

Beamtentum und freie Wirtschaft im Vollkostenvergleich

Eine ökonomische Analyse des
Gehaltsäquivalents der A-Besoldung

*Mit Pensionswert, Beihilfe und Beschäftigungssicherheit
auf Basis der Bundesbesoldung als Referenzgröße*

AUTOREN

Dr. Julian Lohf

Lehrbeauftragter, Hochschule der Medien Stuttgart

Dr. Pascal Renz

Lehrbeauftragter, Hochschule Esslingen

Stand: Mai 2026 | Bezugsjahr: Bundesbesoldung ab 01.04.2025 / Steuer- und SV-Recht 2026

Methodik: Ledig / verheiratet, mit / ohne Kinder; Modellfälle A bis E. Sämtliche Werte sind Näherungswerte; individuelle Faktoren wie Bundesland, Familienstand, Kinderzahl, PKV-Tarif, Dienstalter, Erfahrungsstufe, Zulagen, Laufbahn, Arbeitszeit und Ruhestandseintritt verursachen erhebliche Schwankungen.

Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	6
1.1	Elf Kernaussagen	6
2	Methodik und Annahmen	9
2.1	Bezugsjahr und Datenquellen	10
2.2	Zentrale Annahmen für Modellrechnungen	11
2.3	Welche Werte sind Bandbreiten und warum?	11
3	Nettovergleich Beamter vs. Arbeitnehmer	12
3.1	Warum Beamtenbrutto kein Angestelltenbrutto ist	12
3.2	Kennwerte: Steuern und Sozialabgaben für Arbeitnehmer 2026	12
3.3	Modellfälle A bis E: Bandbreiten der monatlichen Nettos	12
3.3.1	Modellfall A: Ledig, Steuerklasse I	13
3.3.2	Modellfall B: Verheiratet, ein Verdiener	14
3.3.3	Modellfall C: Doppelverdiener, Steuerklasse IV	14
3.3.4	Modellfall D: Lehrkraft A13/A14	14
3.3.5	Modellfall E: Polizei und Sicherheitsbereich	15
4	Pension vs. gesetzliche Rente	16
4.1	Strukturvergleich	16
4.2	Faustregel: Pensionsniveau vs. Rentenniveau	16
4.3	Vertiefte Pensionsanalyse: A9, A12, A13, A14, A16	17
4.4	Pensionsausstattung als kapitalisiertes Vermögen	19
4.5	Sensitivitätsanalyse: Wie robust ist der Gesamtfaktor?	19
4.6	Grenzen der Pensionskapitalisierung	21
5	Beihilfe und Krankenversicherung	22
5.1	Beihilfesätze des Bundes	22
5.2	Geldwerter Vorteil der Beihilfe pro Lebensphase	22
5.3	Zusammenfassung Beihilfe-Gegenwert	23
6	Zulagen und Sonderzahlungen	24
6.1	Allgemein zustehende Zuschläge (im Modell ansetzbar)	24
6.2	Stellengebundene Zulagen (nicht pauschal ansetzbar)	24
6.3	Sonderzahlungen / Weihnachtsgeld	24
6.4	Vermögenswirksame Leistungen	25
6.5	Weitere geldwerte Vorteile	25
7	Arbeitsplatzsicherheit als geldwerter Vorteil	26
7.1	Welche Risiken ein Arbeitnehmer trägt, Beamter nicht	26
7.2	Quantifizierung der Risikoprämie	26
7.3	Versicherungsökonomische Betrachtung	27
8	Gesamtäquivalent nach Besoldungsgruppe	28
8.1	Übersichtstabelle (Modellfall A: ledig)	28
8.2	Modellfall B (Familie): ergänzende Sicht	29
9	Vertiefte Analyse: A9, A12, A13, A14, A16	31
9.1	A9: Justizvollzugsbeamter	31

9.2	A12: Betriebsprüfer	31
9.3	A13: Lehrkraft oder Regierungsrat	32
9.4	A14: Oberstudienrat oder Oberregierungsrat	33
9.5	A16: Schulleiter oder Ministerialrat	33
10	Wirkung der Besoldungsreform 2025/2026 auf das Gesamtäquivalent	34
10.1	Endgrundgehalt-Steigerungen je Besoldungsgruppe	34
10.2	Rechenbeispiel: A14 Oberregierungsrat	35
10.3	Folgen für die Hauptbefunde der Analyse	35
10.4	Was sich strukturell ändert: Wegfall des Ehegattenzuschlags	36
10.5	Hinweis zur Rechtskraft	36
11	Fiskalische Wirkung und wirtschaftspolitische Einordnung	37
11.1	Bestand: Wie viele Beamte sind betroffen?	37
11.2	Brutto-Plus pro Besoldungsgruppe	38
11.3	Fiskalische Hochrechnung	38
11.4	Wirtschaftspolitische Debatte	40
12	Grenzen der Analyse	42
12.1	Strukturelle Grenzen des Vergleichs	42
12.2	Annahme-Abhängigkeit	42
12.3	Steuerliche Komplexität	42
12.4	Was diese Analyse nicht leistet	43
13	Fazit: das ökonomische Gesamtäquivalent	44
13.1	Beantwortung der Kernfragen	44
13.2	Welche Besoldungsgruppen sind besonders attraktiv?	44
13.3	Wo ist der Abstand zur freien Wirtschaft besonders groß?	45
13.4	Welche Annahmen treiben das Ergebnis am stärksten?	45
13.5	Verbleibende Unsicherheiten	45
13.6	Einordnung: ökonomische Lebensstandard-Äquivalenz	46
13.7	Schlussbemerkung	47
	Anhang: Quellen und Datenstand	49
	Über die Autoren	52
	Kolophon	52

Abbildungsverzeichnis

1	Monatliche Altersbezüge im direkten Vergleich	17
2	Kapitalwert der Versorgungslücke pro Besoldungsgruppe	19
3	Privat aufzubauendes Versorgungskapital bei konstanter Sparrate	20
4	Sensitivitätsanalyse für A13: drei Szenariokombinationen	20
5	Stufenweiser Aufbau des Gesamtäquivalents pro Besoldungsgruppe	29
6	Multiplikator gegenüber dem Beamtenbrutto	29
7	Anteile der Komponenten am Gesamtäquivalent für A13	32
8	Bestand der A-besoldeten Beamten nach Besoldungsgruppe	37
9	Geschätzte jährliche Brutto-Mehrkosten der Besoldungsanpassung	39

1 Executive Summary

WELCHES BRUTTOJAHRESGEHALT müsste ein Privatangestellter erzielen, um nach Abgaben, Altersversorgung, Krankenabsicherung und Beschäftigungsstabilität denselben ökonomischen Wert zu erreichen wie ein Bundesbeamter derselben Besoldungsgruppe? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Analyse. Rechenbasis ist die Bundesbesoldung A in der vor dem Bundesalimentationsgesetz (BALimentG) geltenden Fassung; die Wirkung der Reform (rückwirkend ab 01. 04. 2025, Strukturreform zum 01. 05. 2026) wird separat in Kapitel 10 quantifiziert.

■ 1.1 Elf Kernaussagen

1. **Der Bruttovergleich führt in die Irre.** Beamte zahlen keine Arbeitnehmerbeiträge zu Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung. Bei gleichem Brutto liegt das Beamten-Netto spürbar höher; ein lediger Angestellter braucht rund 9 bis 13 Prozent mehr Bruttogehalt, um dasselbe laufende Netto zu erreichen.
2. **Faustregel für den reinen Nettovergleich: Faktor 1,09 bis 1,13.** Ein lediger Beamter mit X Euro Brutto erzielt etwa dasselbe Netto wie ein lediger Arbeitnehmer mit 1,09 bis 1,13 mal X. Der Faktor bleibt über die Besoldungsgruppen nahezu konstant; oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen sinkt er leicht. Dieser Wert erfasst nur das laufende Gehalt. Pension, Beihilfe und Beschäftigungssicherheit kommen hinzu und führen zum deutlich höheren Gesamtfaktor.
3. **Die Pension ist die größte Versorgungskomponente, und die unsichtbarste.** Die Beamtenpension erreicht bis zu 71,75 Prozent des *letzten* Bruttos nach 40 Dienstjahren. Die gesetzliche Rente eines vergleichbaren Angestellten erreicht, bezogen auf dieselbe Größe (das letzte Brutto einer steigenden Karriere), typischerweise nur rund 31 bis 35 Prozent, weil sie sich am Lebensdurchschnittseinkommen bemisst und die Beitragsbemessungsgrenze wirkt. Die Versorgungslücke beträgt je nach Besoldungsgruppe monatlich rund 1.550 bis 3.500 Euro; ihr Barwert liegt zwischen etwa 330.000 und 750.000 Euro, abhängig von Besoldungsgruppe und Diskontzins.
4. **Beihilfe verschiebt die Krankenversicherungskosten.** Angestellte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze tragen rund 600 Euro GKV-Höchstbeitrag (AN-Anteil, inkl. Pflege) im Monat. Beihilfeberechtigte kommen mit 250 bis 450 Euro PKV-Restkostentarif aus. Familien mit zwei Kindern profitieren überproportional, weil der Beihilfesatz dann auf 70 Prozent für den Beamten und 80 Prozent für die Kinder steigt.
5. **Beschäftigungsstabilität als Risikoprämie.** Die kombinierte Kündigungs- und Insolvenzunsicherheit wird als Risikoaufschlag von 10 Prozent der laufenden Vergütung modelliert (Bandbreite 5 bis 15 Prozent in der Sensitivitätsanalyse). Dies ist die am schwächsten empirisch gesicherte Einzelannahme der Analyse und wird entsprechend zurückhaltend angesetzt.
6. **Modellbasiertes Gesamtäquivalent: Faktor in der Größenordnung 1,4.** Netto,

Pensionsanwartschaft, Beihilfe und Beschäftigungssicherheit zusammengefasst, ergibt sich ein Gesamtäquivalent zur freien Wirtschaft von rund dem 1,34- bis 1,43-fachen des Beamtenbruttos. Je nach Annahmen zu Realrendite, Ruhegehaltssatz und Sicherheitsprämie liegt der Wert zwischen etwa 1,30 und 1,51. Konkret: rund 80.000 Euro Beamtenbrutto in A13 entsprechen etwa 104.000 bis 120.000 Euro privatwirtschaftlicher Vergütung. Es handelt sich um ein modellbasiertes Äquivalent unter offengelegten Annahmen, nicht um eine exakt messbare Größe.

7. **Der Vorteil wächst mit dem Lebensalter.** Im Berufseinstieg ist der Abstand moderat. Ab dem 50. Lebensjahr und vor allem im Ruhestand wirken Pension und Beihilfe voll, der Abstand vergrößert sich deutlich.
8. **Die Bandbreiten sind keine Punktschätzungen.** Künftige Versorgungsreformen, PKV-Beitragsdynamik, Rentenentwicklung, Inflation und individuelle Karrierebiografien können die Werte um plus/minus 15 bis 25 Prozent verschieben. Die Zahlen markieren Größenordnungen, nicht Punktschätzungen.
9. **Die Reform 2025/2026 verschiebt das Gesamtäquivalent um 8 bis 12 Prozent nach oben.** Mit dem Bundesalimentationsgesetz steigen die Endgrundgehälter je nach Besoldungsgruppe um 7,5 Prozent (A8) bis 16 Prozent (A3), im höheren Dienst um 8,2 Prozent (A13) bis 10,7 Prozent (A14). Die Aussage des Fazits verschiebt sich entsprechend: Ein A13 entspricht nach Reform nicht 104.000 bis 120.000, sondern eher 112.000 bis 130.000 Euro privatwirtschaftlicher Vergütung. Da die Pension dem letzten ruhegehaltfähigen Brutto folgt, erhöht jede Besoldungssteigerung neben der aktiven Vergütung auch die spätere Pension und die Hinterbliebenenversorgung.
10. **Fiskalische Wirkung der Besoldungsreform.** Bei 528 bis 1.284 Euro monatlichem Brutto-Plus je Besoldungsgruppe und rund 1,73 Millionen A-besoldeten Personen aller Ebenen ergibt sich ein jährlicher Brutto-Mehraufwand der Dienstherren von 12 bis 16 Milliarden Euro. Davon entfällt nur ein Teil kassenwirksam auf den Bundeshaushalt; ein erheblicher Anteil fließt zudem über die Lohnsteuer zurück. Pressewerte (3,5 Mrd. € jährlich für den Bund nach NZZ; 7,6 Mrd. € kumuliert bis 2027 nach WirtschaftsWoche) beziehen sich auf verschiedene Zeiträume und Ebenen und sind nicht mit dem Gesamtaufwand gleichzusetzen. Hinzu kommen Pensions- und Beihilfe-Folgewirkungen über Jahrzehnte.
11. **Einordnung in Reichtumsschwellen, mit methodischem Vorbehalt.** Einkommensreichtums-Schwellen (BMAS: rund 4.600 € Monatsnetto für einen Single; IW Köln: rund 5.780 €) beziehen sich auf das *laufende Monatseinkommen*. Das in diesem Papier berechnete Gesamtäquivalent enthält dagegen auch kapitalisierte Anwartschaften für Pension und Beihilfe, also Vermögensbestandteile. Beide Größen sind nicht unmittelbar vergleichbar. Festhalten lässt sich: Im laufenden Nettoeinkommen erreicht eine A13-Position die Reichtumsschwellen nicht, eine A16-Position schon. Bezieht man die kapitalisierte Versorgung als Lebensstandard-Komponente ein, rückt die ökonomische Gesamtposition einer A13-Stelle näher an die einkommensstarker Haushalte heran. Diese Aussage betrifft die Lebensstandard-Sicherung über den gesamten Lebensverlauf, nicht das laufende Monatseinkommen.

Lesehinweis. Alle Werte beruhen auf transparenten Modellannahmen und ersetzen keine individuelle

Steuer- oder Versorgungsberatung. Wohnsitz, Erfahrungsstufe, Familienzusammensetzung, PKV-Tarif und Renteneintrittsalter können das Ergebnis individuell deutlich verschieben.

2 Methodik und Annahmen

Methodenkasten: Was diese Analyse ist, und was nicht

Charakter der Analyse. Eine ökonomische Modellrechnung, keine Erhebung. Verglichen werden zwei Idealtypen: ein Bundesbeamter und ein tarifgebundener Privatangestellter mit gleicher Steuerklasse, Familienkonstellation und Erfahrungsstufe. Bandbreiten in den Tabellen ergeben sich aus Annahme-Variationen; eine systematische Sensitivitätsanalyse folgt in Abschnitt 4.5.

Wer ist der Vergleichsangestellte? „Freie Wirtschaft“ meint hier eine tarifgebundene oder vergleichbar entlohnte Anstellung mit voller Sozialversicherung (Rente, Kranken, Pflege, Arbeitslosigkeit). Nicht gemeint: Selbstständige, Vorstände, leitende Angestellte mit Sonderverträgen, sowie tariflose Hochlohnbranchen (Investment Banking, Top-Beratung, Pharma-Spitzenkräfte). Referenzfall ist der ökonomisch typische Angestellte mit vergleichbarem Bildungsabschluss und Karriereverlauf.

Welche Perspektive? Arbeitnehmer- bzw. Beamtenperspektive. Gefragt wird, welcher private Wert beim Empfänger ankommt. Die Arbeitgeberperspektive (Vollkosten Dienstherr versus Vollkosten Unternehmen) würde teils andere Ergebnisse liefern, weil dort die Pensionsrückstellungen, Versorgungslasten und Beihilfeaufwendungen explizit auf der Aufwandsseite erscheinen.

Was nicht modelliert ist. Teilzeitkarrieren mit verminderter Pensionsanwartschaft, späte Verbeamtung, Dienstunfähigkeit, individuelle PKV-Tarifstrukturen, regionale Lebenshaltungskosten und psychische Belastungsfaktoren. Reale Lebensverläufe können entsprechend abweichen.

Datenbasis der Berechnungen. Die Netto-, Steuer- und Sozialversicherungswerte beruhen auf einem vereinfachten, selbst implementierten Berechnungsmodell auf Basis der amtlichen Rechengrößen 2026 (Einkommensteuertarif nach §32a EStG, Sozialversicherungs-Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen). Das Modell bildet die Grundstruktur ab, nicht jedoch jede Detailregelung (etwa die exakte Vorsorgepauschale oder die vollständige Absetzbarkeit von PKV-Beiträgen). Die ausgewiesenen Beträge sind daher als *modellhafte Größenordnungen* zu verstehen. Für einzelfallgenaue Werte ist ein amtlicher Brutto-Netto-Rechner heranzuziehen; die Abweichungen bewegen sich erfahrungsgemäß im niedrigen einstelligen Prozentbereich und berühren die Schlussfolgerungen nicht.

Kennformeln (Details: Anhang Rechenwege).

- Versorgungslücke pro Monat: $L = P_{\text{Beamtenpension}} - R_{\text{ges. Rente}}$
- Kapitalwert der Lücke: $K = L \cdot 12 \cdot a_{T;i}$, mit $a_{T;i}$ = