkräfte erhalten monatlich im Laufe ihrer aktiven Berufstätigkeit und ihres anschließenden Ruhestandes deutlich weniger Gehalt als ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Die Unterschiede können sich auf bis zu 275.00 Euro netto zuungunsten der angestellten Lehrkräfte summieren. Die im Gutachten zugrunde gelegten idealtypischen Modellrechnungen gehen von der folgenden Annahme aus: eine 25jährige Tätigkeit im Schuldienst des Landes NRW und ein vor dem 42. Lebensjahr gleich hohes Erwerbseinkommen der angestellten Lehrkräfte. In Wirklichkeit dürfte die Einkommensdifferenz in vielen Fällen noch wesentlich höher ausfallen.

Die aus dem Vergleich errechneten Verluste aller ca. 40.000 in NRW angestellten Lehrkräfte summieren sich allein in den kommenden 25 Jahren auf ca. 6 Milliarden Euro netto (ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Benachteiligungen im Rentenalter) - ein echtes Sonderopfer aller angestellten Lehrerinnen und Lehrer nach den bereits seit Jahrzehnten geleisteten Sonderopfern in Milliardenhöhe.

Um die berechnete Lohn-Diskriminierung zukünftig zu vermeiden, so der Schluss aus dem Gutachten, müssten angestellte Lehrkräfte monatlich einen um mehr als 1.000 Euro höheren Bruttolohn erhalten, um finanziell mit den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt zu sein. Bisher meinten die verschiedenen Landesregierungen, die Zweiklassen-Gesellschaft in den Lehrerzimmern ignorieren zu können.

Die Forderung nach wirkungsgleicher Gleichstellung und Gerechtigkeit für alle Lehrerinnen und Lehrer in NRW erfordert die Umsetzung von GLEICHEM LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT. Die wirkungsgleiche Einkommensgleichstellung für angestellte Lehrkräfte muss hierbei oberste Priorität haben. Die Landesregierung ist als Arbeitgeber dringend zum gesetzlichen Handeln aufgefordert. Dies ist rechtlich geboten und wäre nicht zuletzt auch mit Blick auf den Lehrkräftemangel, den Unterrichtsausfall und die Qualitätssicherung eine kluge Entscheidung.

SchaLL.NRW fordert die Einkommensgleichstellung für angestellte Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen!

Düsseldorf, im April 2018
Der Vorstand der SchaLL.NRW:

Ralf E. Heinrich, Rainer Lummer, Stefan Nierfeld,
Renate Mallner, Karin Bödeker und Willi Knoop

WICHTIGE **ERKENNTNISSE**

Bereich		Angestellte	Beamte	
Bruttoeinkommen	Erwerbsleben	→ Vergütung nach dem TV-L	→ Besoldung nach dem LBesG NRW	
		→ keine familienbezogenen Zuschläge	→ familienbezogene Zuschläge	
		→ jährliche Sonderzahlung	→ keine jährliche Sonderzahlung	
	
	Ruhestand	→ Renten aus der gRV und der VBL auf Grundlage eines Punktesystems, welches das durchschnittliche Einkommen berücksichtigt	→ Pensionen in Abhängigkeit des letzten Einkommens und Dauer der Zugehörigkeit	
		→ keine familienbezogenen Zuschläge	→ familienbezogene Zuschläge (Ehe als berücksichtigungsfähiger Teil des Ruhegehalts)	
.....			
Sozialversicherung	Erwerbsleben	→ Versicherungspflicht in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung	→ Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung, jedoch grundsätzliche Pflicht das Kranken- und Pflegerisiko abzuschließen	
		→ meist gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (mit Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungssatz)	→ meist private Kranken- und Pflegeversicherung (mit Beihilfe des Dienstherrn)	
	
	Ruhestand	→ Versicherungspflicht in Kranken- und Pflegeversicherung	→ Versicherungspflicht in Kranken- und Pflegeversicherung	
		→ meist gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (mit Rentenversicherungsträgeranteil am Sozialversicherungssatz)	→ meist private Kranken- und Pflegeversicherung (mit Beihilfe des Dienstherrn)	
		→ Beitragszahlung auf Grundlage der Renten (aus gRV und VBL)	→ Beitragszahlung auf Grundlage der privaten Tarife	
.....			
Besteuerung	Erwerbsleben	→ meist niedrigere Steuerlast, da höhere Sonderausgaben (in Form von Sozialabgaben) geltend gemacht werden können	→ meist höhere Steuerlast, da nur geringe Sonderausgaben (in Form von Sozialabgaben) geltend gemacht werden können	
		→ keine systematischen Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten	→ keine systematischen Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten	
	
	Ruhestand	→ perspektivische Angleichung der Besteuerung der Renten von Angestellten und der Pensionen von Beamten	→ perspektivische Angleichung der Besteuerung der Renten von Angestellten und der Pensionen von Beamten	
.....			

INHALTSVERZEICHNIS

I	Prolog	9
II	Angestellte und verbeamtete Lehrkräfte in NRW	
1	Einführung	11
2	Einflussfaktoren auf die Einkommensunterschiede	
2.1	Arbeitsrecht	15
2.1.1	Bruttozahlungen der Angestellten	15
2.1.2	Bruttozahlungen der Beamten.....	18
2.1.3	Beispielrechnung	20
2.2	Sozialversicherungsrecht.....	23
2.2.1	Angestellte.....	23
2.2.2	Beamte.....	24
2.2.3	Beispielrechnung.....	25
2.3	Steuerrecht	27
2.3.1	Erwerbsleben.....	27
2.3.2	Ruhestand	27
2.3.3	Beispielrechnung	28
3	Modellrechnung	
3.1	Vergleichsobjekte und Prämissen.....	31
3.2	Ergebnisse	32
3.2.1	Szenario 1: ledige Lehrkraft ohne Kinder	33
3.2.2	Szenario 2: verheiratete Lehrkraft ohne Kinder.....	42
3.2.3	Szenario 3: verheiratete Lehrkraft mit zwei Kindern	48
3.3	Restriktionen der Rechnung	53
4	Fazit	55
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	57
	Literatur- und Quellenverzeichnis	59

Teil 1 | Prolog

Diese Kurzepertise entstand als Auftragsarbeit für die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer NRW e.V. (SchaLL.NRW). Der Auftrag umfasste die Aufarbeitung der folgenden Inhalte:

- Darstellung der aktuell (Startzeitpunkt 01.01.2017) in Nordrhein-Westfalen (NRW) vorliegenden Einkommensunterschiede in Erwerbs- und Ruhestandsphase. Die Ergebnisse werden dabei sowohl undiskontiert für das jeweilige Lebensalter als auch zusammenfassend für die jeweiligen Lebensphasen (= Unterschied im aktiven Berufsleben gesamt sowie Unterschied im Ruhestand gesamt) diskontiert dargestellt.
- Differenzierung der Gesamtergebnisse nach den Einflussfaktoren. Die Untergliederung erfolgt dabei in die Positionen der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung), des Arbeitsrechts (unterschiedlich hohe Bruttolöhne respektive -pensionen) sowie des Steuerrechts.
- Herleitung einer (konstanten) Zuschlagszahlung, die im aktiven Leben (Erwerb) erzielt werden müsste, damit über das gesamte Leben (Erwerb und Ruhestand) gesehen der Barwert der Nettoeinkommen zwischen Angestellten und Beamten identisch ist.
- Darstellung der Situation nach Verhandlung über die Zuschlagszahlung (Einkommensunterschiede in den jeweiligen Lebensphasen und diskontierte Einkommensdifferenz über das gesamte Leben).

Zusätzliche Vorgaben durch SchaLL.NRW:

- Der Vergleichszeitpunkt ist der Berufseinstieg als 42-jährige Lehrkraft, die auf der einen Seite angestellt und auf der anderen Seite verbeamtet werden kann. Für die Vorbeschäftigung (Zeit zwischen Ende des Studiums und Berufseinstieg) wird vom Auftragnehmer ein exemplarischer Vorbeschäftigungslebenslauf angenommen.
- Aufseiten der Angestellten sollen (nach Wunsch des Auftraggebers) die Ausgaben für eine Berufsunfähigkeitsversicherung berücksichtig

→ Der Vergleich soll sowohl für eine S I-Lehrkraft (A 12 / EG 11) sowie eine S II-Lehrkraft (A 13 mit Zulage / EG 13 mit Zulage) vollzogen werden. Wenn im Verlauf des Gutachtens von einem Studienrat respektive einer Studienrätin gesprochen wird, handelt es sich um eine verbeamtete SII -Lehrkraft (A 13 Z) - in der Sekundarstufe II mit der Befähigung für das entsprechende Lehramt (in der Tätigkeit von Studienrät*innen an Gymnasien, Gesamtschulen, Weiterbildungskollegs und Berufskollegs). Tarifbeschäftigte SII-Lehrkräfte (EG 13 Z) haben ebenso das entsprechende Lehramt und arbeiten in der Tätigkeit von Studienrät*innen.

ANMERKUNG:

*Das Brutto-Gehalt eines S I – Lehrers entspricht dem Brutto-Gehalt eines Grundschullehrers (A 12 / EG 11). Wenn im Folgenden von den Einkommensunterschieden der S I-Lehrkräfte gesprochen wird, so sind damit immer auch die Einkommensunterschiede der Grundschullehrer*innen gemeint (A 12 / EG 11). Wegen der besseren Lesbarkeit dieser Studie werden im weiteren Verlauf allerdings nur die S I-Lehrkräfte erwähnt.*

- Es erfolgt eine Differenzierung der Ergebnisse in drei Familienszenarien (ledig ohne Kinder, verheiratet ohne Kinder sowie verheiratet mit zwei Kindern).

Außer den genannten fachlichen Anforderungen wurde vonseiten der SchaLL.NRW kein Einfluss auf die Ausgestaltung und die Ergebnisse der nachfolgenden Expertise genommen. Die modelltheoretischen Grundlagen der späteren Vergleichsrechnung sowie die formaltheoretische Herleitung der selbigen kann der Monografie »Einkommensunterschiede von Angestellten und Beamten im Bildungssektor – Eine modelltheoretische und empirische Studie zu den Einflussfaktoren«¹ entnommen werden. Sie bildete die Grundlage zur Berechnung der nachfolgenden Ergebnisse der vorliegenden Arbeit.

Bayreuth, den 04.07.2017

Michael Popp

¹ Vgl. Popp (2017).

Teil 2 | Angestellte und verbeamtete Lehrkräfte in NRW

Kapitel 1

Einführung

Die Art der Beschäftigung im Bildungsbereich des öffentlichen Dienstes ist zweigeteilt. Wegen des vorherrschenden Dualismus der Beschäftigungsverhältnisse im Bildungssektor gibt es dort ein Nebeneinander von Angestellten und Beamten in den gleichen Berufen. Der Funktionsvorbehalt des Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG), der für hoheitliche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zwingend die Verbeamtung vorsieht, wird im Bildungsbereich nur eingeschränkt angewandt, sodass eine Beschäftigung sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenverhältnis erfolgen kann. Da an die Form der Beschäftigung sämtliche Entlohnungsbestandteile geknüpft sind, wird durch das arbeitsrechtliche Verhältnis zum Dienstherrn das Einkommen im Erwerbsleben und im Ruhestand determiniert.

Status Quo →

Die arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen zwischen den beiden möglichen Beschäftigungsformen sind stark unterschiedlich ausgestaltet. Aus diesem Grund beziehen Angestellte und Beamte ungleich hohe Einkommen im Erwerbsleben und im Ruhestand. Da die im Rahmen der Beschäftigung zu erbringenden Leistungen von Lehrkräften jedoch weitgehend unabhängig vom zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnis sind, kommt es unweigerlich zu einer Situation der ungleichen Entlohnung für die gleiche Arbeit. Im Bereich der Lehrkräfte hängt die Art des Beschäftigungsverhältnisses meist von landespolitischen Vorgaben ab (wie exemplarisch Altersgrenzen, Notendurchschnitt und andere), weshalb einige Lehrkräfte nicht im Beamten-, sondern im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Die Relevanz zur Auseinandersetzung mit

Lohnungleichheiten im Bildungssektor lässt sich über verschiedene Themenbereiche herleiten. Insbesondere die folgenden Punkte zeigen die besondere Wichtigkeit einer weiterführenden Analyse:²

← Relevanz für die Auseinandersetzung mit Lohnungleichheiten

1. Öffentlicher Diskurs:

Dieser ist bei den Lehrkräften häufig populistisch und nur selten wissenschaftlich fundiert, sodass die Validität der medial verbreiteten Ergebnisse und Meinungen kaum bestätigt werden kann. Eine Diskussion auf Grundlage dieser Ergebnisse scheint nicht möglich.

2. Personalökonomische Gründe:

Es konnte in verschiedenen Studien der negative Einfluss von ungleicher Entlohnung auf die Arbeitsanstrengung der benachteiligten Beschäftigungsgruppe nachgewiesen werden.³ Die von den Betroffenen durchgeführten Einkommensvergleiche innerhalb der betrachteten Berufsgruppen führen in letzter Konsequenz zu Unzufriedenheit mit dem Beruf, was im Verlauf zu einem Rückgang der Arbeitsanstrengung führen kann, die gerade im Bildungsbereich nicht tolerierbar wäre.

3. Gesellschaftliche Gründe:

Das Bildungsniveau einer Volkswirtschaft determiniert den Wohlstand derselbigen. Ein sehr großer Einfluss auf das Bildungsniveau geht von der Qualität des Lehrpersonals aus.

² Vgl. für eine umfassende Analyse der drei Bereiche und eine umfangreiche Literaturliste zu diesen drei Themenfeldern Popp (2017), S. 3-26.

³ Vgl. Clark et al. (2010), S. 414-418, Easterlin (1974), ders. (1995), ders. (2001), oder Ferrer-i- Carbonell (2005). Für einen Überblick über die existierende Literatur zum Zusammenhang zwischen Entlohnung und Arbeitszufriedenheit empfiehlt sich Judge et al. (2010).

Sofern die Attraktivität der Berufe im Bildungssektor nicht gesteigert werden kann – und dies kann beispielsweise durch eine ansprechende und gleiche Entlohnung geschehen – ist langfristig eine Abnahme des Bildungsniveaus zu erwarten, welches gesamtwirtschaftlich negative Folgen für die zukünftigen Generationen haben könnte.

In der Literatur werden Einkommensunterschiede bei Lehrkräften bisher nur sehr knapp behandelt. Die meisten Studien sind aus dem Blickwinkel des Dienstherrn verfasst und analysieren, welches Beschäftigungsverhältnis aus Kostensicht das günstigere ist.⁴ Darüber hinaus wird in den meisten der existierenden Arbeiten der öffentliche Dienst als solcher betrachtet und keine spezifische Analyse des Bildungsbereichs vorgenommen. Ein weiterer Kritikpunkt an einigen der Studien ist darüber hinaus der Autorenkreis. Es sind nämlich nur die wenigsten Autoren

dem Bereich der Wissenschaft zuzurechnen. Die Mehrheit der Gutachten ist von Gewerkschaften und öffentlichen Stellen verfasst, bei denen Interessenskonflikte nicht auszuschließen sind. Viele dieser Studien haben deshalb eine andere Anspruchsgruppe als die vorliegende Expertise und sind lediglich in Ansätzen mit den nachfolgend dargestellten Ergebnissen und Modellprämissen vergleichbar.

Im Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW), welches im Rahmen dieser Expertise näher betrachtet wird, waren im Jahr 2015/16 exakt 194.704 Personen als Lehrer tätig.⁵ Im Folgenden werden jedoch nur die Gruppen der Beamten und Angestellten miteinander verglichen, sodass sich die Anzahl der betrachteten Lehrkräfte auf 191.839 reduziert. Die Verteilung zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften im Schuljahr 2015/16 in Nordrhein-Westfalen ist wie folgt:⁶

← Situation in NRW

Literaturüberblick →

keine spezifische Analyse des Bildungsbereichs vorgenommen. Ein weiterer Kritikpunkt an einigen der Studien ist darüber hinaus der Autorenkreis. Es sind nämlich nur die wenigsten Autoren

	Anzahl absolut	relativ
Beamte (gesamt)	152.519	79,50%
... auf Lebenszeit	123.472	64,36%
... auf Probe	17.932	9,35%
... auf Widerruf	10.956	5,71%
... nebenbeamtlich	159	<0,10%
Angestellte (gesamt)	39.320	20,50%
... unbefristet (mit TV-L)	27.546	14,36%
... befristet (mit TV-L)	11.297	5,89%
... ohne TV-L	477	0,25%
Gesamt:	191.839	100,00%

Tabelle 0: Anzahl der Lehrkräfte in NRW nach Beschäftigungsverhältnis (2015/2016)

⁴ Vgl. für einen umfassenden Literaturüberblick Popp (2017), S. 12 – 26.

⁵ Vgl. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016a), S. 53.

⁶ Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Zahlen aus Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016a), S. 53.

Insgesamt sind demnach rund 80% der Lehrkräfte in einem Beamtenverhältnis, wohingegen 20% der Lehrer als Angestellte beschäftigt sind. Die in reduzierter Schriftstärke dargestellten Bereiche sind jeweils Untergliederungen für beide Beschäftigungsgruppen. Bei den angestellten Personen ist ein sehr großer Anteil von rund 29% lediglich befristet beschäftigt. Das heißt, innerhalb der Gruppe der Angestellten sind etwa 11.000 Personen, die keine feste Anstellung haben.

Nachdem die Relevanz für eine generelle Auseinandersetzung mit der Thematik von Lohnungleichheiten hergeleitet werden konnte und ein knapper Überblick über die aktuelle Lehrersituation im Land Nordrhein-Westfalen gegeben wurde, sollen im Rahmen dieser Expertise folgende Fragen bezogen auf das Land Nordrhein-Westfalen beantwortet werden:

1. Welche Beschäftigungsgruppe (Angestellte oder Beamte) ist – rein monetär – im Lehrersektor des Landes Nordrhein-Westfalen finanziell schlechtergestellt?
2. Wie hoch ist der finanzielle Unterschied über das gesamte Leben und wie verteilt sich dieser Unterschiedsbetrag auf aktives Erwerbsleben und Ruhestand?
3. Was sind die Einflussfaktoren für die finanziellen Unterschiede und wie hoch ist

der Einfluss der verantwortlichen Systeme (des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrechts)?

4. Wie viel müsste ein Angehöriger der benachteiligten Gruppe während des Erwerbslebens jährlich mehr erhalten, damit insgesamt keine finanziellen Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten auftreten?

Um diese Fragen zu beantworten, ist die vorliegende Arbeit wie folgt aufgebaut: Nach einer kurzen Darstellung der generellen Einflussfaktoren auf die Lohnunterschiede zwischen Angestellten und Beamten in Abschnitt 2 ab Seite 15 werden das verwendete Rechenmodell und die zugrunde liegenden Prämissen dargestellt. Im Anschluss daran werden die Modellergebnisse für das Land Nordrhein-Westfalen vorgestellt und die Unterschiede zwischen verschiedenen Familienszenarien diskutiert. Die Expertise schließt mit einem kurzen Fazit. Im gesamten Verlauf der Expertise werden Zahlungsgrößen verglichen. Etwaige nicht monetäre Einflussfaktoren (Unkündbarkeit, Streikrecht etc.) werden aus Gründen der Messbarkeit nicht in die Modellrechnung inkludiert, wenngleich sie in der Realität natürlich eine Rolle spielen können (bspw. wird eine Person mit einem unkündbaren Arbeitsverhältnis bessere Kreditkonditionen erhalten als eine andere Person mit einer befristeten Beschäftigung).

