

Stellungnahme

**des DGB Rheinland-Pfalz und seiner Mitgliedsgewerkschaften
zur Anhörung im Haushalts- und Finanzausschuss zum
Gesetzentwurf der Landesregierung eines Landesgesetzes zur
Änderung des Landesbeamtengesetzes und des
Landesbesoldungsgesetzes
(Drucksache 15/608 vom 12.12.2006)**



Mainz, 08.03.2007

I. Vorbemerkungen

In den Diskussionen um die Änderungen des Grundgesetzes hat sich Rheinland-Pfalz gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Mitgliedsgewerkschaften aus guten Gründen immer wieder für eine Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes und damit gegen die völlige Freigabe der beamtenrechtlichen Regelungen ausgesprochen.

Nun ist es genau unser Bundesland, das den Vorreiter spielt und von den neuen Zuständigkeiten Gebrauch macht. Wie schon bei der Verlängerung der Lebensarbeitszeit für die Polizei setzt sich Rheinland-Pfalz an die Spitze der Bewegung.

Die im Deutschen Gewerkschaftsbund organisierten Beamtinnen und Beamten und ihre Gewerkschaften sind von einem derartigen Vorgehen enttäuscht und fordern die Abgeordneten des rheinland—pfälzischen Landtages auf, den Gesetzentwurf zurück zu weisen.

Der DGB und seine Gewerkschaften fordern stattdessen in einen konstruktiven Dialog über die zukünftige Ausrichtung und Ausgestaltung des öffentlichen Dienstes insgesamt (sowohl Beamten- als auch Tarifbereich) im Interesse der Bürgerinnen und Bürger unseres Landes und der Beschäftigten einzusteigen.

II. Zum Gesetzentwurf im Allgemeinen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die beabsichtigten Änderungen, die sich im Wesentlichen auf die Altersteilzeitregelung und auf die Eingangsbesoldung der Beamtinnen und Beamten beziehen, ab.

Mit diesen Maßnahmen werden den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die sich durch Altersteilzeit eine Erleichterung für das späte Berufsleben und den Übergang in den Ruhestand erhoffen, wie auch dem Nachwuchs im gehobenen und höheren Dienst, dem sich in den Nachbarländern evtl. bessere Verdienstmöglichkeiten bieten, erhebliche und nicht akzeptable Belastungen abverlangt.

Wie nachstehend noch beschrieben werden wird, bringt der vorgelegte Gesetzentwurf in seiner Zielrichtung vielleicht vordergründig Haushaltseinsparungen, richtet jedoch langfristig nicht wieder gut zu machenden Schaden für den öffentlichen Dienst und seine Leistungsfähigkeit an.

1. Altersteilzeit

Im Gegensatz zum Finanzministerium halten wir die derzeitige Altersteilzeitregelung durchaus für zeitgemäß. Altersteilzeit ist grundsätzlich dazu angelegt, den älteren Menschen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, die arbeitsbedingten Belastungen zu verringern und mittelbar die Anzahl von Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit zu reduzieren.

Durch das frühere Ausscheiden aus dem Berufsleben ist die Altersteilzeit auch eine Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels. Bereits jetzt wird dadurch jungen Menschen eine Berufsperspektive eröffnet und mittel- und langfristig qualifiziertes Personal für den öffentlichen Dienst gewonnen.

Die in der Landtagsdebatte vertretene Auffassung, dass die Neuregelung der Altersteilzeit die Möglichkeit schaffe, Fachkräfte freiwillig länger im Dienst zu halten, trifft in der Praxis nicht zu. Auf der Basis des Berichtes über die Altersstruktur über die Bediensteten des Landes Rheinland-Pfalz 2003 – Landtagsdrucksache 14/2484 - ist festzustellen, dass Mitte 2003 von den insgesamt rd. 5.000 Beamtinnen und Beamten, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, über 90% im sogenannten Blockmodell arbeiten. Dieses Verhältnis hat sich in der Zwischenzeit keinesfalls verändert. Das heißt, dass bei einer Neuregelung der Altersteilzeit Beschäftigte zwar länger im öffentlichen Dienst verbleiben, jedoch keinesfalls länger eine Arbeitsleistung zu erbringen haben.

Im vorliegenden Gesetzentwurf wird die für die Beschäftigten wichtige Altersteilzeit vollständig zu einem Instrument der Haushaltskonsolidierung umgewidmet. Dies kann nicht akzeptiert werden.

a) Altersteilzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze

Diese Variante der Neuregelung sieht nicht nur gravierende finanzielle Einbußen vor, sondern auch besonders nachteilige Auswirkungen auf die spätere Pensionshöhe.

b) Altersteilzeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus

Diese Variante schafft keine finanziellen Anreize, sondern sichert im Zusammenhang mit der Änderung des Besoldungsrechts lediglich die bisherige Höhe der Altersteilzeitbezüge nach § 80b Landesbeamtengesetz und § 6 Bundesbesoldungsgesetz bei gleichzeitiger Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Auch hier kann die Abweichung vom Beamtenversorgungsgesetz zu erheblichen Nachteilen bei der späteren Pension führen, insbesondere für Menschen, die erst nach dem 21. Lebensjahr in den öffentlichen Dienst eingetreten sind bzw. eintreten konnten. Wir kritisieren, dass bei der geplanten Regelung die Bestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes keine Anwendung finden sollen, nach denen die Altersteilzeit mit 90% pro Jahr auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet wird.

Inwieweit bei Wegfall der Grundlage „Altersteilzeitgesetz“ die **Steuerfreiheit des Altersteilzeitzuschlages gemäß § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz** betroffen ist, kann hier nicht abschließend beurteilt werden. Evtl. Folgen müssen jedoch im weiteren Verfahren berücksichtigt werden und können zu weiteren erheblichen Einschnitten führen.

Gleichzeitig führt die vorgesehene Bruttobezogenheit des Altersteilzeitzuschlages zu finanziellen Verlusten für Beschäftigte, die in die Steuerklasse III eingestuft sind.

Solche Einkommensverluste in der Altersteilzeit und im Ruhestand, kann sich nur leisten, wer über ein hohes Zusatzeinkommen verfügt oder anders ausreichende Rücklagen für das Alter bilden konnte. Allen anderen Beamtinnen und Beamten wird die Tür vor der Nase zugeschlagen.

Berechnungen zur finanziellen Situation während der Altersteilzeit für die Besoldungsgruppen A 10 bis A 13 sind in der Anlage beigefügt. Je nach Variante ergeben sich in den jeweiligen Besoldungsgruppen Netto - Unterschiede zwischen 300 und 400 Euro pro Monat während der Altersteilzeit.

Die Landesregierung zeigt mit dem Gesetzentwurf die falsche Reaktion auf den demographischen Wandel. Statt das Ausbildungs- und Einstellungsverhalten zu verändern, und damit auch eine Entlastung auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu erreichen, wird beabsichtigt, die Pensionsgrenzen der Landesbeamtinnen und – beamten sukzessive nach oben zu verschieben. Die mit der geplanten Regelung einhergehende mögliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf bis zu 68 Jahre übertrifft sogar noch die für den Arbeitnehmerbereich geplante Erhöhung des Renteneintrittsalters auf das 67. Lebensjahr. Aufgrund der u. U. präjudizierenden Wirkung für den Tarifbereich, kann auch eine freiwillige Erhöhung des Pensionierungsalters nicht unsere Zustimmung finden.

In diesem Zusammenhang muss der Begriff „Freiwilligkeit“ sehr kritisch bewertet werden. Da sich die wenigsten Beamtinnen und Beamten finanzielle Einschnitte leisten können, bleiben nur zwei Möglichkeiten offen: entweder auf Altersteilzeit ganz zu verzichten oder einer Verlängerung über die Pensionsgrenze hinaus zuzustimmen. Damit einhergehend verschlechtern sich jedoch gleichzeitig für andere Landesbeamtinnen und – beamten zukünftige Einstellungs – und Beförderungsmöglichkeiten.

Besonderheiten im Schulbereich

Besonders ist zu berücksichtigen, dass im Bereich der Schulen die Altersermäßigung ab 55 Jahren zu Gunsten der Finanzierung der Altersteilzeit gestrichen worden ist. Der Landesrechnungshof hat für den Zeitraum von 1999 bis 2018 Berechnungen der Personalausgaben vorgenommen. Ausgehend davon, dass alle durch die Freistellungsphase frei werdende Stellen im Schuldienst wieder besetzt würden, müssten unter Einbeziehung der Einsparungen der Altersermäßigung für die Altersteilzeit in den berechneten 19 Jahren nur 23 Mio. Euro mehr ausgegeben werden als eingespart werden.

Bei diesen Berechnungen wurden die Kosten nicht berücksichtigt, die durch vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ohnehin entstanden wären.

Die zuständige Ministerin hatte – als Staatssekretärin im Bildungsministerium - im Kulturpolitischen Ausschuss vorgetragen, dass die Altersteilzeit zur Reduzierung der Zahl der Beamtinnen und Beamten beitragen würde, die wegen Dienstunfähigkeit

vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden müssen. Dieses Ziel konnte auch erreicht werden. Durch die geplanten Änderungen wird die Zahl der Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wieder zunehmen.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass das Finanzministerium noch am 06.01.2004 in einer Antwort auf eine kleine Anfrage der SPD zur Inanspruchnahme und Konsequenzen der Altersteilzeit – Landtagsdrucksache 14/2789 – geantwortet hatte:

„Seitens der Landesregierung ist die damalige weitgehende Streichung der Altersermäßigung stets als kompensatorische Beteiligung der Lehrkräfte für die im Gegenzug geschaffene Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit behandelt und auch öffentlich dargestellt worden. Beide Maßnahmen zielen darauf ab, die besonderen Belastungen des Lehrerberufs ab einem bestimmten Lebensalter abzumildern.

Die Landesregierung geht deshalb davon aus, dass bei einer Aussetzung der Altersteilzeit eine neue Regelung über die Altersermäßigung der Lehrkräfte getroffen würde. Detaillierte Überlegungen für diesen Fall gibt es nicht. Nach meiner Einschätzung würde die zu treffende Regelung im finanziellen Volumen jedoch nicht wesentlich hinter dem früheren Umfang der Altersermäßigung zurück bleiben können.“

Diese Argumentation hat auch weiterhin ihre Gültigkeit, da sich die Belastung im Schuldienst auf keinen Fall vermindert hat. Die Forderung nach Beibehaltung der Altersteilzeit bzw. zumindest einer Wiedereinführung einer Altersermäßigung als „nicht mehr zeitgemäß“ abzutun, ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten. Sie erwarten von ihrem Dienstherrn in Wahrnehmung seiner Fürsorgepflicht Vertrauensschutz und die Beibehaltung der bestehenden Rechtslage.

2. Absenkung der Eingangbesoldung

Die Absenkung trifft die Beamtinnen und Beamten zusätzlich zu den Kürzungen der letzten Jahre.

- Absenkung der Besoldung um 3,8% durch Kürzung des Weihnachtsgeldes im Jahr 2003.
- Nullrunden in 2005 und 2006.

Zusätzlich hierzu will das Land Rheinland-Pfalz die Besoldung in den Jahren 2007 und 2008 für den größten Teil der Beamtinnen und Beamten nur um 0,5% erhöhen. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten weiterhin die Forderung nach einer zeit- und inhaltsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst.**

Andere Bundesländer haben hier Besoldungsanhebungen vorgesehen, die sich am Abschluss für die Tarifbeschäftigten orientieren.

Für die Jahre 2005 bis 2008 ergibt sich bei einer angenommenen Inflationsrate von 2% pro Jahr ein weiterer Kaufkraftverlust von rd. 7%.

Die Absenkung der Eingangsbesoldung für neu zu berufende Beamtinnen und Beamte trifft insbesondere junge Menschen in einem Altersbereich von 23 bis 25 Jahren, die im Begriff stehen, einen eigenen Hausstand und vor allen Dingen eine eigene Familie zu gründen.

Ein derartiges Vorgehen widerspricht daher den familienpolitischen Zielen, sowohl der Bundes- als auch der Landesregierung.

Der Kaufkraftverlust trifft insgesamt direkt die regionale Wirtschaft in unserem Land.

Gleichzeitig begibt sich Rheinland-Pfalz – bedingt durch die Förderalismusreform I – in einen **Wettbewerb, um die „besten Köpfe“**, d. h., unser Bundesland konkurriert mit allen anderen Ländern um gut ausgebildete Beamtinnen und Beamte.

Diesen Wettbewerb kann Rheinland-Pfalz nach den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte und unter Berücksichtigung der Haushaltslage nur verlieren. Durch den vorlegten Gesetzentwurf wird diese Situation noch verschärft. Dies mag kurzfristig wegen des Überangebotes an Bewerberinnen und Bewerbern – soweit ein solches

überhaupt besteht- noch nicht zu Buche schlagen. Im Schulbereich gibt es schon jetzt Fächer ohne ausreichendes Angebot an Lehrkräften.

Die **Abwanderung von Nachwuchskräften** im öffentlichen Dienst, insbesondere im Bildungsbereich, in andere Bundesländer wird jedoch mittelfristig unausweichlich die Folge sein. Wir fürchten, dass gerade im Bildungsbereich und bei der Polizei die Absenkung der Eingangsbesoldung das falsche Signal ist.

Gerade bei jüngeren Menschen ist festzustellen, dass die Bindung an ihr „Heimatland“ ihre – insbesondere finanzielle – Grenze hat. Gerade, wer eine Familie gründen will, ist auf jeden Cent angewiesen. Wir sehen daher mittelfristig, bei anziehender Konjunktur, das Problem, für den öffentlichen Dienst in ausreichender Zahl gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass z. B. bei der Polizei aufgrund der Altersstruktur künftig weit mehr Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand treten und durch Neueinstellungen ersetzt werden müssen.

Die Landesregierung hat ihre Planungen auf die Entwicklung abgestellt und will die Einstellungsrate auf 300 pro Jahr führen und ab 2011 voraussichtlich mehr als 400 Anwärterinnen und Anwärter pro Jahr einstellen. Das Landesamt für Statistik beschreibt in einer Studie für das Innenministerium zur Personalplanung der Polizei bereits jetzt genau diese Problematik.

Fazit

Durch die einseitige Orientierung der vorgesehenen Maßnahmen auf Haushaltskonsolidierung und Einsparung treten notwendige personalpolitische Erfordernisse in den Hintergrund.

Mittelfristig wird der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz, gerade auch im Hinblick auf die abnehmende Bewerberdichte, deutlich an Attraktivität verlieren.

Gut und sehr gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, die örtlich ungebunden sind, werden sich zunehmend an der ihnen angebotenen Bezahlung und den beruflichen Perspektiven orientieren und aus unserem Land abwandern.

Erfahrungen zu diesem Phänomen liegen aus der jüngeren Vergangenheit bereits vor und haben immer zu Sonderzuschlägen, Sonderregelungen bzw. Rücknahme von Absenkungen geführt. Ein solches Vorgehen ist jedoch insbesondere im

personalpolitischen Bereich kontraproduktiv, da sich Fehlentwicklungen, wenn überhaupt, nur mittelfristig korrigieren lassen.

Auf die Divergenz zwischen personalpolitischem Verhalten und familienpolitischen Zielen ist bereits hingewiesen worden.

Inwieweit sich durch die beiden gekoppelten Maßnahmen (Absenkung der Eingangsbesoldung bei Jüngeren und Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei Älteren) Ansatzpunkte für einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung ergeben, kann hier nicht abschließend beurteilt werden.

Hier gilt es, das Gutachten des wissenschaftlichen Dienstes des Landtages in Zusammenhang mit den geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken abzuwarten.

III. Zum Gesetzentwurf im Einzelnen

Wir verweisen insgesamt auf unsere vorstehenden grundsätzlichen Ausführungen.

§ 55 LBG

Die Änderung wird abgelehnt.

Die Entscheidung, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, muss allein im Benehmen des Betroffenen bleiben. Daher kann sie nur auf Antrag des Beamten/der Beamtin getroffen werden.

Die derzeit gültige Regelung lässt die Fortführung der Dienstgeschäfte über das 65. Lebensjahr hinaus zu. Für eine Ausweitung besteht kein Anlass.

§ 80 b LBG

Die Streichung wird abgelehnt.

Die Tatbestände des § 80 b haben es den Beschäftigten ermöglicht, einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu wählen, ohne über Gebühr finanzielle Einschränkungen hinnehmen zu müssen.

§ 80 e LBG

Die Einführung wird abgelehnt.

§ 80 f LBG

Die Einführung wird abgelehnt.

§ 185 Abs. 1 Satz 2

Ergänzung nicht erforderlich!

§ 6 a Landesbesoldungsgesetz

Die Einführung wird abgelehnt.

Die geplante Absenkung der Eingangsbesoldung führt zu Kaufkraftverlusten gerade junger Menschen. Sie ist der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in RLP abträglich. In Konkurrenz zu anderen Dienstherren und der freien Wirtschaft werden gute und sehr gute Kräfte abwandern.

§ 6 b Landesbesoldungsgesetz

Ein Abweichen von § 6 Abs. 2 Bundesbesoldungsgesetz wird abgelehnt.

Sollte die Landesregierung bei ihrer Absicht bleiben, muss der Altersteilzeitzuschlag sowohl in den Fällen des § 80 e als auch in den Fällen des § 80 f deutlich erhöht werden.

Insbesondere die Nichtanwendung des § 6 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes wird als schädlich abgelehnt. Sollte die Landesregierung bei ihrem Vorhaben bleiben, sind deutlich höhere Anrechnungszeiten als geplant anzusetzen.

§ 6 c Landesbesoldungsgesetz

Der Zuschlag sollte bei Dienstunfällen und qualifizierten Dienstunfällen auf die Versorgung angerechnet werden. Wir fordern eine entsprechende gesetzliche Regelung.

Mainz, den 8. März 2007



Astrid Clauss
Abteilungsleiterin
Öffentlicher Dienst / Beamte und Sozialpolitik

Einkommen bei Altersteilzeit

Beamtin/Beamter in A 10

1	Besoldungsgruppe	A 10
2	Familienstand	verh.
3	Ehegatten im öD	nein
4	Steuerklasse	III
5	Bezüge bei voller Stelle	
6	Grundgehalt	2.852,65
7	Familienzuschlag	104,24
8	Sonderzuwendung	123,30
9	Gesamtbezüge	3.080,19
10	Gehalt ohne Altersteilzeit	
11	Lohnsteuer	319,66
12	Kirchensteuer ja/nein	28,77
13	Soli	17,58
14	Nettogehalt	2.714,18
15	Gehalt bei Altersteilzeit	
16	50 % Einkommen	1.540,10
17	Lohnsteuer	0,00
18	Kirchensteuer ja/nein	0,00
19	Soli	0,00
20	Netto	1.540,10
21	Neuregelung ATZ bis zur Altersgrenze	
22	Nettobezüge (siehe oben)	1.540,10
23	20 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	308,02
24	Bezüge bei ATZ bis 64 Jahre	1.848,12
25	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	68,09
26	Neuregelung bei Altersteilzeit bis 3 Jahre über Altersgrenze	
27	Nettobezüge (siehe oben)	1.540,10
28	40 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	616,04
29	Bezüge bei ATZ bis 67 Jahre	2.156,13
30	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	79,44
31	Bezüge nach Erreichen der Altersgrenze	
32	Grundgehalt	1.426,33
33	Familienzuschlag	52,12
34	Sonderzuwendung	61,65
35	8 % Zuschlag nach Erreichen der Altersgrenze	114,11
36	Einkommen für 50 % Teilzeit	1.654,20
37	Altersteilzeitzuschlag	616,04
38	Steuerpfl. Einkommen	2.270,24
39	Lohnsteuer	122,00
40	Kirchensteuer ja/nein	10,98
41	Soli	
42	Nettobezüge	2.137,26
43	Entsprichtv.H. des Nettoeinkommens	78,74

Hinweis: Bitte die markierten Felder ausfüllen!

Anmerkung: Mit Erreichen der Altersgrenze werden die Bezüge um 8 v.H.(der halben Bezüge) erhöht. Dafür besteht dann aber für die Altersteilzeitzulage volle Steuerpflicht. Der Progressionsvorbehalt entfällt, sodass die jährliche Einkommensteuer geringer sein wird. Die in Zeile 32 ausgewiesenen Beträge sind die monatlichen Nettobezüge bis zum Erreichen der Altersgrenze, die jedoch dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Die in Zeile 46 ausgewiesenen Beträge unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Aus dieser Berechnung lassen sich keinerlei rechtliche Ansprüche ableiten.

Einkommen bei Altersteilzeit

Beamtin/Beamter in A 11

1	Besoldungsgruppe	A 11
2	Familienstand	verh
3	Ehegatten im öD	nein
4	Steuerklasse	III
5	Bezüge bei voller Stelle	
6	Grundgehalt	3.187,45
7	Familienzuschlag	104,24
8	Sonderzuwendung	137,26
9	Gesamtbezüge	3.428,95
10	Gehalt ohne Altersteilzeit	
11	Lohnsteuer	410,66
12	Kirchensteuer ja/nein	36,96
13	Soli	22,59
14	Nettogehalt	2.958,75
15	Gehalt bei Altersteilzeit	
16	50 % Einkommen	1.714,48
17	Lohnsteuer	26,16
18	Kirchensteuer ja/nein	2,35
19	Soli	0,00
20	Netto	1.685,96
21	Neuregelung ATZ bis zur Altersgrenze	
22	Nettobezüge (siehe oben)	1.685,96
23	20 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	342,90
24	Bezüge bei ATZ bis 64 Jahre	2.028,86
25	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	68,57
26	Neuregelung bei Altersteilzeit bis 3 Jahre über Altersgrenze	
27	Nettobezüge (siehe oben)	1.685,96
28	40 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	685,79
29	Bezüge bei ATZ bis 67 Jahre	2.371,75
30	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	80,16
31	Bezüge nach Erreichen der Altersgrenze	
32	Grundgehalt	1.593,73
33	Familienzuschlag	52,12
34	Sonderzuwendung	68,63
35	8 % Zuschlag nach Erreichen der Altersgrenze	127,50
36	Einkommen für 50 % Teilzeit	1.841,97
37	Altersteilzeitzuschlag	685,79
38	Steuerpfl. Einkommen	2.527,77
39	Lohnsteuer	181,83
40	Kirchensteuer ja/nein	16,36
41	Soli	10,00
42	Nettobezüge	2.319,57
43	Entsprichtv.H. des Nettoeinkommens	78,40

Hinweis: Bitte die markierten Felder ausfüllen!

Anmerkung: Mit Erreichen der Altersgrenze werden die Bezüge um 8 v.H.(der halben Bezüge) erhöht. Dafür besteht dann aber für die Altersteilzeitzulage volle Steuerpflicht. Der Progressionsvorbehalt entfällt, sodass die jährliche Einkommensteuer geringer sein wird. Die in Zeile 32 ausgewiesenen Beträge sind die monatlichen Nettobezüge bis zum Erreichen der Altersgrenze, die jedoch dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Die in Zeile 46 ausgewiesenen Beträge unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Einkommen bei Altersteilzeit

Beamtin/Beamter in A 12

1	Besoldungsgruppe	A 12
2	Familienstand	verh
3	Ehegatten im öD	nein
4	Steuerklasse	III
5	Bezüge bei voller Stelle	
6	Grundgehalt	3.522,25
7	Familienzuschlag	104,24
8	Sonderzuwendung	151,22
9	Gesamtbezüge	3.777,71
10	Gehalt ohne Altersteilzeit	
11	Lohnsteuer	505,33
12	Kirchensteuer ja/nein	45,48
13	Soli	27,79
14	Nettogehalt	3.199,11
15	Gehalt bei Altersteilzeit	
16	50 % Einkommen	1.888,86
17	Lohnsteuer	53,50
18	Kirchensteuer ja/nein	4,82
19	Soli	0,00
20	Netto	1.830,54
21	Neuregelung ATZ bis zur Altersgrenze	
22	Nettobezüge (siehe oben)	1.830,54
23	20 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	377,77
24	Bezüge bei ATZ bis 64 Jahre	2.208,31
25	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	69,03
26	Neuregelung bei Altersteilzeit bis 3 Jahre über Altersgrenze	
27	Nettobezüge (siehe oben)	1.830,54
28	40 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	755,54
29	Bezüge bei ATZ bis 67 Jahre	2.586,09
30	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	80,84
31	Bezüge nach Erreichen der Altersgrenze	
32	Grundgehalt	1.761,13
33	Familienzuschlag	52,12
34	Sonderzuwendung	75,61
35	8 % Zuschlag nach Erreichen der Altersgrenze	140,89
36	Einkommen für 50 % Teilzeit	2.029,75
37	Altersteilzeitzuschlag	755,54
38	Steuerpfl. Einkommen	2.785,29
39	Lohnsteuer	245,16
40	Kirchensteuer ja/nein	22,06
41	Soli	13,48
42	Nettobezüge	2.504,58
43	Entsprichtv.H. des Nettoeinkommens	78,29

Hinweis: Bitte die markierten Felder ausfüllen!

Anmerkung: Mit Erreichen der Altersgrenze werden die Bezüge um 8 v.H.(der halben Bezüge) erhöht. Dafür besteht dann aber für die Altersteilzeitzulage volle Steuerpflicht. Der Progressionsvorbehalt entfällt, sodass die jährliche Einkommensteuer geringer sein wird. Die in Zeile 32 ausgewiesenen Beträge sind die monatlichen Nettobezüge bis zum Erreichen der Altersgrenze, die jedoch dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Die in Zeile 46 ausgewiesenen Beträge unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Einkommen bei Altersteilzeit

Beamtin/Beamter in A 13 mit Zulage höherer Dienst

1	Besoldungsgruppe	3920,58
2	Familienstand	verh.
3	Ehegatten im öD	nein
4	Steuerklasse	III
5	Bezüge bei voller Stelle	
6	Grundgehalt	3.929,58
7	Familienzuschlag	105,28
	Zulage höherer Dienst	71,22
8	Sonderzuwendung	168,25
9	Gesamtbezüge	4.274,33
10	Gehalt ohne Altersteilzeit	
11	Lohnsteuer	646,00
12	Kirchensteuer ja/nein	58,14
13	Soli	35,53
14	Nettogehalt	3.534,66
15	Gehalt bei Altersteilzeit	
16	50 % Einkommen	2.137,17
17	Lohnsteuer	96,83
18	Kirchensteuer ja/nein	8,71
19	Soli	5,33
20	Netto	2.026,30
21	Neuregelung ATZ bis zur Altersgrenze	
22	Nettobezüge (siehe oben)	2.026,30
23	20 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	427,43
24	Bezüge bei ATZ bis 64 Jahre	2.453,73
25	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	69,42
26	Neuregelung bei Altersteilzeit bis 3 Jahre über Altersgrenze	
27	Nettobezüge (siehe oben)	2.026,30
28	40 % des halben Bruttogehalts als ATZ-Zulage	854,87
29	Bezüge bei ATZ bis 67 Jahre	2.881,16
30	Entspricht v.H. des Nettoeinkommens	81,51
31	Bezüge nach Erreichen der Altersgrenze	
32	Grundgehalt	1.964,79
33	Familienzuschlag	52,64
34	Sonderzuwendung	84,13
35	8 % Zuschlag nach Erreichen der Altersgrenze	157,18
36	Einkommen für 50 % Teilzeit	2.258,74
37	Altersteilzeitzuschlag	854,87
38	Steuerpfl. Einkommen	3.113,61
39	Lohnsteuer	328,16
40	Kirchensteuer ja/nein	29,53
41	Soli	18,05
42	Nettobezüge	2.737,86
43	Entsprichtv.H. des Nettoeinkommens	77,46

Hinweis: Bitte die markierten Felder ausfüllen!

Anmerkung: Mit Erreichen der Altersgrenze werden die Bezüge um 8 v.H.(der halben Bezüge) erhöht. Dafür besteht dann aber für die Altersteilzeitzulage volle Steuerpflicht. Der Progressionsvorbehalt entfällt, sodass die jährliche Einkommensteuer geringer sein wird. Die in Zeile 32 ausgewiesenen Beträge sind die monatlichen Nettobezüge bis zum Erreichen der Altersgrenze, die jedoch dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Die in Zeile 46 ausgewiesenen Beträge unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.