Teil 2 | Angestellte und verbeamtete Lehrkräfte in NRW

Kapitel 2

Einflussfaktoren auf die Einkommensunterschiede

Die Entlohnung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst richtet sich grundsätzlich nach dem zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnis. Während die Beamten nach verschiedenartig ausgestalteten Besoldungsordnungen vergütet werden, beziehen die (meisten) Angestellten eine Bezahlung nach einer vorgegebenen Entgeltgruppierung auf Grundlage der tariflichen Vereinbarungen. Im Ruhestand beziehen die Beamten ihre Pensionen, wohingegen die Angestellten Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erhalten. Ausgehend von diesen Bruttogrößen fallen verschiedene Abgaben an die Träger der Sozialversicherung an, die für Beamte und Angestellte stark unterschiedlich ausgestaltet sind. Im Anschluss daran sind auf das sich ergebende zu versteuernde Einkommen sowohl Einkommensteuer als auch Solidaritätszuschläge abzuführen. Im Ergebnis verbleibt das konsumfähige Nettoeinkommen, welches vorliegend verglichen werden soll. Zusammenfassend lassen sich demnach drei zentrale Bereiche identifizieren, in denen Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten auftreten können:

1. Arbeitsrecht
2. Sozialversicherungsrecht
3. Steuerrecht

Nachfolgend werden knapp die relevanten Bereiche vorgestellt und anhand von kurzen Beispielrechnungen die Wirkungen für das Land Nordrhein-Westfalen beschrieben. Die Darstellung wird dabei zunächst nach dem Beschäftigungsverhältnis differenziert und im Anschluss anhand der Beispielszahlen für jeden Bereich separiert verglichen.

2.1 Arbeitsrecht

Unter dem Bereich des Arbeitsrechts werden im Folgenden diejenigen Regelungen verstanden, die einen Einfluss auf die Bruttozahlungen haben, die den Lehrerinnen und Lehrern zufließen. In der späteren Modellanalyse werden unter diesem Punkt demnach sowohl der Bruttolohn (die Bruttobesoldung) während des aktiven Erwerbslebens als Lehrkraft als auch die Bruttorenten (die Bruttopensionen) während des Ruhestands subsumiert. Die rechtlichen Grundlagen für die beiden Beschäftigungsgruppen sind aufseiten der Angestellten im aktiven Erwerbsleben der Tarifvertrag der Länder (TV-L) und im Ruhestand das Sozialgesetzbuch VI (SGB VI) für die gesetzlichen Renten sowie für die Zusatzrenten in den meisten Fällen die Satzung der VBL (VBL-S). Bei den Beamten ist die Besoldung während des Berufslebens im Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBeG NRW) und im Ruhestand im Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBeamVG NRW) geregelt.

2.1.1 Bruttozahlungen der Angestellten

Erwerbsleben

Im Erwerbsleben richtet sich die Entlohnung der angestellten Lehrer meist nach tarifvertraglich festgelegten Regelungen. Die Angestellten sind im Gegensatz zu den Beamten meist auf Grundlage privatrechtlicher Arbeitsverträge beim öffentlichen Dienstherrn angestellt.⁷ Die Beschäftigung kann dabei unbefristet als auch befristet ausgestaltet sein, wobei für eine Befristung gewisse Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

← Tarifliche Normierung

⁷ Vgl. Groeger (2014), S. 4, sowie Müller/Landshuter (2009), S. 104.

Müller/ Landshuter (2009) leiten aus Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) folgende Bedingungen für die Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung im Schuldienst ab, wonach eine Befristung vor allem dann rechtmäßig ist, falls diese im Interesse des Lehrers liegt (heißt, falls sonst keine Beschäftigung möglich wäre),

Befristung Lehrer →

um einen Lehrerwechsel vor Schuljahresende zu verhindern, wegen des Fehlens an geeigneten Lehramtskandidaten für spezifische Fachbereiche, falls die Anzahl der Schüler dauerhaft sinkt oder, vor einer Beschäftigung im Beamtenverhältnis, sofern die ursprüngliche Übernahme in den Schuldienst an der Examensnote gescheitert ist. Eine Befristung im Schulbereich ist verboten, um die Altersstruktur der Lehrerschaft zu verändern, um besondere Bewerber zu berücksichtigen sowie das Leistungsprinzip zu erhalten.⁸

Die angestellten Lehrer erhalten nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TV-L eine Entlohnung auf Grundlage der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert werden. Leistungsfremde Faktoren wie Familienstand, Anzahl der Kinder oder Lebensalter bleiben unberücksichtigt.⁹

Entgeltgruppen →

In Nordrhein-Westfalen erfolgt eine Zuordnung zu den Entgeltgruppen auf Grundlage des Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntG-L) und ist wie in Tabelle 1 beschrieben ausgestaltet.¹⁰

Entgeltgruppe	Befähigung Lehramt
11	an der Grundschule oder Haupt-, Real, Sekundar- und Gesamtschulen
13	für sonderpädagogische Förderung
13 + Zulage	an Gymnasien, Gesamtschulen (in der Tätigkeit von Studienräten) sowie Berufskollegs

Tabelle 1: Zuordnung der angestellten Lehrer zu den Entgeltgruppen in NRW

Zusätzlich steht den tariflich Beschäftigten nach § 20 TV-L eine jährliche Sonderzahlung zu, die für die Entgeltgruppe EG 11 exakt 80% eines durchschnittlichen Monatsgehalts beträgt. Bei den Lehrkräften, die nach Entgeltgruppe EG 13 vergütet werden, beträgt die Jahressonderzahlung lediglich 50% des durchschnittlichen Monatsgehalts.¹¹

Erfahrungszeit pro Stufe	Stufe	Grundgehaltssatz EG 11 (in Euro)	Grundgehaltssatz EG 13 Z (in Euro)
1 Jahr	1	3.128,79	3.587,71
2 Jahre	2	3.442,05	3.982,18
3 Jahre	3	3.690,86	4.194,60
4 Jahre	4	4.067,14	4.607,28
5 Jahre	5	4.613,36	5.177,75
anschließend	6	4.792,59	5.378,92

Tabelle 2: Monatliche Grundgehaltssätze der Entgeltgruppen EG 11 und EG 13 Z in NRW

Vorstehende Tabelle 2 zeigt die aktuell 2017 verhandelten Monatsbezüge für die Entgeltgruppen EG 11 sowie EG 13 Z.¹²

⁸ Vgl. Müller/ Landshuter (2009), S. 282 f.

⁹ Vgl. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016b), S. 2.

¹⁰ Vgl. Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016b), S. 2.

¹¹ Unter durchschnittlichem Monatsgehalt wird die durchschnittliche Monatsvergütung für die Monate Juli, August und September verstanden, die für jeden Monat, in dem die Angestellten nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt waren um 1/12 zu kürzen ist.

¹² Da ab dem 01.01.2018 eine sechste Stufe für beide dargestellten Entgeltgruppen vereinbart wurde, ist diese bereits mit dem dann geltenden Monatslohn angesetzt. Alle anderen Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2017.

Ruhestand

Im Ruhestand beziehen die vormals angestellten Lehrkräfte zwei verschiedene Renten. Zum einen die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV), deren Ausgestaltung im SGB VI normiert ist, und zum anderen Renten aus der Zusatzversorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes (ZVöD). Vorliegend wird die VBL im Abrechnungsverband West als Träger der Zusatzversorgung angenommen.¹³ Für einen validen Vergleich von Angestellten- und Beamtenekommen ist es notwendig, beide Rentenarten aufseiten der Angestellten zu berücksichtigen, da die Pensionszahlungen an die Beamten aufgrund ihres Ursprungs im Alimentationsgedanken sowohl Grund- als auch Zusatzabsicherung beinhalten.¹⁴

Zwei Rentenarten →

Die Höhe der späteren Rentenzahlung (auf Monatsbasis) bemisst sich gem. § 63 SGB VI vor allem nach der Höhe der während des Versicherungslebens durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen und den daraus gesammelten Entgeltpunkten.¹⁵ Die monatliche Rente ist gem. § 64 SGB VI das Produkt der um den Zugangsfaktor bereinigten persönlichen Entgeltpunkte (§ 66 SGB VI) mit dem sogenannten Rentenartenfaktor (§ 67 SGB VI) und dem aktuellen Rentenwert (§ 68 SGB VI):¹⁶

Berechnung der gesetzlichen Rente →

$$R^{GRV_{mon}} = pEP^{kum} \times RAF \times aRW$$

mit $R^{GRV_{mon}}$ = monatliche Rentenzahlung aus der GRV

pEP^{kum} = persönliche Entgeltpunkte (kumuliert)

RAF = Rentenartenfaktor

aRW = aktueller Rentenwert

Im Endeffekt spiegelt die Höhe der gesetzlichen Rente den Durchschnitt des Einkommens wider, der über das gesamte Leben bezogen wurde. Dies liegt daran, dass für jedes Beitragsjahr das Einkommen in Relation zu einem normierten Durchschnittseinkommen gebracht wird und auf dieser Grundlage persönliche Entgeltpunkte erzielt werden.¹⁷ Ausbildungszeiten bleiben deshalb (fast) vollständig unberücksichtigt bei der Rentenberechnung. Eine Deckelung der maximalen Rentenhöhe erfolgt implizit durch die sog. Beitragsbemessungsgrenze, über der keine Beiträge mehr an die gRV abgeführt werden müssen, konsistenterweise jedoch auch keine Rentenansprüche mehr erworben werden. Der Rentenartenfaktor bildet die Art der Rente ab (Erwerbsminderungsrente, Altersrente etc.) und ist im Fall der Altersrente (bei einem Ruhestandseintritt, der dem »normalen Eintrittsalter« entspricht) exakt eins. Der aktuelle Rentenwert ist eine Rechengröße, die sich aus verschiedenen Einflussfaktoren berechnen lässt. Er beträgt aktuell (zum 01.01.2017 – vorläufig) 30,45 Euro.

¹³ Es wird im Folgenden die Versicherungsform der VBL-Klassik angenommen, die für eine Großzahl der im öffentlichen Dienst tariflich Beschäftigten relevant ist.

¹⁴ Vgl. *Ruland/Rürup (2008)*, S. 20.

¹⁵ Vgl. *Fischer/Reinhardt (2010)*, Rz. 5.

¹⁶ Vgl. für eine detaillierte Beschreibung der Berechnung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung *Popp (2017)*, S. 64 – 67.

¹⁷ Es gibt daneben auch weitere Faktoren, durch welche persönliche Entgeltpunkte erzielt werden, die für diese Betrachtung jedoch nicht relevant sind und deshalb vorliegend nicht weiter diskutiert werden.

Die Renten aus der VBL berechnen sich auf eine ähnliche Art und Weise. Wie im Fall davor werden jährlich Punkte »gesammelt«, die eine vorgegebene Verzinsung der Ver-

sicherung beinhalten. Das Produkt aus diesen Entgeltpunkten und einem vorgegebenen Messbetrag

in Höhe von 4 Euro ergibt die monatliche Rentenleistung aus der VBL:

Berechnung der VBL-Rente →

$$R^{VBL_{mon}} = VP^{kum} \times MB$$

mit $R^{VBL_{mon}}$ = monatliche Rentenzahlung aus der VBL

VP^{kum} = Versorgungspunkte (kumuliert)

MB = Messbetrag (= 4 Euro)

Im Unterschied zur Rente aus der gRV gibt es eine Deckelung nach oben bei den Renten aus der VBL erst ab sehr hohen Einkommen (dem 2,5-fachen der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung), die bei einem Vergleich von Lehrereinkommen nicht erreicht wird. Aus diesem Grund ist die Obergrenze in der nachfolgenden Modellrechnung nicht berücksichtigt. Die Renten aus der VBL werden erst ausbezahlt, wenn mindestens für fünf Beitragsjahre etwaige Entgeltpunkte gesammelt wurden.

2.1.2 Bruttozahlungen der Beamten

Erwerbsleben

Die Besoldung der Beamten leitet sich aus dem Alimentationsprinzip ab, wonach der Dienstherr verpflichtet ist, die Beamten für das Zurverfügungstellen ihrer Arbeitsleistung angemessen zu vergüten. Die Höhe der Besoldung richtet sich dabei nach dem jeweiligen Besoldungsgesetz der Bundesländer. In Nordrhein-Westfalen setzt sie sich aus verschiedenen Dienstbezügen zusammen:

← Alimentations-Prinzip

dem Grundgehalt (nach Besoldungsgruppe), Familienzuschlägen, Zulagen sowie vermögenswirksamen Leistungen.¹⁸

Das Grundgehalt für die verschiedenen Lehrämter in Nordrhein-Westfalen richtet sich nach der Zuteilung zu einer Besoldungsgruppe, die nachfolgender Tabelle 3 zu entnehmen ist.¹⁹

← Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Befähigung Lehramt
A 12	an der Grundschule oder Haupt-, Real, Sekundar- und Gesamtschulen
A 13	für sonderpädagogische Förderung
A 13 + Zulage	an Gymnasien, Gesamtschulen (in der Tätigkeit von Studienräten) sowie Berufskollegs

Tabelle 3: Zuordnung der verbeamteten Lehrkräfte zu den Besoldungsgruppen in NRW

¹⁸ Da in der späteren Modellrechnung lediglich die ersten drei genannten Dienstbezüge inkludiert werden, erfolgt an dieser Stelle aus Gründen der Relevanz keine weiterführende Beschreibung von vermögenswirksamen Leistungen.

¹⁹ Vgl. *Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016c)*, S. 1.

Nachfolgende Tabelle 4 zeigt die am 01.01.2017 geltende Besoldungshöhe für die Gruppen A 12 und A 13 (mit Zulage nach § 47 LBesG NRW) auf:

Erfahrungszeit pro Stufe	Stufe	Grundgehaltssatz A 12 (in Euro)	Grundgehaltssatz A 13+Z (in Euro)
2 Jahre	Anwärter	1.330,37	1.399,43
	4	3.384,71	-
3 Jahre	5	3.543,46	4.048,00
	6	3.702,84	4.220,08
	7	3.862,23	4.392,18
	8	3.968,48	4.506,91
4 Jahre	9	4.074,74	4.621,64
	10	4.181,01	4.736,39
	11	4.287,27	4.851,14
	12	4.393,50	4.965,87

Tabelle 4: Monatliche Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe A 12 und A 13 Z in NRW

Familienzuschläge werden nach den §§ 42 - 44 LBesG NRW gewährt. Sie sind in zwei Stufen unterteilt und richten sich nach der familiären Situation des Beamten sowie seiner Besoldungsgruppe. Auf der ersten Stufe werden ehebezogene Zuschläge gewährt, die zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt werden. Die nachfolgenden Stufen umfassen die Zuschläge für Kinder und richten sich nach deren Anzahl.

Familienzuschläge →

Sofern eine Lehrkraft zum Studienrat respektive zur Studienrätin ernannt wird, erhält sie eine ruhegehaltstfähige Zulage, deren Höhe sich nach § 47 LBesG NRW richtet. Zum 01.01.2017 beträgt sie 89,05 Euro und wird monatlich zusätzlich zum Grundgehalt gewährt.

← Zulagen

Ruhestand

Auch die Pensionen richten sich nach dem Alimentationsprinzip. Die Versorgung der Beamten, welche sich aus den in Art. 33 Abs. 5 GG genannten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums ableitet, ist im LBeamtVG NRW geregelt. Demnach erhält der Beamte für sich und seine Familienangehörigen eine angemessene Versorgung dafür, dass er sich vollständig dem Staat – also seinem Dienstherrn – zur Verfügung stellt.

Das Ruhegehalt der vormals verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer berechnet sich nach Maßgabe des § 4 LBeamtVG NRW und entspricht dem Produkt der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge und dem Ruhegehaltssatz. Eine »Absicherung nach unten« ist durch den § 16 Abs. 3 LBeamtVG NRW inkludiert, wonach den Beamten ein bestimmtes Mindestruhegehalt zusteht. Im Unterschied zur gRV existiert demnach ein Absicherungsmechanismus nach unten, wohingegen eine Deckelung nach oben lediglich implizit durch das Maximalgehalt der jeweiligen Besoldungsgruppe festgelegt ist.

← Berechnung der Pensionen

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf ein Ruhegehalt erst nach einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von mindestens fünf Jahren.

$$P^{mon} = \text{Max} (rDB^{mon} \times \rho; P_{mind}^{mon})$$

mit P^{mon} = monatliche Pensionszahlungen
 rDB^{mon} = ruhegehaltstfähige Dienstbezüge (monatlich)
 ρ = Ruhegehaltssatz

P_{mind}^{mon} = monatlicher Mindestpensionsanspruch gem. §16 Abs. 3 LBeamVG NRW

Die später berücksichtigten ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge der Lehrer sind das Grundgehalt, der Familienzuschlag der Stufe eins sowie die Zulage nach § 47 LBesG NRW. Der Ruhegehaltssatz beträgt für jedes Jahr der Dienstzugehörigkeit im Beamtenverhältnis 1,79375%, wobei das Maximum auf 71,75% gedeckelt ist.

2.1.3 Beispielrechnung

Um die Einflussfaktoren und die Ergebnisse aus der Modellrechnung besser interpretieren zu können, wird an jedem Kapitelende eine kurze Beispielrechnung vollzogen, wobei die Ergebnisse meist nach dem Zeitraum (Erwerbsleben und Ruhestand) sowie dem Beschäftigungsverhältnis differenziert werden. Grundlage der Beispielrechnungen ist eine S II-Lehrkraft (A 13 Z / EG 13 Z) bzw. S I-Lehrkraft (A 12 / EG 11), die (vereinfachungshalber) ihr ganzes aktives Erwerbsleben ein modellhaftes Bruttogehalt bezieht (das der ersten relevanten Stufe bzw. Erfahrungstufe). Auf dieser Grundlage berechnen sich dann die späteren Renten respektive Pensionszahlungen (vgl. zur Entlohnung auch die Ausführungen in 3.1 dieser Studie).

Erwerbsphase

Während Studienräte nach A 13 Z besoldet werden, vergütet man vergleichbare Angestellte nach der Entgeltgruppe EG 13 Z. Das Bruttogehalt setzt sich dabei aus den regulären Bezügen sowie der Jahressonderzahlung zusammen. Da keine weiteren Einkommensbestandteile gezahlt werden, entspricht das Gehalt eines ledigen kinderlosen Angestellten (EG 13 Z) (Alternative I) demjenigen eines verheirateten Angestellten (EG 13 Z) mit zwei Kindern (Alternative II). In Nordrhein-Westfalen gestaltet sich die Bruttoentlohnung der beschriebenen Person wie folgt in Tabelle 5:

← Bruttogehalt Angestellter

	Alternative I (in Euro)	Alternative II (in Euro)
Grundgehalt	45.419,34	45.419,34
+ Jahressonderzahlung	1.991,09	1.991,09
.....		
= Jahresgehalt	47.410,43	47.410,43

Tabelle 5: Schema zur Ermittlung des jährlichen Bruttogehalts eines Angestellten (EG 13 Z) in NRW

Das Grundgehalt entspricht dabei sechs Monate dem Satz der Stufe eins und sechs Monate dem Satz der Stufe zwei. Dies liegt daran, dass die Referendariatszeit mit sechs Monaten angerechnet werden kann. Die Jahressonderzahlung beträgt in Nordrhein-Westfalen genau 50% der durchschnittlichen Bezüge in Juli, August und September. Da in diesem Zeitraum bereits die zweite Stufe erreicht ist, gilt sie als Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung. Insgesamt erhält ein Angestellter mit der Entgeltstufe 13 Z demnach Bruttobezüge von insgesamt 47.410,43 Euro.

2. Einflussfaktoren auf die Einkommensunterschiede

2.1 Arbeitsrecht

**Bruttogehalt →
Beamter**

Sofern die Position des Studienrats im Beamtenverhältnis ausgeübt wird, richtet sich die Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13 (mit Zulage). Im Unterschied zum Angestellten erhält der Beamte keine Jahressonderzahlung (da diese in die Besoldung integriert wurde), dafür jedoch Familienzuschläge sowie ruhegehaltsfähige Zulagen. Die Bruttobesoldung ohne Familie erhöht sich durch die Berücksichtigung der Familie mit Kindern von 49.644,60 Euro um etwa 4.300 Euro auf 53.977,68 Euro. Die einzelnen Komponenten sind in nachfolgender Tabelle 6 beschrieben:

	Alternative I (in Euro)	Alternative II (in Euro)
Grundgehalt	48.576,00	48.576,00
+ Familienzuschlag		
Stufe 1 (Ehe)		1.580,04
Stufe 2 (Kinder)		2.753,04
+ Zulage	1.068,60	1.068,60
.....		
= Jahresgehalt	49.644,60	53.977,68

Tabelle 6: Schema zur Ermittlung des jährlichen Bruttobesoldung eines Studienrats (A 13 Z) in NRW

Sofern ein Vergleich der Bruttozahlungen im Erwerbsleben vollzogen wird, ergibt sich folgendes Bild in Tabelle 7 oben rechts. Es wird ersichtlich, dass in beiden Alternativen der verbeamtete Studienrat mehr Bruttozahlungen erhält als sein angestelltes Pendant. Insbesondere die Familienleistungen, die nur einseitig beim Beamten gewährt werden, verstärken diese Differenz.

	Alternative I (in EUR)	Alternative II (in EUR)
Beamter (brutto)	49.644,60	53.977,68
- Angestellter (brutto)	47.410,43	47.410,43
.....		
= Differenz	2.234,17	6.567,25

Tabelle 7: Differenzen der Bruttoentlohnung zwischen angestellter und verbeamteter S II-Lehrkraft in NRW

Ruhestand

Sofern obiges Beispiel auf den Ruhestand ausgedehnt werden soll, müssen weitere Annahmen getroffen werden. Es wird deshalb vereinfacht angenommen, dass die betrachtete Person über das gesamte Leben ein identisches Bruttogehalt erhält. Dieses entspricht den vorab dargestellten Gehaltszahlungen (vgl. Tabellen 5 sowie 6). Es wird eine Dienstzeit von insgesamt 45 Jahren unterstellt.

Ein vormals Angestellter der Entgeltgruppe EG 13 Z erhält im Ruhestand sowohl aus der gesetzlichen Rentenversicherung als auch aus der VBL Rentenzahlungen.

Die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist das Produkt aus den gesammelten Entgeltpunkten (hier: 57,50), dem aktuellen Rentenwert (hier: 30,45 Euro) und dem Rentenartenfaktor (hier: 1). Die Rente aus der VBL ist das Produkt der kumulierten Alterspunkte (hier: 63,8) mit den jährlichen Versorgungspunkten (hier: 3,95) und dem normierten Messbetrag (hier: 4 Euro). Auch auf die Rentenzahlungen hat die Familiensituation keinen Einfluss, sodass sich die Zahlungen zwischen den beiden Alternativen nicht unterscheiden.

**← Renten
Angestellter**

Nachfolgende Tabelle 8 zeigt die Rentenzahlungen aus gRV und VBL in dieser Beispielrechnung:

	Alternative I (in Euro)	Alternative II (in Euro)
Rente aus der gRV	21.010,32	21.010,32
+ Rente aus der VBL	12.096,48	12.096,48
.....		
= Gesamtrente	33.106,80	33.106,80

Tabelle 8: Rentenzahlungen aus gRV und VBL einer vormals angestellten S II-Lehrkraft (EG 13 Z) in NRW

Ein Vergleich der Renten mit den Pensionen zeigt, dass die Beamten wiederum höhere Bruttoszahlen beziehen. Insgesamt beträgt die jährliche Bruttodifferenz bei Alternative I rund 2.500 Euro und bei Alternative II rund 3.600 Euro. Die Berechnung ist der nachfolgenden Tabelle 10 zu entnehmen.

	Alternative I (in Euro)	Alternative II (in Euro)
Beamter (brutto)	35.620,00	36.753,68
- Angestellter (brutto)	33.106,80	33.106,80
.....		
= Differenz	2.513,20	3.646,88

Tabelle 10: Differenzen zwischen Pensionen und Renten (brutto) von ehemaligen S II-Lehrkräften in NRW

Die vormals verbeamteten Studienräte erhalten vom Dienstherrn im Ruhestand Pensionszahlungen, die sowohl eine Grund- als auch eine Zusatzabsicherungsfunktion übernehmen. Da im vorliegenden

Beispiel die Mindestpensionsregelung keinen Einfluss hat, wird sie auch in der Pensionsberechnung

nicht berücksichtigt. Auch die Anpassung der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge nach § 5 Abs. 1 LBeamtVG NRW wird aus Vereinfachungsgründen nicht berücksichtigt. Annahmegemäß entspricht die Jahrespension demnach dem Produkt der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge (hier: 49.644,60 Euro bei Alternative I und 51.224,64 Euro bei Alternative II) mit dem Ruhegehaltssatz (hier: 71,75%). In Abhängigkeit der Familiensituation ergeben sich die in nachfolgender Tabelle 9 dargestellten (jährlichen) Pensionszahlungen:

**Pensionen
Beamter →**

	Alternative I (in EUR)	Alternative II (in EUR)
= Gesamtpension	35.620,00	

Tabelle 9: Pensionszahlungen eines vormals verbeamteten Studienrats in NRW

2.2 Sozialversicherungsrecht

2.2.1 Angestellte

Erwerbsleben

Pflichtversicherung Erwerbsleben →

Ein Bereich, in dem sich angestellte und verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer gravierend voneinander unterscheiden, ist das Sozialversicherungsrecht. Die Angestellten sind grundsätzlich in allen Versicherungszweigen der gesetzlichen Sozialversicherungen versicherungspflichtig. An folgende Versicherungen sind deshalb von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern weitgehend paritätisch Beiträge abzuführen:

1. Rentenversicherung
2. VBL
3. Arbeitslosenversicherung
4. Krankenversicherung
5. Pflegeversicherung

Zusätzlich werden im Rahmen dieser Expertise – auftragsgemäß – Beitragszahlungen der Angestellten an eine Berufsunfähigkeitsversicherung berücksichtigt, die ein Sicherungsniveau von 2.500 Euro im Fall einer eingetretenen Berufsunfähigkeit gewährleisten.

Folgende Beiträge (bzw. im Fall der VBL »Umlagen«) gelten in NRW zum Berechnungstichtag (01.01.2017) laut Tabelle 11:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Rentenversicherung (GRV)	9,350%	9,350%
+ Zusatzversicherung (VBL)	6,450%	1,710%
+ Krankenversicherung (GKV) ^(a)	7,300%	8,400%
+ Pflegeversicherung (SPV) ^(b)	1,275%	1,275%
+ Arbeitslosenversicherung (ALV)	1,500%	1,500%
.....		
= Summe	25,875%	22,235%

[a]: Der Beitragssatz in Höhe von 8,40% ergibt sich durch den Regelarbeitnehmeranteil in Höhe von 7,30% zuzüglich dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag nach § 242a SGB V in Höhe von aktuell 1,10%.

[b]: Für kinderlose Versicherte, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der zu leistende Beitrag um 0,25%-Punkte auf insgesamt 1,525%. Der gesamte Arbeitnehmerbeitrag würde in diesem Fall demnach 22,485% betragen.

Tabelle 11: Beitragssätze in den Sozialversicherungszweigen in 2017

Die Beiträge müssen auf das bezogene Arbeitsentgelt entrichtet werden, sind jedoch durch sog. Beitragsbemessungsgrenzen nach oben »gedeckelt«. Nachfolgende Tabelle 12 zeigt die zum 01.01.2017 in NRW geltenden Beitragsbemessungsgrenzen in Euro und die sich daraus ergebende Maximalbelastung im jeweiligen Bereich:²⁰

	Bemessungsgrenze (in Euro)	Höchstbetrag (in Euro)
Rentenversicherung	76.200	7.124,70
Arbeitslosenversicherung	76.200	1.089,00
Krankenversicherung	52.200	4.384,80
Pflegeversicherung	52.200	796,05

Tabelle 12: Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungszweigen in 2017

Ruhestand

Im Ruhestand entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung. Beiträge müssen deshalb nur noch für die Kranken- und Pflegeversicherung abgeführt werden, wobei die Beitragsbelastung davon abhängt, ob die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen werden oder von der VBL.

Pflichtversicherung Ruhestand →

Für Renten aus der gRV bleibt der Beitragssatzanteil in der Krankenversicherung identisch, wohingegen

derjenige in der Pflegeversicherung vollständig vom Rentner zu tragen ist.

Bei Renten aus der VBL müssen beide Beitragssätze vollständig getragen werden, sodass die kumulierte Beitragslast auf diese Rentenart etwa 18-19% beträgt.

2.2.2 Beamte

Erwerbsleben

Während die Angestellten grundsätzlich in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert sind, sind die Beamten in allen gesetzlichen Versicherungen von der Versicherungspflicht befreit.²¹ In Deutschland ist jedoch nach § 193 Abs. 3 VVG jede Person mit Wohnsitz im Inland verpflichtet, sich bei einem (in Deutschland zum Geschäftsbetrieb zugelassenen) Versicherungsunternehmen gegen das Risiko der

Krankheits- und Pflegekosten abzusichern, also eine Krankenversicherung abzuschließen. Die Absicherung der Beamten gegen diese Risiken erfolgt durch die sog. Beihilfesystematik, wobei ein gewisser Prozentsatz des Krankheits- und Pflegerisikos durch den Dienstherrn getragen wird.²² Das verbleibende Risiko wird von den Beamten meist bei einem privaten Versicherungsträger abgesichert, wobei die Versicherungsart in der Krankenversicherung diejenige in der Pflegeversicherung determiniert.

Pflichtversicherung ← Erwerbsleben

Im Erwerbsleben werden in NRW 50% des Risikos durch die Beihilfe abgedeckt, sodass für den verbleibenden Rest eine Versicherung abgeschlossen werden muss. Im Folgenden wird exemplarisch eine Versicherung bei der Debeka unterstellt, da sie die größte private Versicherung in Deutschland ist. Die Tarife variieren je nach Einstiegsalter und Risikogruppierung, sodass kein einheitlicher Tarif für die Beamten bestimmt werden kann. Dem wird in der späteren Modellrechnung durch vereinfachende Annahmen begegnet.

²⁰ Da die Bemessungsgrenze für die VBL-Versicherung so hoch ist, dass sie in der nachfolgenden Modellrechnung nicht erreicht werden kann, wird von einer Darstellung derselben abgesehen. In der Pflegeversicherung wurde der Beitragssatz für eine kinderlose Person unterstellt.

²¹ Kodifiziert sind die Befreiungen für die einzelnen Versicherungen in den §§ 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V (GKV), 20 und 23 SGB XI (SPV), 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III (ALV), 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI (GRV) sowie 4 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII (GUV).

²² Eine ausführliche Beschreibung der Beihilfesystematik und der abgesicherten Prozentsätze finden sich ausführlich in Popp (2017), S. 106 – 111.

Ruhestand

Die vormals verbeamteten Lehrkräfte müssen auch im Ruhestand ihr Krankheits- und Pflagerisiko absichern. Im Ruhestand erhöht sich in Nordrhein-Westfalen der von der Beihilfe abgesicherte Prozentsatz auf 70%, sodass nur noch ein geringerer Teil vom Pensionär privat versichert werden muss. Weiterhin richten sich die Beiträge nach dem ursprünglichen Eintrittsalter in die Versicherung und die Risikoklassifizierung, sodass auch im Ruhestand kein genereller Beitragssatz für die Beamten hergeleitet werden kann, sofern keine vereinfachenden Annahmen getroffen werden.

Pflichtversicherung Ruhestand →

2.2.3 Beispielrechnung

Anknüpfend an die Beispielrechnung in Kapitel 2.1.3 ab Seite 20 soll nun der Unterschied in der Höhe der Sozialversicherungsabgaben sowohl für das Erwerbsleben als auch für den Ruhestand (vereinfacht) beschrieben werden.

Erwerbsleben

Während der aktiven Zeit als Lehrkraft sind die angestellten Lehrkräfte in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig, wohingegen die Beamten lediglich das Kranken- und Pflagerisiko absichern müssen. Auf Grundlage der im ersten Teil der Beispielrechnung (ab Seite 20) ermittelten Arbeitsentgelte sind in untenstehender Tabelle 13 die daraus resultierenden Sozialversicherungsabgaben für den Angestellten und den Beamten dargestellt.

Es zeigen sich starke Diskrepanzen in quasi allen Bereichen. Der angestellte S II-Lehrer der Entgeltgruppe 13 Z hat in dieser vereinfachten Rechnung jährlich rund 8.500 Euro mehr an Sozialversicherungsabgaben zu tragen als sein verbeamteter Kollege (Studienrat A 13 Z), obwohl er ein geringeres Bruttogehalt bezieht als der Beamte. Die Ursache dafür liegt vor allem darin, dass er Abgaben an die Alters- und Arbeitslosenversicherung abführen muss und (vorliegend) seine Beiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung über denen des Beamten liegen.

Angaben in Euro	Angestellter ^(a)	Beamter ^(b)	Differenz
Rentenversicherung	4.432,88	0,00	4.432,88
+ Krankenversicherung	3.982,48	2.022,96	1.959,52
+ Pflegeversicherung ^(c)	723,01	104,16	618,85
+ Arbeitslosenversicherung	711,16	0,00	711,16
+ Umlage VBL	810,72	0,00	810,72
.....			
= Summe	10.660,25	2.127,12	8.533,13

(a): Die Bemessungsgrundlage für alle Zweige ist das Arbeitsentgelt. Die Erhöhung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts ist in diesem Beispiel (im Gegensatz zur späteren Modellrechnung) nicht berücksichtigt.

(b): Die Tarife in Kranken- und Pflegeversicherung sind beihilfekonforme Privattarife (50%) des privaten Krankenversicherers DEBEKA, die auf Grundlage der in diesem Beispiel getroffenen Annahmen von Mitarbeitern der DEBEKA berechnet wurden (Tarifgruppe B30 + B20K; Einstiegsalter: 23).

(c): Annahmegemäß ist der Angestellte respektive Beamte in dieser Beispielrechnung kinderlos, weshalb er den Zusatzbeitrag in Höhe von 0,25% entrichten muss.

Tabelle 13: Vergleichende Beispielrechnung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Einkommen (EG 13 Z / A 13 Z) in der Erwerbsphase (jährlich)

Ruhestand

Im Ruhestand entfällt beim vormals angestellten Lehrer die Versicherungspflicht in der gRV, der ALV sowie der VBL. Wie bei den pensionierten Lehrerinnen und Lehrern muss nur noch das Krankheits- und Pflegerisiko abgesichert werden. Die Angestellten tragen im Ruhestand höhere Beitragssätze als noch im Erwerbsleben, wohingegen sich die Beitragslast bei den Beamten – wegen der erhöhten Beihilfeleistung nach § 12 Abs. 1 BVO NRW des Dienstherrn – im Ruhestand verringert. Vereinfachend wird bei den Beamten unterstellt, dass es bis zum Ruhestand keine Krankheitsfälle etc. gibt, die zu einer Beitragsveränderung beim privaten Versicherer führen würden. Untenstehende Tabelle 14 zeigt die Beitragsbelastung im Ruhestand für den Angestellten und Beamten.

Auch im Ruhestand liegt demnach eine Diskrepanz in der Abgabenbelastung vor. Zwar entfällt die Versicherungspflicht in einigen Zweigen der Sozialversicherung, dennoch übersteigt die Belastung der Angestellten diejenige der Beamten. Für die hier verglichenen S II-Lehrer (angestellte S II-Lehrkräfte / verbeamtete Studienräte) beträgt die Differenz jährlich rund 3.100 Euro.

Angaben in Euro	Angestellter ^(a)	Beamter ^(b)	Differenz
+ Krankenversicherung	3.664,01	1.355,76	2.516,24
+ Pflegeversicherung ^(c)	926,99	104,16	828,19
.....			
= Summe	4.591,00	1.459,92	3.131,08

(a): Die Bemessungsgrundlagen für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind die jeweiligen Bruttorentenzahlungen aus der GRV und der VBL (vgl. zur Höhe der einzelnen Zahlungen Tabelle 10 auf Seite 22).
 (b): Die Tarife in Kranken- und Pflegeversicherung sind beihilfekonforme Privattarife (70%) des privaten Krankenversicherers DEBEKA, die auf Grundlage der in diesem Beispiel getroffenen Annahmen von Mitarbeitern der DEBEKA berechnet wurden. (Tarifgruppe B30; Einstiegsalter: 23)
 (c): Annahmegemäß ist der Angestellte respektive Beamte in dieser Beispielrechnung kinderlos, weshalb er den Zusatzbeitrag in Höhe von 0,25% entrichten muss.

Tabelle 14: Vergleichende Beispielrechnung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Einkommen (der im Erwerbsleben angestellten bzw. verbeamteten S II-Lehrer) in der Ruhestandsphase (jährlich)

2.3 Steuerrecht

2.3.1 Erwerbsleben

Sowohl die Besoldung der Beamten als auch die Vergütung der Angestellten sind im Licht der einkommensteuerlichen Behandlung

gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu qualifizieren. Die typische

Erhebungsform der Einkommensteuer auf Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Deutschland ist gem. § 38 Abs. 1 EStG die Lohnsteuer. Diese wird gem. § 38 Abs. 3 EStG vom Arbeitgeber nach Maßgabe des § 39b EStG einbehalten und an das Finanzamt abgeführt. Wie die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge mindert auch die Steuerzahlung demnach direkt das Nettorentgelt.

Einkünfte §19 EStG →

Die Bemessungsgrundlage der Besteuerung

ist gem. § 32a Abs. 1 Satz 1 EStG das sogenannte zu versteuernde Einkommen. Die Ermittlung dieser Rechengröße ist in § 2 EStG beschrieben und wird in Tabelle 15 (verkürzt) schematisch dargestellt:

Bemessungsgrundlage →

- | | |
|-------|---|
| (1) | Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit (§8 i.V.m. § 19 EStG) |
| (2) | - Werbungskosten (§§9, 9a EStG) |
| | |
| (3) | = Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG) |
| (4) | - Sonderausgaben (§§ 10, 10c EStG) |
| (5) | - Freibeträge für Kinder (§§ 31, 32 Abs. 6 EStG) |
| | |
| (6) | = zu versteuerndes Einkommen (§2 Abs. 5 EStG) |

Tabelle 15: Schema zur Ermittlung des versteuernden Einkommens in der Erwerbsphase

Die Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit umfassen sowohl die Besoldung der Beamten als auch die Entlohnung der Angestellten. Als Werbungskosten werden entweder die tatsächlichen Werbungskosten angesetzt oder ein Pauschbetrag, falls die tatsächlichen Werbungskosten darunter liegen. Als Sonderausgaben werden insbesondere die Abgaben an die Sozialversicherung berücksichtigt. Auf der nächsten Stufe wird in einer Günstigerprüfung die Vorteilhaftigkeit von Kindergeld oder Kinderfreibeträgen für jedes zu berücksichtigende Kind vollzogen. Das Ergebnis dieser Abzüge ist das zu versteuernde Einkommen, welches dem Steuertarif des § 32a EStG unterworfen wird. Im Erwerbsleben ergeben sich insgesamt keine systematischen Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten in der Besteuerung.

2.3.2 Ruhestand

Im Ruhestand unterscheidet sich aktuell die Systematik der Besteuerung der Alterseinkünfte. Bis zum Jahr 2040 verschwinden diese Unterschiede jedoch und Renten sowie Pensionen werden nach dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung erfasst. Das bedeutet, dass eine steuerliche Förderung der Beiträge in der Ansparphase erfolgt, die späteren Rentenzahlungen jedoch vollständig steuerpflichtig sind. Das Schema zur Ermittlung des zu versteuernden Einkommens ist weitestgehend identisch mit demjenigen im Erwerbsleben. Lediglich sind die Einnahmen bei den Angestellten nun sonstige Einnahmen nach § 22 EStG und bei den Beamten weiterhin Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 EStG. Der Werbungskostenpauschbetrag auf Stufe (2) sinkt im Ruhestand von 1.000 Euro auf 102 Euro.

2.3.3 Beispielrechnung

Ausgehend von den Zahlen, die in den beiden vorhergehenden Teilen (Arbeitsrecht: Abschnitt 2.1.3 ab Seite 20 sowie Sozialversicherungsrecht: Abschnitt 2.2.3 ab Seite 25) der Beispielrechnung ermittelt wurden, wird nachfolgend der finale Schritt vom Brutto- und Nettoeinkommen für den betrachteten Lehrer beschrieben. Differenziert wird die Berechnung dabei wiederum nach dem Erwerbsleben und der Ruhestandsphase.

Erwerbsphase

Die Berechnung des zu versteuernden Einkommens folgt im Erwerbsleben dem in Tabelle 15 auf Seite 27 dargestellten Schema. Als Ausgangspunkt wird die Bruttoentlohnung herangezogen, die im ersten Beispiel in Abschnitt 2.1.3 berechnet wurde. Es zeigt sich in Tabelle 16 folgendes Bild der Steuerbelastung von Angestellten und Beamten:

Der Angestellte zahlt demnach rund 3.000 Euro weniger Steuern (Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag) als der Beamte. Dies liegt im Gegensatz zu den Unterschieden im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht jedoch nicht an einer systematischen Ungleichbehandlung der beiden Beschäftigungsverhältnisse begründet. Viel mehr ist der absolute Unterschied der Steuerbelastung das Ergebnis einer systematischen Gleichbehandlung von Angestellten und Beamten. Die Angestellten können lediglich einen höheren absoluten Betrag als Vorsorgeaufwendungen (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge) geltend machen als die Beamten, da sie vorliegend auch höher in der Sozialversicherung belastet werden.

Insgesamt lassen sich für die vorliegende Beispielrechnung gemäß Tabelle 17 folgende Nettolohnunterschiede

berechnen:

Im vorliegenden Beispiel erhält der verglichene Studienrat in Nordrhein-Westfalen demnach rund 7.700 Euro jährlich mehr Nettogehalt als das angestellte Pendant. Monatlich entspricht das einem Vorteil von rund 640 Euro. Die Gründe dafür liegen in den drei beschriebenen Systemen, wobei das Sozialversicherungsrecht vorliegend den größten Einfluss auf den Nettolohnunterschied nimmt.²³

← **Nettounterschiede**

Angaben in Euro	Angestellter	Beamter
Bruttolohn	47.410,43	49.644,60
zu versteuerndes Einkommen	38.813,88	46.656,26
.....		
Steuerbelastung	8.805,03	11.858,31

Tabelle 16: Vergleichende Beispielrechnung der steuerrechtlichen Behandlung der Einkommen (A 13 Z / EG 13 Z) in der Erwerbsphase (jährlich)

Angaben in Euro	Angestellter	Beamter	Differenz
Bruttolohn	47.410,43	49.644,60	-2.234,17
- SV-Abgaben	10.660,25	2.127,12	8.533,13
- Steuerbelastung	8.805,03	11.858,31	- 3.053,28
.....			
= Nettolohn	27.945,15	35.659,17	- 7.714,02

Tabelle 17: Ermittlung der Nettolöhne (A 13 Z / EG 13 Z) in der Erwerbsphase

²³ In der späteren Darstellung der Modellergebnisse erfolgt eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Einflussfaktoren

Ruhestand

Im Ruhestand divergiert die Besteuerungssystematik im Vergleich zur Erwerbsphase. Während bei den Beamten die Pensionen vollständig steuerlich zu erfassen sind, ist ein Teil der VBL-Renten lediglich mit dem Ertragsanteil des § 22EStG zu erfassen, da keine vollständige Förderung der Umlagen in der Ansparphase erfolgt. Vereinfacht wird für die Beispielrechnung angenommen, dass der Ruhestandszeitpunkt nach dem Jahr 2040 liegt, sodass die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vollständig steuerpflichtig ist. Bei der VBL-Rente wird ein Besteuerungsanteil von 83,4% unterstellt.²⁴ Es ergibt sich folgendes Bild der Steuerbelastung in Tabelle 18:

Angaben in Euro	Angestellter	Beamter
Bruttorente/ -pension	33.106,80	35.620,00
zu versteuerndes Einkommen	26.369,73	34.139,22
.....		
Steuerbelastung	4.552,32	7.121,25

Tabelle 18: Vergleichende Beispielrechnung der steuerrechtlichen Behandlung der Einkommen (der im Erwerbsleben angestellten bzw. verbeamteten S II-Lehrer) im Ruhestand (jährlich)

← Nettounterschiede

Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie bereits im Erwerbsleben. Insofern sind es wiederum die Angestellten, die eine geringere Steuerlast zu tragen haben. Dies liegt erneut an der Tatsache, dass sie deutlich höhere Vorsorgeaufwendungen geltend machen können als die Beamten.

Im Ruhestand zeigt sich in Tabelle 19 das folgende Bild der Nettoeinkommen: Die vormals angestellten Studienräte erhalten hier jährlich rund 2.800 Euro weniger als ihre pensionierten Kollegen. Wiederum liegen die Unterschiede hauptsächlich in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der beiden Beschäftigungsverhältnisse begründet. Monatlich beträgt die Nettodifferenz nun rund 230 Euro.

Angaben in Euro	Angestellter	Beamter	Differenz
Bruttorente/ -pension	33.106,80	35.620,00	-2.513,20
- SV-Abgaben	4.591,00	1.459,92	3.131,08
- Steuerbelastung	4.252,32	7.121,25	- 2.868,93
.....			
= Nettoeinkommen/ -pension	24.263,48	27.038,83	- 2.775,35

Tabelle 19: Ermittlung der Nettoeinkommen (der im Erwerbsleben angestellten bzw. verbeamteten S II-Lehrer) im Ruhestand (jährlich)

²⁴ Vgl. zur Bestimmung dieses Besteuerungsanteils Popp (2017), S. 190 – 194.

Teil 2 | Angestellte und verbeamtete Lehrkräfte in NRW

Kapitel 3

Modellrechnung

3.1 Vergleichsobjekte und Prämissen

Im Rahmen der Modellrechnung wird im Folgenden auf Grundlage einer Barwertberechnung der (Netto-)Lebenszeiteinkommen ein finanzieller Vergleich der Einkommen von verbeamteten und angestellten Lehrkräften in NRW gezogen. Dabei werden zwei

Barwertvergleich →

Gruppen von Lehrkräften miteinander verglichen. Zum einen Lehrer der Sekundarstufe II (Besoldungsgruppe:

A 13 Z / Entgeltgruppe: EG 13 Z) und zum anderen Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen oder an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen der Sekundarstufe I (Besoldungsgruppe: A 12 / Entgeltgruppe: EG 11). Innerhalb der beiden Gruppen erfolgt eine Differenzierung nach dem zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis, sodass im Ergebnis Angestellte mit Beamten verglichen werden können. Die betrachteten Personen seien am 01.01.2017 genau 42 Jahre alt und arbeiten bis zum Ablauf des 67. Lebensjahres am 31.12.2041. Im Anschluss daran verlebt die betrachtete Person eine 18-jährige Ruhestandszeit und verstirbt am 31.12.2059. Der Vergleich wird vorliegend für eine männliche Lehrkraft vollzogen. Die Ergebnisse für weibliche Personen unterscheiden sich nur marginal zu denen ihrer männlichen Kollegen, da bei den Frauen lediglich eine etwas längere Ruhestandsphase unterstellt werden müsste. Aus Gründen des Umfangs wird in diesem Gutachten deshalb auf die Ergebnisse für Männer abgestellt, die qualitativ in gleicher Weise für ihre weiblichen Kolleginnen gelten. Der Vergleichszeitpunkt der Analyse ist der 01.01.2017. Alle Zahlungen wurden auf diesen Zeitpunkt abgezinst, wobei ein Diskontierungszinssatz von (brutto) 1,5% unterstellt wurde.²⁵

In die Modellrechnung flossen dabei alle vorab dargestellten rechtlichen Regelungen mit ein, sodass sich die Berechnung stark an der Realität orientiert. Vereinfachend wurden jedoch einige Annahmen getroffen, um die Komplexität der Berechnung zu

← Prämissen

reduzieren. Zum einen werden alle Werte (Entlohnungs-, Sozialversicherungs- und

Fixierung
← der Parameter

Besteuerungsparameter) auf die Ausgestaltung am 01.01.2017 fixiert. Dies bedeutet beispielsweise, dass sich die Sozialversicherungssätze im Zeitverlauf nicht ändern und in jedem Jahr als (prozentual) identisch unterstellt werden. Für andere Einflussfaktoren, wie beispielsweise die Entlohnung, wurden die Tarif- bzw. Besoldungstabellen, die am 01.01.2017 gültig waren, unterstellt und kein Wachstum der Entlohnung berücksichtigt. Dies darf nicht verwechselt werden mit der Berücksichtigung der Stufen der Tarifbeschäftigten bzw. mit der Berücksichtigung der Erfahrungsstufen der verbeamteten Lehrkräfte, die selbstverständlich in die Berechnung mit eingeflossen sind. Der Grund für diese Fixierung der Parameter ist eine quasi unmögliche Zukunftsprognose der Wertentwicklung aller Einflussfaktoren.

Darüber hinaus werden in der Berechnung normierte Modelllebensläufe unterstellt, die auf Grundlage statistischer Daten abgeleitet wurden. Insbesondere gilt dies für alle relevanten beruflichen und familiären Daten, wie beispielsweise Ausbildungsende, Dauer der Tätigkeit als Lehrkraft, Dauer der Ruhestandsphase sowie Geburts-, Gebär-, Heirats- und Todeszeitpunkt. Innerhalb der Lebensläufe werden keine Unterbrechungen aufgrund von Krankheit oder anderen Fehlzeiten unterstellt.

Normierte
← Lebensläufe

²⁵ Zur Wahl des Diskontierungszinssatzes und allen weiteren methodischen Fragestellungen sei auf *Popp (2017)*, S. 169 ff., verwiesen.

Die Berechnung erfolgt weiter in drei normierten Familienszenarien, so dass der Einfluss der familiären Situation auf die Einkommensunterschiede dargestellt werden

Familienszenarien →

kann. Es werden folgende drei Szenarien unterschieden: ledige Person (1), verheiratete Person ohne Kinder (2) und verheiratete Person mit zwei Kindern (3). Da die betrachtete Person im Vergleichszeitpunkt bereits 42 Jahre alt ist, muss für sie eine Vorbeschäftigung unterstellt werden. Im Folgenden wurde deshalb davon ausgegangen, dass die Person nach ihrem Studium bereits als Lehrkraft im Angestelltenstatus beschäftigt war und entsprechend der jeweiligen Entgelttabellen vergütet wurde. Diese Annahme wurde deshalb getroffen, weil sie die Komplexität der Berechnung etwas einschränkt, da die Zeiten als angestellte Lehrkraft bei den späteren Beamten vollständig als ruhegehaltstfähige Zeiten anerkannt werden und auch bei den Angestellten eine Vorversicherung in der VBL berücksichtigt werden kann. Darüber hinaus wäre es schwierig, eine Vorbeschäftigung zu unterstellen, deren Entlohnung nicht tariflich normiert ist

Vorbeschäftigung →

(bspw. als Quereinsteiger aus der Wirtschaft oder der Industrie), da sonst weitere (angreifbare) Annahmen hinsichtlich der Entlohnung getroffen werden müssten.

Zusätzlich wurde aufseiten der Angestellten Auszahlungen für eine Berufsunfähigkeitsversicherung berücksichtigt. Im Sinne des Auftraggebers wurde deshalb bei großen deutschen Versicherungsunternehmen die monatliche Versicherungssumme erfragt, die ein angestellter Lehrer in NRW aus seinem Nettogehalt entrichten müsste, um im Fall der Berufsunfähigkeit eine monatliche Versicherungssumme von 2.500 Euro zu erhalten. Auf der Grundlage versicherungsmathematischer Berechnungen eines großen

deutschen Versicherungsunternehmens werden in der Modellrechnung deshalb monatlich 377,95 Euro an Beitragszahlungen zugunsten des Angestellten berücksichtigt.

3.2 Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Modellrechnung dargestellt. Die Ausführungen folgen dabei den einleitend vorgestellten Forschungsfragen. Das bedeutet, dass in einem ersten Schritt die finanziellen Unterschiede im Status quo erörtert werden. Anschließend werden die Einflussfaktoren für die jeweiligen Einkommensunterschiede beschrieben und der Höhe nach quantifiziert. Im letzten Schritt wird eine jährliche Zuschlagszahlung ermittelt, die ausdrückt, wie viel mehr ein angestellter Lehrer in NRW jährlich verdienen müsste, um mit dem Beamten finanziell gleichgestellt zu sein. Differenziert wird die nachfolgende Darstellung darüber hinaus nach den drei Familienszenarien, die vorab dargestellt wurden. Innerhalb der drei Szenarien werden im ersten Schritt die Ergebnisse des Vergleichs von Lehrern der Sekundarstufe II und im Anschluss daran diejenigen des Vergleichs der Lehrer aus der Besoldungsgruppe A 12 mit den angestellten Lehrern aus der Entgeltgruppe EG 11 aufgezeigt.

3.2.1 Szenario 1:
ledige Lehrkraft ohne Kinder

**Brutto- und Nettolohnunterschiede
(Status quo)**

Zunächst soll die Frage beantwortet werden, wie die Einkommensunterschiede einer ledigen Lehrkraft im Status quo (unter den vorab dargestellten Modellprämissen) in NRW ausgestaltet sind. In einer nicht diskontierten Betrachtung ergibt sich das in Abbildung 1 unten dargestellte Bild. Die Abbildung ist so zu interpretieren, dass negative Werte auf eine finanzielle Besserstellung des Angestellten und positive Werte auf eine finanzielle Besserstellung des Beamten hinweisen. Es wird bei diesem Vergleich ersichtlich, dass die Angestellten in einer reinen Bruttolohn-

betrachtung den Beamten im Erwerbsleben deutlich überlegen sind. Das liegt zum einen darin begründet, dass es für die Angestellten weniger Erfahrungsstufen gibt, diese im Schnitt schneller durchlaufen werden und die Gehaltssätze laut Entgelttabelle die Besoldungssätze übersteigen. Im Ruhestand dreht sich dieses Bild und der Beamte ist nun finanziell bessergestellt. Dies mag überraschen, da es darauf hindeutet, dass die Beamten trotz eines niedrigeren durchschnittlichen Bruttoentgelts im Erwerbsleben ein etwa 5.000 Euro höheres Bruttoeinkommen im Ruhestand beziehen.

Bruttovergleich →

**Differenz der
Bruttoentlohnung
(in Euro)**

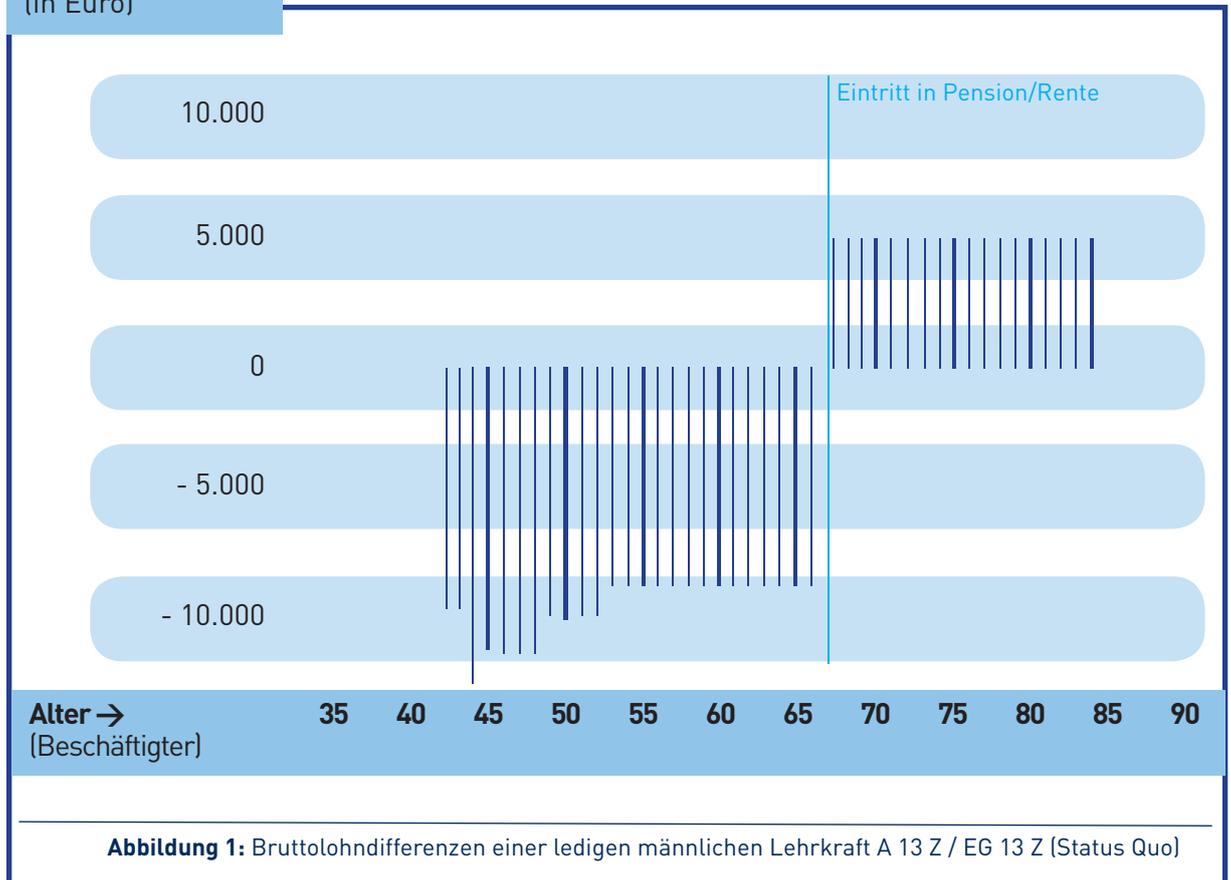


Abbildung 1: Bruttolohndifferenzen einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z (Status Quo)

Sofern nun jedoch auf die Nettoeinkommen abgestellt wird, verändert sich das Bild und nimmt den in Abbildung 2 dargestellten Verlauf an. Es wird ersichtlich, dass sich die beiden Abbildungen stark voneinander unterscheiden. Während es bei der Bruttobetrachtung im Erwerbsleben immer die Angestellten waren, die ein höheres Einkommen beziehen, ändert sich dies, sofern auf die (relevante) Nettobetrachtung abgestellt

wird. Im Erwerbsleben erhält der verbeamtete A 13Z-Lehrer in NRW nun im Durchschnitt jährlich rund 6.800 Euro mehr Nettogehalt als sein angestelltes Pendant. Auch im Ruhestand hat der vormals verbeamtete Lehrer als Pensionär mehr Nettoeinkommen verfügbar als der vormals angestellte Lehrer der Sekundarstufe II. Jährlich erhält der Angestellte immerhin noch 2.400 Euro weniger als sein pensionierter Kollege.

Nettovergleich →

Differenz der Nettoentlohnung (in Euro)

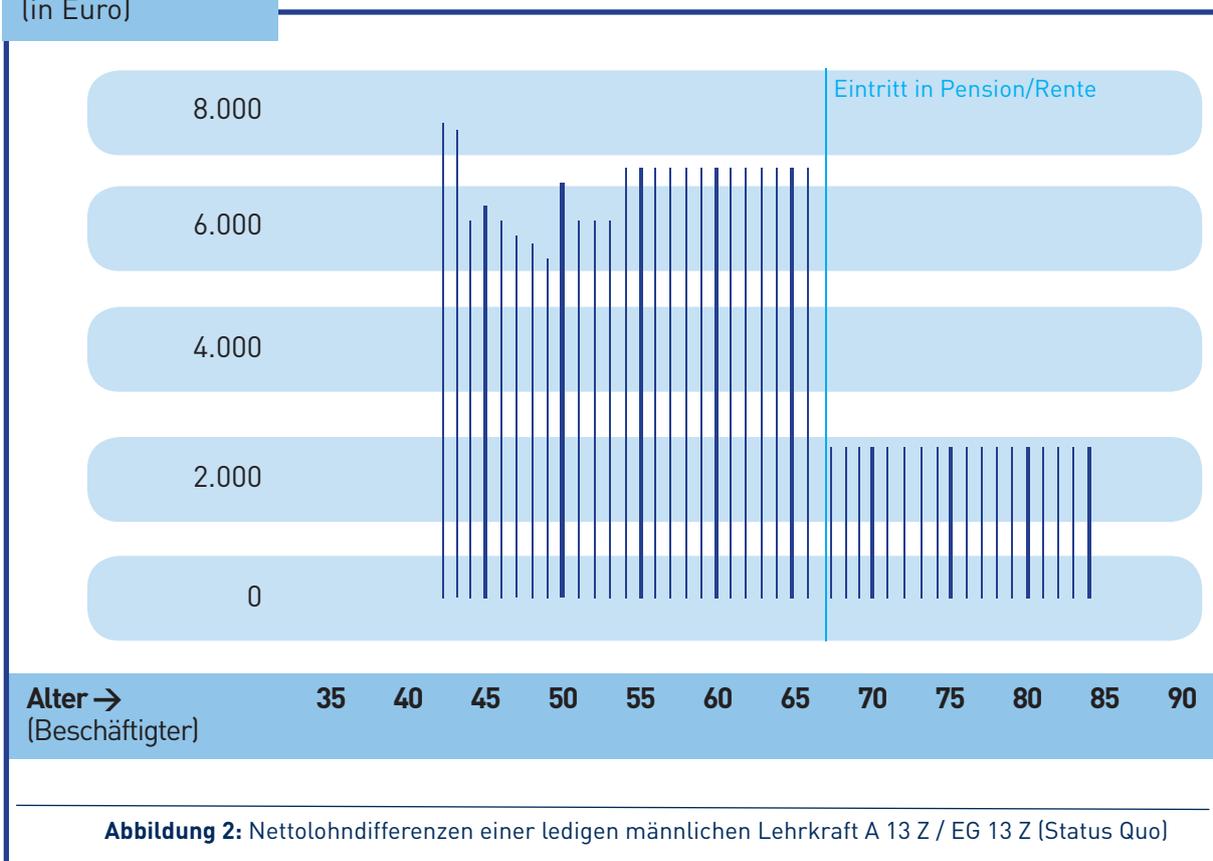
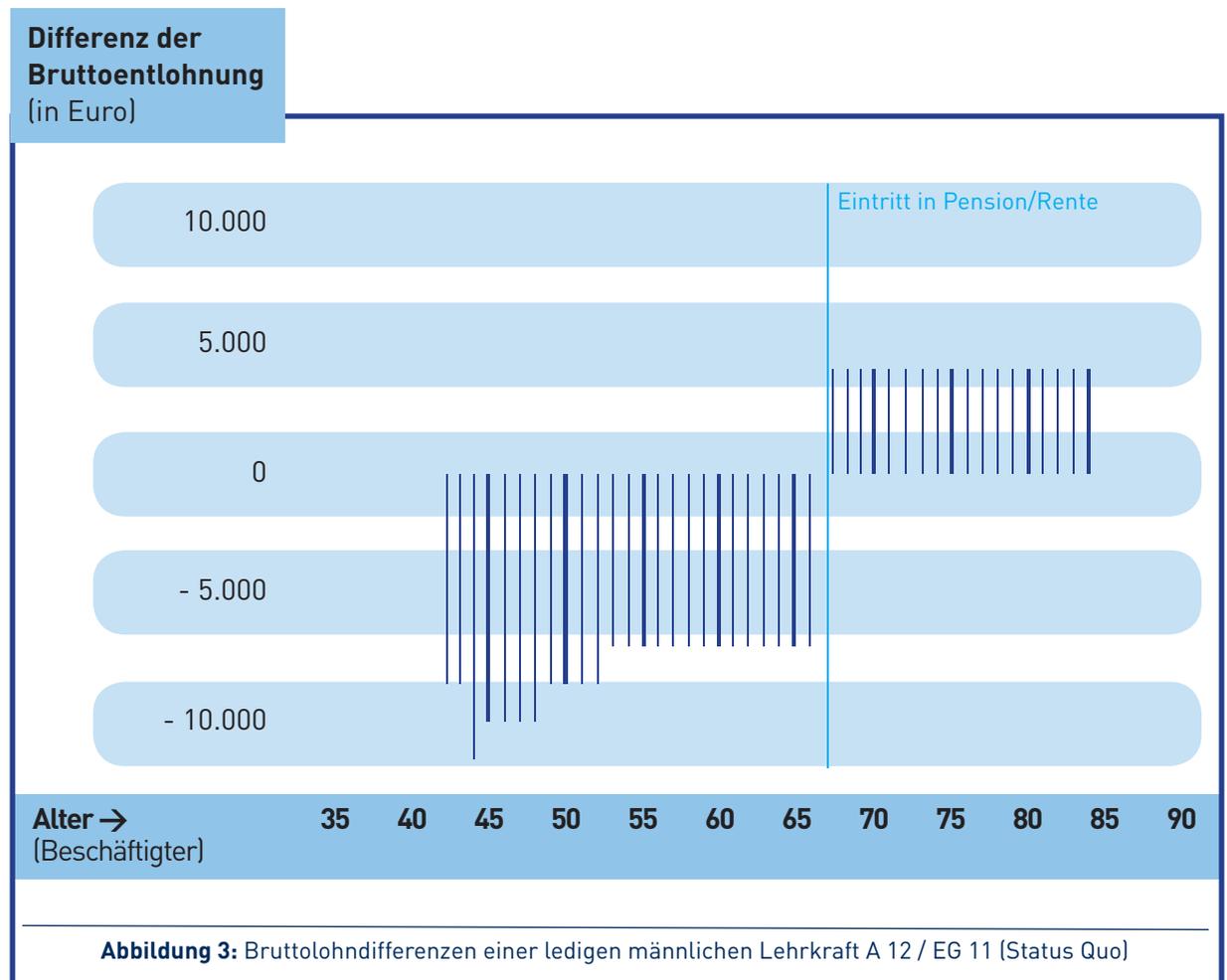


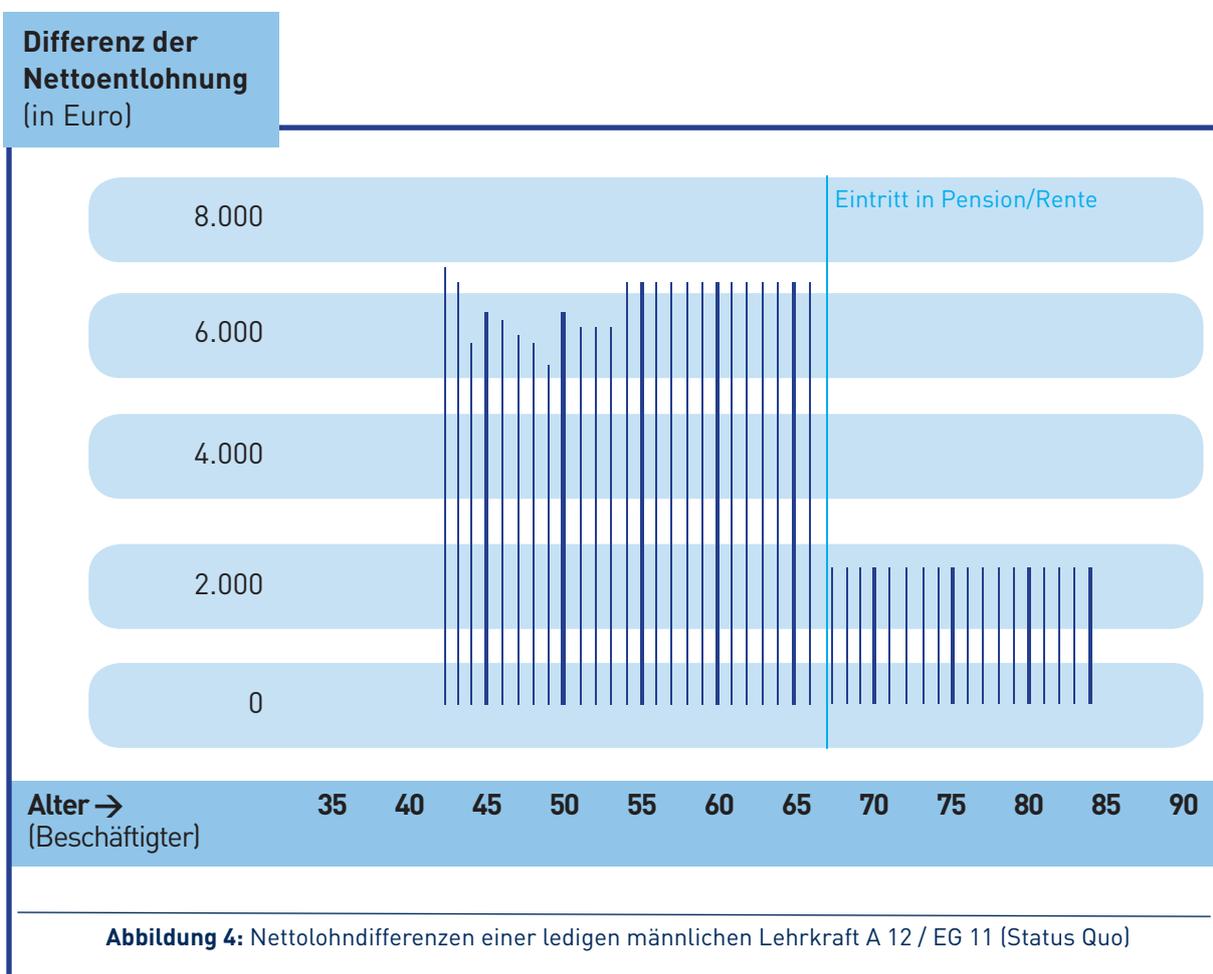
Abbildung 2: Nettolohndifferenzen einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z (Status Quo)

Bei den Lehrkräften mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen oder an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen erfolgt die Entlohnung der Angestellten nach Tarifgruppe EG 11 und die Besoldung der Beamten nach Besoldungsgruppe A 12. Der Vergleich der Bruttolöhne ergibt ein äquivalentes Bild wie beim Vergleich zuvor in Abbildung 3:

← Bruttovergleich



Wiederum beziehen die Angestellten eine höhere Bruttoentlohnung als die Beamten während des aktiven Erwerbslebens, was zuvorderst daran liegt, dass die tabellarischen Bruttogehaltssätze für Angestellte höher als diejenigen für Beamte sind und die Erfahrungsstufen bei den Angestellten insgesamt schneller durchlaufen sind als bei den Beamten. Während der aktiven Berufsphase erhält der angestellte Lehrer in NRW jährlich etwa 8.300 Euro mehr Bruttogehalt als der Beamte. Im Ruhestand dreht sich diese Tatsache wiederum, sodass hier der Beamte jährlich rund 4.600 Euro mehr Bruttopension erhält als der Angestellte.



Auch die Unterschiede bei einem Vergleich der Nettoeinkommen in Abbildung 4 auf Seite 36 untenstehend ähneln denjenigen des Vergleichs der Einkommen von Lehrern der Sekundarstufe II. Während des aktiven Erwerbslebens beziehen die verbeamteten

(und nach Besoldungsgruppe A 12 entlohten) Lehrkräfte im Jahresdurchschnitt etwa 6.700 Euro mehr Nettoein-

Nettovergleich →

kommen als die angestellten (und nach Entgeltgruppe EG 11 entlohten) Lehrer. Im Ruhestand sind die Nettopensionen der ehemals verbeamteten Lehrer jährlich rund 2.500 Euro höher als die Nettorenten der vormals Angestellten.

In der nachfolgenden Tabelle 20 ist die zuvor grafisch dargestellte Situation nochmals in absoluten Zahlen abgetragen. Bei den Werten handelt es sich dabei immer um Differenzen zwischen dem Einkommen eines Beamten und demjenigen eines Angestellten. Ein negatives Vorzeichen weist demnach auf ein höheres Einkommen des Angestellten hin et vice versa. Die kleinen Zahlen in Klammern sind die jährlichen Durchschnittswerte.

Angaben in Euro	A 13 Z vs. EG 13 Z		A 12 vs. EG 11	
	Brutto	Netto	Brutto	Netto
Erwerbsleben (Jährl. Durchschnitt)	- 237.248,16 (- 9.489,93)	169.061,70 (6.762,47)	- 207.751,60 (- 8.310,06)	166.633,78 (6.665,35)
Ruhestand (Jährl. Durchschnitt)	86.668,40 (4.814,91)	42.875,49 (2.381,97)	83.223,88 (4.623,55)	45.489,99 (2.527,22)
.....				
Gesamt (Jährl. Durchschnitt)	- 150.579,75 (- 3.501,85)	211.937,19 (4.928,77)	- 124.527,72 (- 2.895,99)	212.123,77 (4.933,11)

Tabelle 20: Lohndifferenzen (undiskontiert) einer ledigen Lehrkraft in NRW (Status quo)

Um die erste Frage – also diejenige nach der Differenz der Nettolebensinkommen – korrekt zu beantworten, müssen (!) die Verzinsung in die Betrachtung einbezogen werden und die verglichenen Zahlungen auf

Differenz Lebzeit →

den Vergleichszeitpunkt (01.01.2017) abgezinst werden. Die Berücksichtigung des Zinssatzes ist

dabei notwendig, um die Zeitpräferenz der verglichenen Personen zu beachten.²⁶ Unter Einbeziehung der unterstellten Verzinsung ergeben sich im ersten Szenario – in Abhängigkeit der verglichenen Lehrergruppe – folgende (diskontierte) Differenzen der Nettolebenszeitinkommen in Tabelle 21:

Beim Vergleich der zweiten Lehrergruppe in NRW zeigt sich in Tabelle 22 ein sehr ähnliches Bild wie zuvor bei den Lehrern der Sekundarstufe II. Die Gesamtdifferenz zwischen Beamten und Angestellten beträgt

ebenfalls etwa 176.000 Euro, wobei wiederum der Großteil der Differenz während des aktiven Erwerbslebens entsteht. Auf Grundlage dieser Ergebnisse können demnach die ersten beiden Forschungsfragen

Angaben in Euro	Beamter	Angestellter	Differenz
Erwerbsleben	871.011,81	724.281,71	146.730,10
Ruhestand	384.010,07	354.609,84	29.400,23
.....			
Gesamt	1.255.021,88	1.078.891,56	176.130,32

Tabelle 21: Nettoeinkommen (diskontiert) einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z

Ein lediger Lehrer der Sekundarstufe II bezieht in einer diskontierten Betrachtung demnach als Angestellter rund 176.000 Euro weniger über sein gesamtes Leben (hier: ab dem 42. Lebensjahr, da zuvor eine identische Beschäftigung unterstellt wird) als in der Rolle als Beamter. Dabei entfällt der Hauptteil dieser Differenz auf das Erwerbsleben und nur ein geringer Teil (etwa 29.000 Euro) auf den Ruhestand.

beantwortet werden und es steht fest, dass im Rahmen dieses Settings die Beamten ein (signifikant) höheres Lebenszeitinkommen besitzen als die Angestellten.

Angaben in Euro	Beamter	Angestellter	Differenz
Erwerbsleben	799.581,95	655.076,57	144.505,38
Ruhestand	351.801,75	320.608,72	31.193,02
.....			
Gesamt	1.151.383,70	975.685,30	175.698,40

Tabelle 22: Nettoeinkommen (diskontiert) einer ledigen männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 in NRW (Status quo)

²⁶ Ein einfaches Zahlenbeispiel erklärt dieses Phänomen: Wenn sich die Möglichkeit bietet, heute 100 Euro zu erhalten oder – bei einem unterstellten Nach-Steuer-Zinssatz von 10% – in zwei Jahren 100 Euro zu erhalten, muss zur optimalen (im Sinne von einkommensmaximierenden) Entscheidungsfindung ein Vergleich der diskontierten Zahlenwerte vorgenommen werden. Die erste Zahlung, die nicht abgezinst werden muss, da sie sofort fällig ist, bleibt konstant bei 100 eur. Die zweite Möglichkeit muss über zwei Jahre abgezinst werden und beträgt $100 = 82,64$. Insofern ist die erste Option der Sofortzahlung vorzuziehen, da sie im Entscheidungszeitpunkt einen höheren monetären Wert aufweist.

Rangfolge der Einflussparameter

Zur Beantwortung der dritten Frage – nämlich der Frage danach, in welcher Systematik die Unterschiede erwachsen – müssen die zuvor dargestellten Ergebnisse differenziert betrachtet werden. Es wird deshalb im folgenden in Tabelle 23 aufgezeigt, in welchem (einleitend theoretisch beschriebenen) System die monetären Divergenzen zwischen Angestellten und Beamten auftreten. Die Darstellung ist dabei aufgeteilt in folgende Systeme: Arbeitsrecht (= Unterschiede zwischen der Bruttoentlohnung bzw. -renten und -pensionen), Sozialversicherungsrecht (= Unterschiede in den Abgabenhöhen für die Renten-, Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- sowie Berufsunfähigkeitsversicherung²⁷) sowie Steuerrecht (= Unterschiede in der absoluten Steuerbelastung). Überdies wird zunächst zwischen Erwerbs- und Ruhestandsphase differenziert, um im Anschluss daran die Rangfolge der Einflussparameter abzuleiten.

Angaben in Euro	Erwerbsleben	Ruhestand	Gesamt
(1) Arbeitsrecht	- 207.921,38	59.429,54	- 148.491,83
(2) SV-Recht			
(2.1) RV + VBL	170.335,50	-	170.335,50
(2.2) KV	32.028,02	14.870,41	46.898,43
(2.3) PV	14.873,23	10.793,94	25.667,16
(2.4) ALV	23.277,26	-	23.277,26
(2.5) BU	98.606,95	-	98.606,95
(3) Steuerrecht	15.530,52	- 55.693,67	- 40.163,14
.....			
(4) Nettolohn	146.730,10	29.400,23	176.130,32

Tabelle 23: Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)

²⁷ Anmerkung des Verfassers: Die generelle Berücksichtigung einer Berufsunfähigkeitsversicherung waren Vorgaben des Auftraggebers

Für den ledigen Lehrer der Sekundarstufe II zeigt sich in Tabelle 24, dass vor allem die Abgabendifferenzen an die sozialen Sicherungssysteme den Haupteinfluss auf die Nettolohndivergenzen haben.

Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Einen positiven Einfluss – und deshalb auf den beiden letzten Rängen – haben die Unterschiede in der absoluten Steuerbelastung und in der Bruttoentlohnung. Alle dargestellten

Werte sind dabei diskontierte Zahlungen in Euro.

Angaben in Euro	Gesamtdifferenz	Rangplatz
(1) Arbeitsrecht	- 148.491,83	7
(2) SV-Recht		
(2.1) RV + VBL	170.335,50	1
(2.2) KV	46.898,43	3
(2.3) PV	25.667,16	4
(2.4) ALV	23.277,26	5
(2.5) BU	98.606,95	2
(3) Steuerrecht	- 40.163,14	6
.....		
(4) Nettolohn	176.130,32	

Tabelle 24: Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)

Da die Zahlen für einen ledigen Lehrer der Besoldungsgruppe A12 bzw. Entgeltgruppe EG11 sehr äquivalent ausgestaltet sind, soll für diese Gruppe lediglich die Rangfolge der Einflussparameter dargestellt werden, ohne eine weitere Differenzierung nach der Phase des Erwerbslebens zu vollziehen. Es ergibt sich folgendes Bild der diskontierten Teildifferenzen in Tabelle 25 (in Euro):

Während die Angestellten sowohl ein höheres Bruttogehalt beziehen als auch eine (absolut) niedrigere Steuerbelastung zu tragen haben, zahlen sie insgesamt fast 340.000 Euro mehr Abgaben (= Summe von (2.1) – (2.5)) in die sozialen Systeme als die Beamten.

Den höchsten Einfluss haben demnach die Unterschiede der Abgaben für die Alterssicherung. Während die Beamten keinerlei (direkte) Abgaben abführen, müssen die hier betrachteten Lehrer rund 170.000 Euro (diskontiert) für ihre Renten einzahlen. Den zweithöchsten Einfluss kann den Beiträgen an eine Berufsunfähigkeitsversicherung zugeschrieben werden, gefolgt von den anderen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (Kranken-,

Angaben in Euro	Gesamtdifferenz	Rangplatz
(1) Arbeitsrecht	- 125.254,93	7
(2) SV-Recht		
(2.1) RV + VBL	152.880,03	1
(2.2) KV	42.782,33	3
(2.3) PV	24.393,13	4
(2.4) ALV	20.887,49	5
(2.5) BU	98.606,95	2
(3) Steuerrecht	- 38.596,60	6
.....		
(4) Nettolohn	175.698,40	

Tabelle 25: Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer ledigen männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 in NRW (Status quo)

Im Vergleich zuvor zeigt sich ein identisches Bild der Einflussparameter. Wenngleich die Zahlen in einer absoluten Betrachtung marginal niedriger ausfallen als zuvor, ist das Gesamtbild äquivalent. Wiederum sind es die Abgabendifferenzen an die Alterssicherungssysteme, die den Haupteinfluss auf die Lebzeitdifferenzen haben. Auch die weiteren Ränge sind identisch belegt, sodass sich qualitativ keine Unterschiede zwischen den beiden Lehrertypen in NRW ergeben.

Höhe der Zuschlagszahlung

Fraglich ist im letzten Schritt, wie viel mehr die hier betrachteten angestellten Lehrer in NRW jährlich verdienen müssten, um mit ihren verbeamteten Kollegen über das gesamte Leben finanziell gleichgestellt zu sein. Um diese Frage zu beantworten, wurde in der Modellrechnung eine fiktive Zuschlagszahlung integriert, die über einen iterativen Prozess bestimmt wird. Die Zahlung zeigt an, wie viel Bruttogehalt ein angestellter Lehrer jedes Jahr seines (aktiven) Erwerbslebens zusätzlich zum aktuell vorliegenden Entgelt beziehen müsste, damit die diskontierte Differenz der Nettoeinkommen von Beamten und Angestellten genau null beträgt. In NRW nimmt diese Zuschlagszahlung – in Abhängigkeit des verglichenen Lehrertyps – folgende Werte in Tabelle 26 an:

Es wird ersichtlich, dass immense Zuschlagszahlungen vonnöten sind, um die berechneten Nettodifferenzen auszugleichen. Insofern müsste ein angestellter Lehrer der Entgeltgruppe EG 13 Z jährlich rund 14.300 Euro und eine angestellter Lehrer der Entgeltgruppe EG 11 jährlich rund 13.700 Euro mehr verdienen, um insgesamt mit dem verbeamteten Pendant finanziell gleichgestellt zu sein. **Die prozentualen Werte entsprechen der durchschnittlichen Lohnerhöhung, die diese Zuschlagszahlung im Vergleich zum Status quo bedeuten würde. Demzufolge müsste in beiden Fällen das aktuelle Gehalt um mehr als 20% angehoben werden, um eine Situation der nettoäquivalenten Einkommen zu schaffen.**

Land NRW	Gesamtdifferenz	Zuschlagszahlung	
		absolut	relativ
Angaben in Euro			
A 13 Z / EG 13 Z	176.130,32	14.258,68	20,99%
A 12 / EG 11	175.698,40	13.704,19	22,45%

Tabelle 26: Zuschlagszahlungen für eine ledige Lehrkraft in NRW

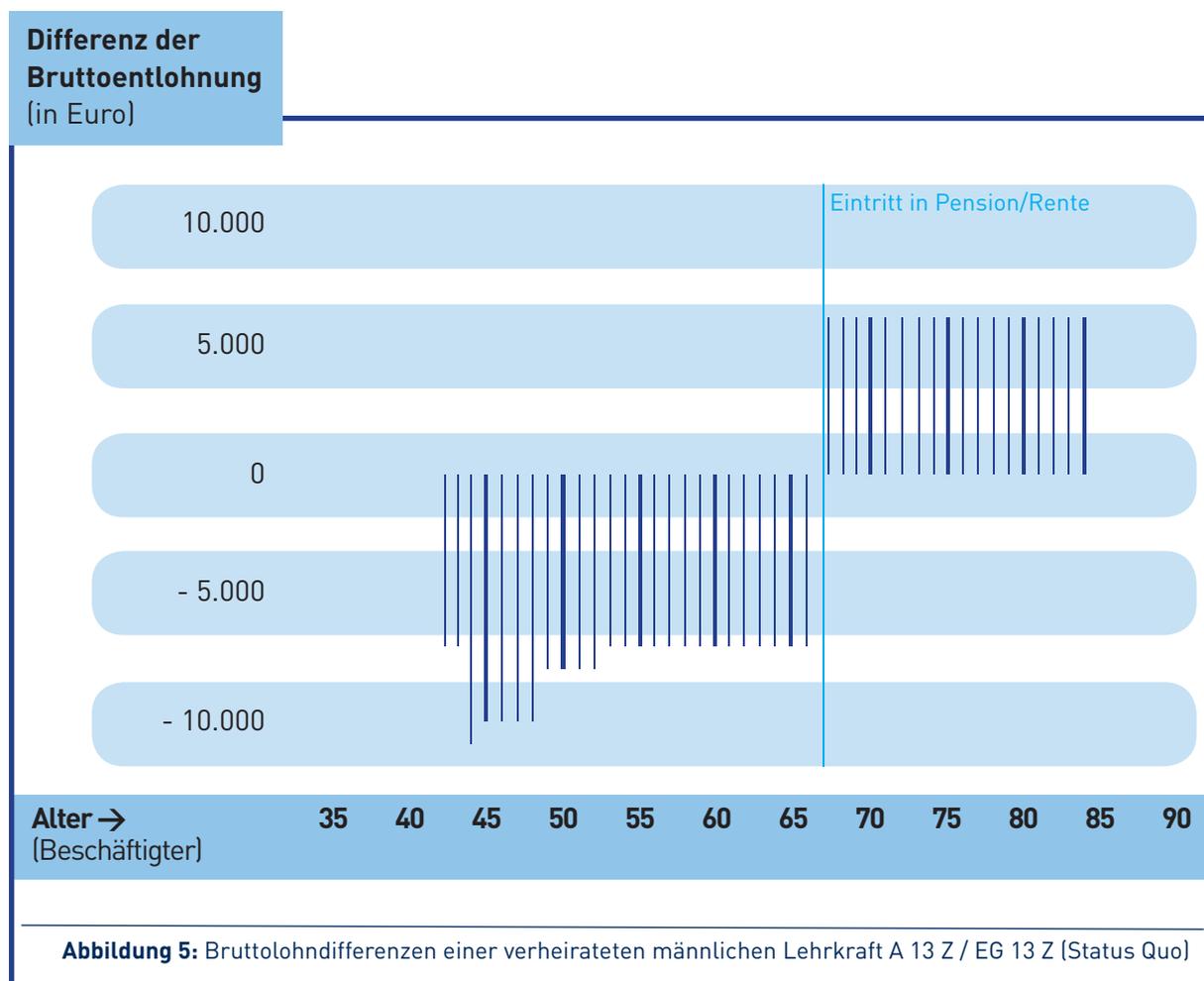
3.2.2 Szenario 2: verheiratete Lehrkraft ohne Kinder

Im zweiten Szenario verändern sich die Werte aufgrund der neuen Familiensituation. Es wird nun im Folgenden eine verheiratete Lehrkraft ohne Kinder betrachtet. Dadurch ergeben sich in den verschiedenen Bereichen einige Änderungen. Im Bereich des Arbeitsrechts erhöht sich (einseitig) bei den Beamten die Bruttobesoldung um etwa 1.600 Euro jährlich, da sie nun einen Familienzuschlag der Stufe 1 erhalten. Sozialversicherungsrechtlich ergeben sich keine Änderungen, da für den Partner eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung unterstellt wird, sodass dieser keine Auswirkungen auf die Belastung der hier betrachteten Personen hat. Im Steuerrecht ist nun das Ehegattensplitting möglich, sodass sich die Steuerbelastung aufseiten des Lehrers verringern kann.

Als zu versteuerndes Einkommen des Partners wird eine sozialversicherungsrechtliche Durchschnittsgröße unterstellt: das durchschnittliche Entgelt nach SGB VI in Höhe von 37.103 Euro. Auf dieser Grundlage berechnet sich auch die gesetzliche Rente, die für die Partnerin im Ruhestand unterstellt wird.

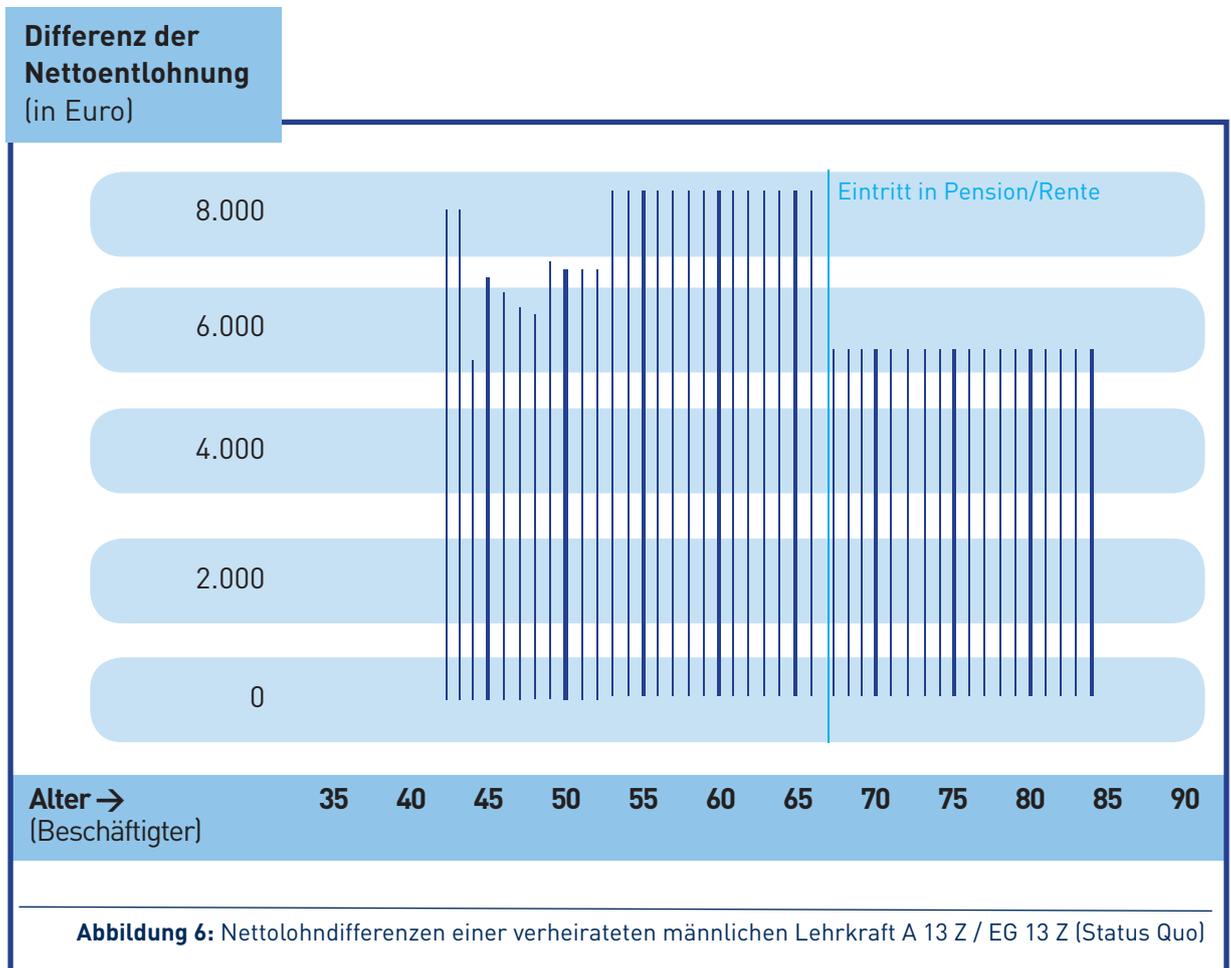
Brutto- und Nettolohnunterschiede (Status quo)

Auf Ebene der Bruttounterschiede ergeben sich lediglich die bereits genannten Unterschiede bei den Beamten, die nun einen Familienzuschlag erhalten, der ruhegehaltsfähig ist.



Dieser Zuschlag wird beiden hier betrachteten (verbeamteten) Lehrertypen gewährt. Beim Lehrer der Sekundarstufe II ergibt sich daraufhin das in vorstehender Abbildung 5 dargestellte Bild der Bruttodifferenzen. Gut ist bei einem Vergleich der Darstellung im Szenario 1 erkennbar, dass der Vorteil der Angestellten im Erwerbsleben genau um den Familienzuschlag abschnilt, was sich überdies auch im Ruhestand zeigt. Sofern nun jedoch auf die Nettoeinkommen abgestellt wird, verändert sich das Bild und nimmt den in Abbildung 6 dargestellten Verlauf an. Im Erwerbsleben profitiert sowohl der Angestellte als auch der Beamte in einem ähnlichen Maße vom Ehegattensplitting, sodass sich hierdurch kaum Unterschiede zeigen. Lediglich werden auch hier die (durch die Familienzuschläge) erhöhten

Bruttoeinnahmen der Beamten ersichtlich, sodass sich die Darstellung im Vergleich zum ersten Szenario während der aktiven Erwerbszeit etwas ändert. Im Ruhestand profitieren die Beamten nun stärker vom Ehegattensplitting, sodass sich hier deutlich höhere Differenzen der Nettoeinkommen zwischen Angestellten und Beamten ergeben. Dies liegt neben dem Ehegattensplitting jedoch auch in den höheren Pensionen begründet, welche der Beamte nun aufgrund des Familienzuschlags bezieht.



Da sich für die Lehrer der A 12 / EG 11-Gruppierung ziemlich identische Bilder ergeben, wird auf eine weiterführende grafische Darstellung dieser Differenzen verzichtet. In der nachfolgenden Tabelle 27 ist die zuvor grafisch dargestellte Situation nochmals in absoluten Zahlen aufbereitet. Es zeigen sich die vorab beschriebenen Sachverhalte. Vor allem das Ehegattensplitting im Ruhestand hat deutliche Wirkung auf die Nettoeinkommensunterschiede. Während diese im ersten Szenario (ohne Familienzuschlag und Splitting) für A 12 / EG 11-Lehrkräfte rund 2.600 Euro (2.500 Euro) betragen, erhält der Angestellte nun rund 5.900 Euro (5.600 Euro) weniger als der Beamte.

Um die ersten beiden Forschungsfragen korrekt zu beantworten, muss im Folgenden noch die Verzinsung mit ins Kalkül gezogen werden. Die diskontierten Zahlungen ergeben das in Tabelle 28 dargestellte Bild der Nettodifferenzen der Lehrkraft der Sekundarstufe II in NRW. Es zeigt sich, dass die Differenz im Vergleich zum ersten Szenario um etwa 60.000 Euro angestiegen ist und nunmehr rund 238.000 Euro beträgt, wobei nun ein größerer Teil (im Vergleich zum ersten Szenario) der Einkommensdifferenz im Ruhestand erwächst.

Angaben in Euro	A 13 Z vs. EG 13 Z		A 12 vs. EG 11	
	Brutto	Netto	Brutto	Netto
Erwerbsleben (Järl. Durchschnitt)	- 197.747,16 (- 7.909,89)	191.987,60 (7.679,50)	- 182.276,20 (- 7.291,05)	183.236,10 (7.291,05)
Ruhestand (Järl. Durchschnitt)	107.074,62 (5.948,59)	106.104,15 (5.894,68)	103.630,10 (5.757,23)	100.325,08 (5.573,62)
.....				
Gesamt (Järl. Durchschnitt)	- 90.672,54 (- 2.108,66)	298.091,75 (6.932,37)	- 78.646,10 (- 1.828,98)	283.561,17 (6.594,45)

Tabelle 27: Lohndifferenzen (undiskontiert) einer verheirateten Lehrkraft in NRW (Status quo)

Angaben in Euro	Beamter	Angestellter	Differenz
Erwerbsleben	978.104,24	812.158,74	165.945,50
Ruhestand	452.309,71	379.552,85	72.756,87
.....			
Gesamt	1.430.413,95	1.191.711,58	238.702,37

Tabelle 28: Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)

Nach der Diskontierung zeigen sich für die Lehrer der Besoldungsgruppe A 12 / EG 11 ähnliche Auswirkungen auf die Nettodifferenzen der Einkommen, wie vorab bereits für die Lehrer der Sekundarstufe II aufgezeigt. Im Vergleich zum ersten Szenario wächst auch für diese Lehrer die Nettodifferenz an. Sie beträgt nun 226.472,95 Euro und liegt damit um etwa 50.000 Euro über derjenigen im ersten Szenario. Begründet ist diese Zunahme wiederum in den einseitig gewährten Familienzuschlägen für die Beamten und dem Ehegattensplitting, von dem die Beamten (vor allem im Ruhestand) deutlich stärker profitieren. Sämtliche Werte (in Euro) können der nachstehenden Tabelle 29 entnommen werden:

In der Tabelle 30 auf der Folgeseite werden die Teildifferenzen nochmals zwischen Erwerbs- und Ruhestandsphase unterschieden. Bei einem Vergleich zu Tabelle 23 auf Seite 39 werden die vorab beschriebenen

Auswirkungen der Eheschließung auch zahlenmäßig greifbar. Durch die einseitig gewährten Familienzuschläge vermindert sich der Vorteil der Angestellten im Erwerbsleben und ihr Nachteil im Ruhestand wird größer. Auf Ebene der Sozialversicherungsabgaben ergeben sich keine Unterschiede zum ersten Szenario, da die

unterstellte Ehepartnerin selbst in allen Zweigen der Sozialversicherung pflichtversichert ist. Auf Ebene des Steuerrechts zeigen sich dann wiederum die Einflüsse der Eheschließung durch das Ehegattensplitting. Während die Angestellten im Erwerbsleben nun ähnlich mit Steuern belastet sind wie die Beamten (was einer Verbesserung im Vergleich zum ersten Szenario entspricht), verschlechtert sich ihre relative Situation im Ruhestand, da die vormals verbeamteten Lehrer unter den hier getroffenen Prämissen stärker vom Ehegattensplitting profitieren können.

Angaben in Euro	Beamter	Angestellter	Differenz
Erwerbsleben	868.771,54	711.092,67	157.678,87
Ruhestand	409.104,59	340.310,51	68.794,09
.....			
Gesamt	1.277.876,13	1.051.403,17	226.472,95

Tabelle 29: Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 in NRW (Status quo)

Rangfolge der Einflussparameter

Wie im ersten Szenario werden nachfolgend die Ergebnisse nach den Einflussfaktoren differenziert, sodass ersichtlich wird, in welcher Systematik diese signifikanten Einkommensunterschiede begründet liegen. Wiederum dient dieses Vorgehen der Beantwortung der dritten Forschungsfrage und damit der Bestimmung derjenigen Bereiche, in denen die Angestellten finanziell besonders schlechtergestellt sind.

Angaben in Euro	Erwerbsleben	Ruhestand	Gesamt
(1) Arbeitsrecht	- 173.568,75	73.422,33	- 100.146,42
(2) SV-Recht			
(2.1) RV + VBL	170.335,50	-	170.335,50
(2.2) KV	32.028,02	14.870,41	46.898,43
(2.3) PV	14.873,23	10.793,94	25.667,16
(2.4) ALV	23.277,26	-	23.277,26
(2.5) BU	98.606,95	-	98.606,95
(3) Steuerrecht	393,29	- 26.329,81	- 25.936,52
.....			
(4) Nettolohn	165.945,50	72.756,87	238.702,37

Tabelle 30: Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)

Insgesamt zeigt sich in Tabelle 31 eine (unveränderte) Rangfolge der Einflussparameter:²⁸

Angaben in Euro	Gesamtdifferenz	Rangplatz
(1) Arbeitsrecht	- 100.146,42	7
(2) SV-Recht		
(2.1) RV + VBL	170.335,50	1
(2.2) KV	46.898,43	3
(2.3) PV	25.667,16	4
(2.4) ALV	23.277,26	5
(2.5) BU	98.606,95	2
(3) Steuerrecht	- 25.936,52	6
.....		
(4) Nettolohn	238.702,37	

Tabelle 31: Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)

Da sich auch bei Lehrkräften der Gruppe A 12 / EG 11 keine qualitativen Unterschiede in der Rangfolge ergeben, wird an dieser Stelle auf eine weitere Darstellung verzichtet. Die Begründung der absoluten Änderung der Zahlen entspricht derjenigen, die vorab für die Lehrer der Sekundarstufe II gegeben wurde.

²⁸ Die Ausführungen zur Rangfolge im ersten Szenario gelten an dieser Stelle unverändert, weshalb auf einer weitergehende Ausführung aus Gründen des Umfangs verzichtet wird.

Höhe der Zuschlagszahlung

Im letzten Analyseschritt wird auch für das zweite Szenario die Höhe der Zuschlagszahlung ermittelt. Diese drückt wiederum den Betrag aus, den der angestellte Lehrer während seiner aktiven Berufszeit als Lehrkraft jährlich (brutto) mehr verdienen müsste, um in einem diskontierten Lebenseinkommensvergleich mit dem verbeamteten Lehrer finanziell gleichgestellt zu sein. Alle Werte sind wiederum in Euro und die prozentualen Werte spiegeln die durchschnittliche Lohn-erhöhung wider, die durch die berechneten Zuschlagszahlung bei den angestellten Lehrerinnen und Lehrern in NRW vollzogen werden müsste. In nachfolgender Tabelle 32 sind die Zahlen für beide betrachteten Lehrertypen abgetragen:

Überraschend mag auf den ersten Blick die Tatsache erscheinen, dass im zweiten Szenario niedrigere Zuschlagszahlungen vonnöten sind, um höhere (im Vergleich zum ersten Szenario) Gesamtunterschiede auszugleichen. Verantwortlich für diesen Effekt ist hauptsächlich das Ehegattensplitting, welches hier für die Angestellten positive Effekte verursacht. Dies liegt daran, dass durch das Splittingverfahren in der Einkommensbesteuerung die Progressionseffekte stark abgemildert werden, sodass im Ergebnis ein geringerer jährlicher Zusatzbetrag ausreicht, um die berechneten Einkommensdivergenzen zwischen Beamten und Angestellten zu nivellieren. **Nichtsdesto-trotz bewegen sich die berechneten Zahlen weiterhin in einer signifikanten Höhe, was bedeutet, dass für beide Lehrertypen monatlich (!) über 1.000 Euro mehr an Bruttolohn gezahlt werden müsste, um insgesamt mit den verbeamteten Kollegen finanziell gleichgestellt zu sein.**

Land NRW	Gesamtdifferenz	Zuschlagszahlung	
		absolut	relativ
Angaben in Euro			
A 13 Z / EG 13 Z	238.702,37	13.484,15	19,85%
A 12 / EG 11	226.472,95	12.480,96	20,45%

Tabelle 32: Zuschlagszahlungen für eine verheiratete Lehrkraft in NRW

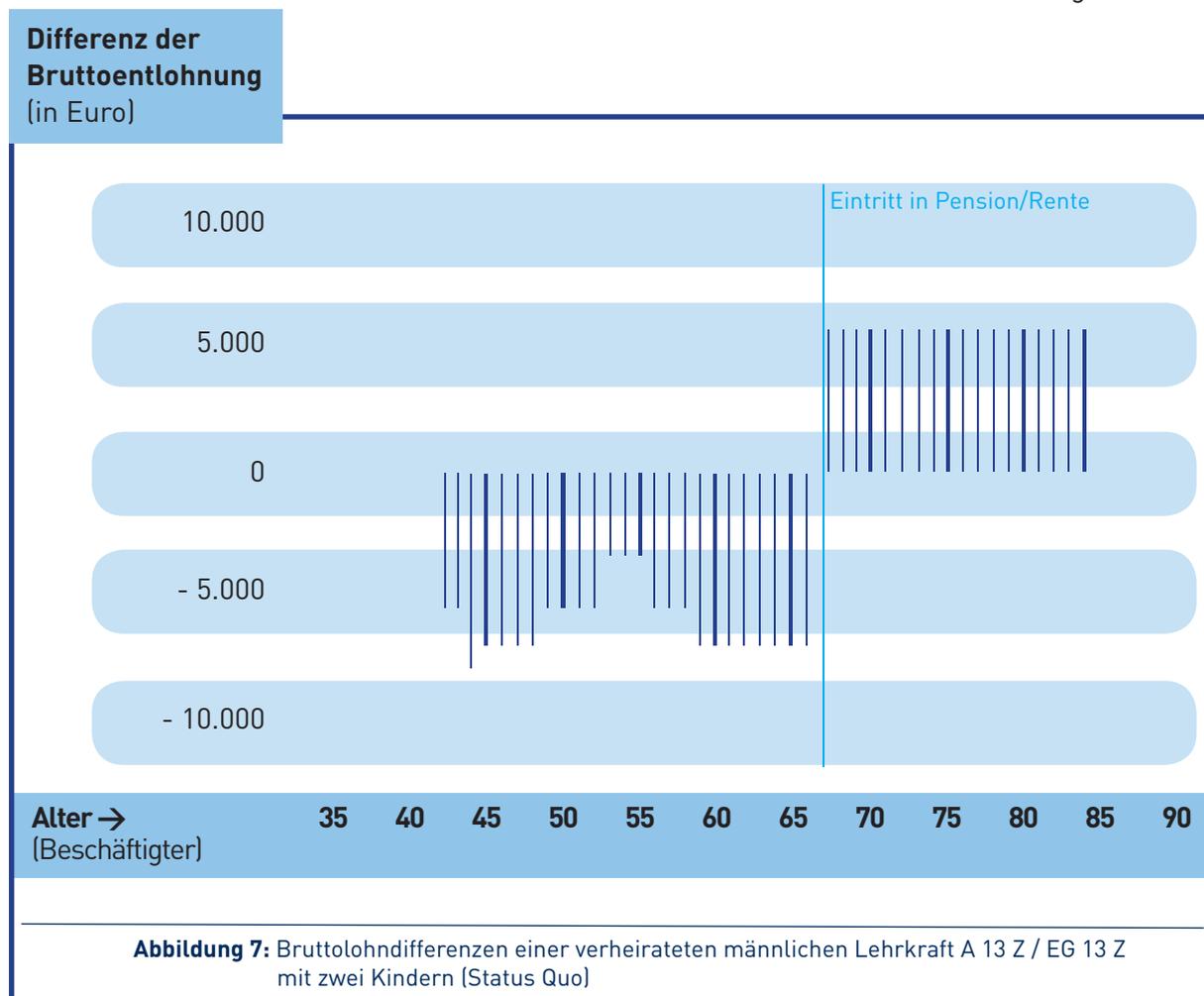
3.2.3 Szenario 3: verheiratete Lehrkraft mit zwei Kindern

Im Vergleich zu den ersten beiden Szenarien wird im dritten Szenario zusätzlich zur Eheschließung (Szenario 2) der Einfluss von Kindern in die Berechnung aufgenommen. Die Geburtszeitpunkte der Kinder wurden dabei auf Grundlage statistischer Durchschnittswerte bestimmt. Beide Kinder sind deshalb im Betrachtungszeitpunkt bereits geboren, sodass sich ab dem Beginn der vorliegenden Berechnung für NRW die Auswirkungen der Kinder auf die Einkommen bemerkbar machen. Die unterstellte Partnerin entspricht derjenigen aus dem zweiten Szenario. Annahmegemäß seien die Kinder bei ihr mitversichert, sodass sich diesbezüglich keine weiteren Implikationen für die Berechnung ergeben. Die beiden Kinder nehmen in allen drei Systemen Einfluss auf die Nettolohnposition: Im Bereich des Arbeitsrechts erhöht sich (weiterhin einseitig) die Besoldung der

verbeamteten Lehrer, da für die Kinder weitere Familienzuschläge gewährt werden. Im Bereich des Sozialversicherungsrechts entfällt bei den Angestellten der Beitrag für Kinderlose in der Pflegeversicherung und bei den Beamten verringert sich der Beitrag an die private Krankenversicherung. Im Steuerrecht werden nun neben dem Ehegattensplitting auch Kindergeld respektive Kinderfreibeträge berücksichtigt.²⁹

Brutto- und Nettolohnunterschiede (Status quo)

Bei einem Vergleich der Bruttoeinkommen zeigen sich zunächst die Auswirkungen der einseitig gewährten Kinderzuschläge, welche bei den verbeamteten Lehrern in die Besoldung mit einfließen. Sie werden jedoch nur solange gewährt, wie die Kinder besoldungsrechtlich berücksichtigungsfähig sind. Vorliegend fließen die Kinderzuschläge deshalb bis zum Ablauf des 58. Lebensjahres der betrachteten Person mit in die Berechnung ein. Es ergibt sich folgendes Bild der jährlichen (undiskontierten) Bruttolohnunterschiede in Abbildung 7:

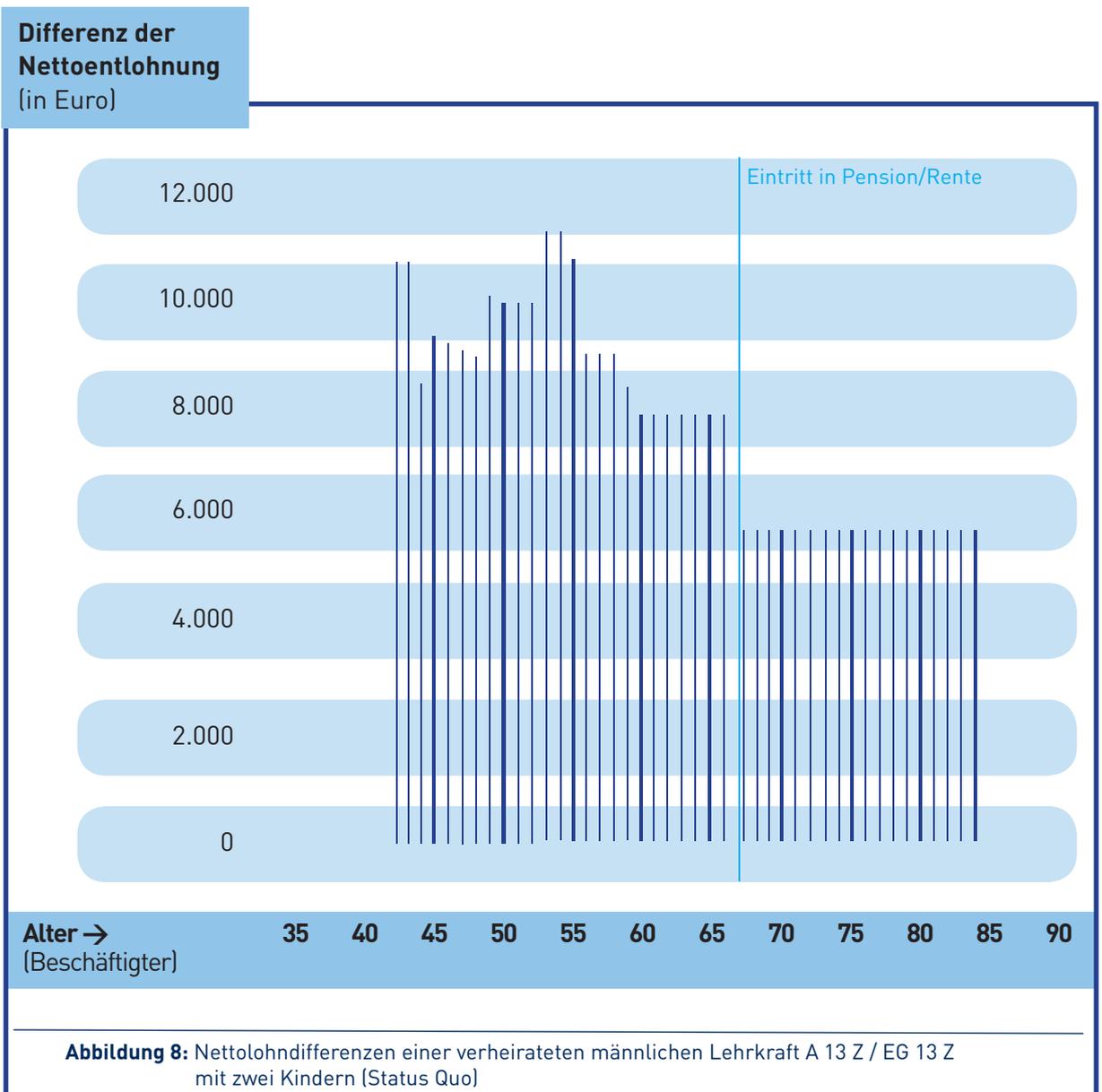


²⁹ In der Modellrechnung wird automatisiert eine Günstigerprüfung vollzogen, wobei entweder das Kindergeld oder die Kinderfreibetragsregelung zum Tragen kommt.

Die meisten Auswirkungen der Kinder zeigen sich jedoch erst bei einem Vergleich der Nettoeinkommen. Bei dieser Betrachtung werden nämlich neben den arbeits- auch die sozialversicherungs- sowie steuerrechtlichen Implikationen der Kinder berücksichtigt. Bei einem Vergleich mit Abbildung 6 auf Seite 43 fällt auf, dass die jährlichen Differenzen nochmals gestiegen sind. Die angestellten Lehrerinnen und Lehrer verdienen nun in manchen Jahren bis zu rund 11.200 Euro weniger als ihre verbeamteten Kollegen, was einer monatlichen finanziellen Schlechterstellung von fast 1.000 Euro netto entspricht.

Es kann deshalb bereits an dieser Stelle attestiert werden, dass die Implikationen der Kinder erneut dafür sorgen, dass die Netto-lohnunterschiede zwischen Angestellten und Beamten weiter anwachsen.

Durchschnittlich erhält ein Angestellter in dieser Betrachtung für NRW in der unterstellten Familienkonstellation jedes Jahr während der aktiven Berufsphase durchschnittlich rund 9.300 Euro weniger als sein verbeamteter Kollege. Im Ruhestand sinkt dieser Betrag zwar, die finanzielle Schlechterstellung beträgt dennoch rund 5.800 Euro im Jahr.



Wiederum gelten die vorab getroffenen Aussagen vollumfänglich auch für die Lehrer, die nach Besoldungsgruppe A 12 besoldet respektive nach Entgeltgruppe EG 11 entlohnt werden. Um deshalb an dieser Stelle redundante Aussagen zu verhindern, wird auf eine weitergehende grafische Darstellung der Brutto- und Nettoeinkommensunterschiede verzichtet.

Zahlenmäßig werden in der nachfolgenden Tabelle 33 jedoch die Zahlenwerte für beide betrachteten Lehrergruppierungen dargestellt. Es ergibt sich in diesem dritten Szenario – unter Berücksichtigung des Einflusses der Kinder – folgendes (zahlenmäßiges) Bild der Einkommensdifferenzen in NRW:

Angaben in Euro	Beamter	Angestellter	Differenz
Erwerbsleben	1.060.489,32	856.546,74	203.942,58
Ruhestand	452.309,71	380.593,38	71.716,33
.....			
Gesamt	1.512.799,03	1.237.140,13	275.658,91

Tabelle 34: Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Status quo)

Die diskontierte Einkommensdifferenz beträgt nun rund 276.000 Euro, wobei sich die (relative) Situation für den Angestellten im Vergleich zum Vorszenario vor allem während des Erwerbslebens »verschlechtert«. Dies liegt an den bereits genannten Veränderungen im Arbeits- (Kinderzuschläge der Beamten), Sozialversicherungs- (Verringerung der Beitragsbelastung in der gesetzlichen Pflegeversicherung für die Angestellten sowie

Angaben in Euro	A 13 Z vs. EG 13 Z		A 12 vs. EG 11	
	Brutto	Netto	Brutto	Netto
Erwerbsleben	- 155.075,04	233.264,38	- 139.604,08	224.997,65
(Jährl. Durchschnitt)	(- 6.203,00)	(9.330,58)	(- 5.584,16)	(8.999,91)
Ruhestand	107.074,62	104.586,70	103.630,10	98.976,78
(Jährl. Durchschnitt)	(5.948,59)	(5.810,37)	(5.757,23)	(5.498,71)
.....				
Gesamt	- 48.000,42	337.851,08	- 35.973,98	323.974,43
(Jährl. Durchschnitt)	(- 1.116,29)	(7.857,00)	(- 836,60)	(7.534,29)

Tabelle 33: Lohndifferenzen (undiskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft mit zwei Kindern in NRW (Status quo)

Unter Berücksichtigung der Verzinsung müssen die dargestellten Zahlen wiederum in eine diskontierte Betrachtung überführt werden, damit Differenzen in den Zahlungszeitpunkten nivelliert werden können. Es ergeben sich dabei für die Lehrer der Sekundarstufe II folgende diskontierte Netto-differenzen gemäß der Tabelle 34:

Verringerung der Beitragsbelastung in der privaten Krankenversicherung für die Beamten) sowie Steuerrecht (Kindergeld respektive Kinderfreibeträge).

Nach der Abzinsung zeigen sich für die Lehrer der Besoldungsgruppe A 12 / EG 11 ähnliche Auswirkungen auf die Nettodifferenzen der Einkommen, wie bei den zuvor beschriebenen Lehrern der Sekundarstufe II. Auch für diese Lehrergruppe steigt die gesamte Einkommensdifferenz im Vergleich zu den vorherigen Szenarien nochmals stark an und beträgt nun rund 264.000 Euro über das gesamte Leben betrachtet. Die Gesamtdifferenz setzt sich (in Euro) wie in Tabelle 35 aufgezeigt zusammen:

Besonders gut sichtbar werden die angesprochenen Auswirkungen der Kinder im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht (bei Lehrkräften der Sekundarstufe II) in der untenstehenden Tabelle 36: Während die Differenzen im Ruhestand fast unverändert bleiben, ändern sich die Zahlen vor allem im Erwerbsleben. Dort machen sich auf arbeitsrechtlicher Ebene die Kinderzuschläge insofern bemerkbar, als dass der Brutto-lohnvorteil der Angestellten weiter sinkt. Auf Ebene des Sozialversicherungsrechts

»verschlechtert« sich die relative Situation der Angestellten vor allem im Bereich der Krankenversicherung, wohingegen im Bereich der Pflegeversicherung eine leichte Entlastung eintritt. Im Steuerrecht verbessert sich die relative Situation im Vergleich zum Vorszenario.

Angaben in Euro	Beamter	Angestellter	Differenz
Erwerbsleben	949.760,40	753.650,79	196.109,61
Ruhestand	409.104,59	341.235,05	67.869,54
.....			
Gesamt	1.358.864,99	1.094.885,84	263.979,15

Tabelle 35: Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 mit zwei Kindern in NRW (Status quo)

Angaben in Euro	Erwerbsleben	Ruhestand	Gesamt
(1) Arbeitsrecht	- 134.574,85	73.422,33	- 61.152,52
(2) SV-Recht			
(2.1) RV + VBL	170.335,50	-	170.335,50
(2.2) KV	43.225,57	14.870,41	58.095,98
(2.3) PV	12.035,94	9.623,18	21.659,13
(2.4) ALV	23.277,26	-	23.277,26
(2.5) BU	98.606,95	-	98.606,95
(3) Steuerrecht	- 8.963,79	- 26.199,59	- 35.163,38
.....			
(4) Nettolohn	203.942,58	71.716,33	275.658,91

Tabelle 36: Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Status quo)

Angaben in Euro	Gesamtdifferenz	Rangplatz
(1) Arbeitsrecht	- 61.152,53	7
(2) SV-Recht		
(2.1) RV + VBL	170.335,50	1
(2.2) KV	58.095,98	3
(2.3) PV	21.659,13	5
(2.4) ALV	23.277,26	4
(2.5) BU	98.606,95	2
(3) Steuerrecht	- 35.163,38	6
.....		
(4) Nettolohn	275.658,91	

Tabelle 37: Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Status quo)

Auf Grundlage dieser Zahlen lässt sich in Tabelle 37 die vorstehende Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Gesamtdifferenz von 275.658,91 Euro ableiten. Es wird ersichtlich, dass die Rangfolge im Vergleich zu den beiden Vorszenarien weitestgehend identisch ausgestaltet ist. Lediglich die Pflege- und die Arbeitslosenversicherung tauschen ihre Ränge, wobei der absolute Einfluss der beiden Systeme weitgehend identisch bleibt. Die höchste Differenz ergibt sich deshalb weiter bei den Abgabenunterschieden an die Alterssicherungssysteme. Da sich auch für die Lehrer der Besoldungsgruppe A 12 sowie EG 11 die identische Rangfolge ergibt, wird an dieser Stelle aus Gründen des Umfangs auf eine weiterführende Darstellung der Zahlen verzichtet.

Höhe der Zuschlagszahlung

Wiederum stellt sich die Frage, wie viel die angestellten Lehrer jährlich mehr verdienen müssten,

um über das gesamte Leben gesehen finanziell mit den Beamten gleichgestellt zu sein. Wiederum können diese Zahlungen auf Grundlage eines iterativen Prozesses berechnet werden. Im vorliegenden dritten Szenario ergeben sich gemäß untenstehender Tabelle 38 Zuschlagszahlungen (in Euro) in NRW in Abhängigkeit des betrachteten Lehrertyps.

Im Vergleich zum zweiten Szenario steigen die Zuschlagszahlungen wieder an. Die in der Realität notwendigen Lohnsteigerungen müssten in diesem Fall im Vergleich zum Status quo immer mehr als 22% betragen. Dadurch wird nochmals die starke finanzielle Ungleichbehandlung von angestellten und verbeamteten Lehrern in NRW deutlich.

Land NRW	Gesamtdifferenz	Zuschlagszahlung	
		absolut	relativ
Angaben in Euro			
A 13 Z / EG 13 Z	275.658,91	15.369,27	22,63%
A 12 / EG 11	263.979,15	14.382,54	23,57%

Tabelle 38: Zuschlagszahlungen für eine verheiratete Lehrkraft mit zwei Kindern in NRW

3.3 Restriktionen der Rechnung³⁰

Die in Form eines »Realmodells« durchgeführte formal-analytische Betrachtung der Lohnunterschiede von angestellten und verbeamteten Beschäftigten im öffentlichen Dienst erforderte aus Gründen der Komplexitätsreduktion eine Reihe von vereinfachenden Annahmen. Diese haben eine Durchführung der Modellrechnung erst ermöglicht, schränken aber gleichzeitig die Allgemeingültigkeit der Ergebnisse in einem gewissen Rahmen ein. Die grundsätzliche Vorgehensweise in der Modellrechnung war jedoch »Realitätsnähe vor Vereinfachung«, sodass von einer weitgehenden Validität der Modellergebnisse (im Sinne des Realitätsbezugs) ausgegangen werden kann. Dennoch wurden in vielen Bereichen vereinfachende Annahmen (begründet) getroffen, die abschließend kurz kritisch gewürdigt werden sollen.

Ausgangspunkt der Limitationen der Modellergebnisse im Allgemeinen ist die Tatsache, dass die Modellrechnung zu einem gewissen Grad von der Realität abstrahiert. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Ergebnisse auch keinen Anspruch auf eine uneingeschränkte Gültigkeit in der Realität haben können. Im Speziellen limitieren die getroffenen Annahmen die Ergebnisse für jede von den realen Werten abweichende Prämisse. Dies gilt somit für alle in Abschnitt 3.1 ab Seite 31 getroffenen Einschränkungen. Im Besonderen sind damit die Grundprämissen (wie die Entwicklung der Modellparameter im Zeitverlauf oder der unterstellte Diskontierungzinssatz), die Modelllebensläufe auf Basis von statistischen Durchschnittswerten sowie die Prämissen zur Entlohnung sowie der Sozialversicherung, des Steuerrechts und der Familiensituation gemeint. Jede dieser Annahmen hat direkte Auswirkungen auf die berechneten Modellergebnisse – worauf an dieser Stelle nochmals explizit hingewiesen sei.

Der Tatsache der »verzerrenden« Wirkung der getroffenen Annahmen wurde für das vorliegende Gutachten in zweierlei Form Rechnung getragen: Zum einen erfolgt eine transparente und begründete Darstellung der Modellprämissen in Abschnitt 3.1 ab Seite 31, sodass bereits vor der Darstellung und Analyse der Modellergebnisse die Grundlagen der Berechnung bekannt sind und somit in die Interpretation derselbigen einbezogen werden können. Zum anderen wurden in der Arbeit von Popp (2017) die Auswirkungen von zentralen Modellparametern auf die Ergebnisse in einer umfassenden Sensitivitätsanalyse beschrieben.³¹ Dies ermöglicht – zumindest für die dort diskutierten Parameter – ein besseres Verständnis von deren Einfluss auf die Modellergebnisse und damit einhergehend auch für die Interpretation der Ergebnisse.

Letzlich lässt sich über getroffene Annahmen in vielen Fällen kontrovers diskutieren, weshalb dieser Abschnitt nochmals auf etwaige Einschränkungen der Modellergebnisse hinweisen soll. Aus Gründen der Komplexitätsreduktion war es aber – gerade wegen der in die Zukunft gerichteten Betrachtung – unabdingbar, vereinfachende Prämissen aufzustellen. Natürlich werden Modelllebensläufe nicht jeder betroffenen Person gerecht, und auch die nicht monetären Parameter (wie beispielsweise die Arbeitsplatzsicherheit) spielen eine Rolle bei der »Vorteilhaftigkeit« einer Beschäftigungsform. Auch die Tatsache, dass kein Wachstum der Einflussparameter im Zeitverlauf vorgesehen ist, entspricht wahrscheinlich nicht der Realität. Aber all diese einschränkenden Annahmen waren nötig, um die bereits durch die Normenvielfalt vorherrschende Komplexität nicht nochmals zu steigern. Insgesamt müssen die Modellergebnisse deshalb immer vor dem Hintergrund der getroffenen Hypothesen bewertet werden, wenngleich aufgrund der realitätsnahen Annahmen eine weitgehende Gültigkeit der Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse konstatiert werden kann.

³⁰ Vgl. Popp (2017), S. 358 – 360

³¹ Vgl. Popp (2017), S. 341 ff.

Teil 2 | Angestellte und verbeamtete Lehrkräfte in NRW

Kapitel 4

Fazit

4. Fazit

Im Ergebnis konnten durch eine dezidierte Analyse des Status quo die vier formulierten Forschungsfragen vollumfänglich beantwortet werden. Demnach liegen in NRW signifikante finanzielle Unterschiede zwischen Angestellten und Beamten im Schuldienst vor. In den hier exemplarisch betrachteten Fallkonstellationen betrug dieser Unterschied zwischen 176.000 Euro und 275.000 Euro. Diesen Betrag hat eine angestellte Lehrkraft (im Barwert) über das gesamte Leben weniger als ihr verbeamtetes Pendant. Diese signifikante finanzielle Schlechterstellung ergibt sich in NRW für die berücksichtigten Lebensläufe, bei denen die Entscheidung über eine Anstellung oder Verbeamtung erst ab dem 42. Lebensjahr getroffen wurde. Sofern die Betrachtung über das gesamte Leben ausgedehnt würde, erhöhten sich die dargestellten Differenzen nochmals stark!

Hauptursache für die berechneten Einkommensdivergenzen sind vor allem die starken Belastungen der Angestellten für die Altersversicherung, die aufseiten der Beamten vollumfänglich steuerfinanziert ist. Auch in den anderen Zweigen der sozialen Sicherungssysteme sind die Angestellten vorliegend stärker belastet als die Beamten. Die hier berücksichtigten Beiträge an eine private Berufsunfähigkeitsversicherung wirken sich als zweitstärkster Faktor entscheidend auf die Nettoeinkommensdifferenzen zwischen den angestellten und den verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern aus. Auch die tendenziell höher ausgestaltete Bruttoentlohnung der Angestellten vermag im Gesamtergebnis nicht, die vorab beschriebenen

Ungleichheiten in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Arbeitseinkommen auszugleichen. Steuerrechtliche Differenzen zeigen meist eine Minderbelastung der Angestellten, was jedoch nicht an einer systematischen Besserstellung der angestellten Lehrerinnen und Lehrer liegt, sondern in sogenannten Bemessungsgrundlagen- und Tarifeffekten begründet ist. Da die Angestellten nämlich deutlich höhere Beiträge an die Sozialversicherung zahlen, können sie im Rahmen der Einkommensbesteuerung auch mehr Sonderausgaben geltend machen und somit ihre Bemessungsgrundlage reduzieren. Dies wirkt sich aufgrund des progressiven Einkommensteuertarifs des § 32a EStG positiv auf die Grenz- und Durchschnittssteuerbelastung aus.

Im Endeffekt bestätigt sich auf Grundlage dieser Ergebnisse die Befürchtung, dass eine gleiche Arbeit von Angestellten und Beamten signifikant unterschiedlich entlohnt wird. Die Leidtragenden sind in erster Linie die angestellten Lehrerinnen und Lehrer. Wenn man der eingangs kurz vorgestellten Literatur der Personalökonomie jedoch Glauben schenken darf, können sich die unterschiedlichen Nettoeinkommen langfristig auch nachteilig auf die Arbeitsleistung der Lehrkräfte auswirken, was im Ergebnis nicht abschätzbare Risiken auf die Ausbildungsqualität der Schüler hätte. Dieses Szenario sollte in jedem Fall verhindert werden, da die Bildung der Gesellschaft sowohl aus volkswirtschaftlichen, aber auch gesellschaftsökonomischen Gründen eines der wichtigsten Güter darstellt.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

.....

TABELLENVERZEICHNIS

Abb. 1	Bruttolohndifferenzen einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z (Status quo)	33
Abb. 2	Nettolohndifferenzen einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z (Status quo)	34
Abb. 3	Bruttolohndifferenzen einer ledigen männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 (Status quo)	35
Abb. 4	Nettolohndifferenzen einer ledigen männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 (Status quo)	36
Abb. 5	Bruttolohndifferenzen einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z (Status quo)	42
Abb. 6	Nettolohndifferenzen einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z (Status quo)	43
Abb. 7	Bruttolohndifferenzen einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern (Status quo) ..	48
Abb. 8	Nettolohndifferenzen einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern (Status quo)	49
.....		
Tab. 0	Anzahl der Lehrkräfte in NRW nach Beschäftigungsverhältnis (2015/16)	12
Tab. 1	Zuordnung der angestellten Lehrer zu den Entgeltgruppen in NRW	16
Tab. 2	Monatliche Grundgehaltssätze der Entgeltgruppen EG 11 und EG 13 Z in NRW	16
Tab. 3	Zuordnung der verbeamteten Lehrer zu den Besoldungsgruppen in NRW	18
Tab. 4	Monatliche Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppe A 12 und A 13 Z in NRW	19
Tab. 5	Schema zur Ermittlung des jährlichen Bruttogehalts eines Angestellten (EG 13 Z) in NRW	20
Tab. 6	Schema zur Ermittlung der jährlichen Bruttobesoldung eines Studienrats (A 13 Z) in NRW	21
Tab. 7	Differenzen der Bruttoentlohnung zwischen angestellter und verbeamteter S II-Lehrkraft in NRW	21
Tab. 8	Rentenzahlungen aus gRV und VBL einer vormals angestellten S II-Lehrkraft (EG 13 Z) in NRW	22
Tab. 9	Pensionszahlungen eines vormals verbeamteten Studienrats in NRW	22
Tab. 10	Differenzen zwischen Pensionen und Renten (brutto) von ehemaligen S II-Lehrkräften in NRW	22
Tab. 11	Beitragssätze in den Sozialversicherungszweigen in 2017	23
Tab. 12	Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungszweigen in 2017	24
Tab. 13	Vergleichende Beispielrechnung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Einkommen (EG 13 Z / A 13 Z) in der Erwerbphase (jährlich)	25
Tab. 14	Vergleichende Beispielrechnung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Einkommen (der im Erwerbsleben angestellten bzw. verbeamteten S II-Lehrer) in der Ruhestandsphase (jährlich)	26
Tab. 15	Schema zur Ermittlung des zu versteuernden Einkommens in der Erwerbphase	27
Tab. 16	Vergleichende Beispielrechnung der steuerrechtlichen Behandlung der Einkommen in der Erwerbphase (A 13 Z / EG 13 Z) (jährlich)	28
Tab. 17	Ermittlung der Nettolöhne (A 13 Z / EG 13 Z) in der Erwerbphase	28
Tab. 18	Vergleichende Beispielrechnung der steuerrechtlichen Behandlung der Einkommen (der im Erwerbsleben angestellten bzw. verbeamteten S II-Lehrer) im Ruhestand (jährlich)	29
Tab. 19	Ermittlung der Nettoeinkommen (der im Erwerbsleben angestellten bzw. verbeamteten S II-Lehrer) im Ruhestand (jährlich)	29
Tab. 20	Lohndifferenzen (undiskontiert) einer ledigen Lehrkraft in NRW (Status quo)	37
Tab. 21	Nettoeinkommen (diskontiert) einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)	38
Tab. 22	Nettoeinkommen (diskontiert) einer ledigen männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 in NRW (Status quo)	38
Tab. 23	Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)	39
Tab. 24	Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer ledigen männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)	40
Tab. 25	Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer ledigen männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 in NRW (Status quo)	40
Tab. 26	Zuschlagszahlungen für eine ledige Lehrkraft in NRW	41
Tab. 27	Lohndifferenzen (undiskontiert) einer verheirateten Lehrkraft in NRW (Status quo)	44
Tab. 28	Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)	44
Tab. 29	Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 in NRW (Status quo)	45
Tab. 30	Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13Z / EG 13 in NRW (Status quo) ...	46
Tab. 31	Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z in NRW (Status quo)	46
Tab. 32	Zuschlagszahlungen für eine verheiratete Lehrkraft in NRW	47
Tab. 33	Lohndifferenzen (undiskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft mit zwei Kindern in NRW (Status quo)	50
Tab. 34	Nettoeinkommen (diskontiert) einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Status quo)	50
Tab. 35	Nettoeinkommen (diskontiert) eines verheirateten männlichen Lehrkraft A 12 / EG 11 mit zwei Kindern in NRW (Status quo)	51
Tab. 36	Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Status quo)	51
Tab. 37	Rangfolge der Einflussfaktoren auf die Nettolohndifferenz einer verheirateten männlichen Lehrkraft A 13 Z / EG 13 Z mit zwei Kindern in NRW (Status quo)	56
Tab. 38	Zuschlagszahlungen für eine verheiratete Lehrkraft mit zwei Kindern in Nordrhein-Westfalen	56

QUELLENVERZEICHNIS

Clark, Andrew E./ Masclot, David/ Villeval, Marie Claire (2010): Effort and comparison income: experimental and survey evidence, in: Industrial and Labor Relations Review. 2010 (3), Seiten 407 – 426.

Easterlin, Richard A. (1974): Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence, in: David, Paul A./ Reder, Melvin W. (Hrsg.): Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz, Academic Press Inc., London/ Oxford/ u.a.

Easterlin, Richard A. (1995): Will raising the incomes of all increase the happiness of all?, in: Journal of Economic Behavior and Organization, 1995 (1), Seiten 35 – 47.

Easterlin, Richard A. (2001): Income and happiness: towards a unified theory, in: The Economic Journal, 2001 (7), Seiten 465 – 484.

Ferrer-i-Carbonell, Ada (2005): Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect, in: Journal of Public Economics, 2005 (5-6), Seiten 997 – 1019.

Fischer, Peter/ Reinhardt, Helmut (2010): Sozialgesetzbuch VI – Gesetzliche Rentenversicherung; Lehr- und Praxiskommentar, 2. Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Groeger, Axel (2014): Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2. Auflage, Schmidt, Köln.

Judge, Timothy A./ Piccolo, Ronald F./ Podsakoff, Nathan P./ Shaw, John C./ Rich, Bruce L. (2010): The relationship between pay and job satisfaction: a meta-analysis of the literature, in: Journal of Vocational Behavior, 2010 (2), Seiten 157 – 167.

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016a): Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht, Statistische Übersicht Nr. 391, Düsseldorf.

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016b): Informationen zum Entgelt für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis mi Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2016c): Besoldung bei Übernahme in den Schuldienst im Beamtenverhältnis, Düsseldorf.

Müller, Bernd/ Landshuter, Francisca (2009): Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 7. Auflage, Vahlen, München.

Popp, Michael (2017): Einkommensunterschiede von Angestellten und Beamten im Bildungsbereich – Eine modelltheoretische und empirische Analyse zu den Einflussfaktoren, 1. Auflage, Bayreuth.

Ruland, Franz/ Rürup, Bert (2008): Alterssicherung und Besteuerung, Gabler, Wiesbaden.



**GLEICHER
LOHN FÜR
GLEICHE
ARBEIT!**

Weitere Informationen finden Sie im Internet. Außerdem können Sie gerne zum Vorstand der SchaLL.NRW Kontakt aufnehmen:

Ralf E. Heinrich
Landesvorsitzender SchaLL.NRW e.V.
Eendrachtstraße 8a
58256 Ennepetal
e-Mail: heinrich@schall.nrw

→ www.schall-nrw.de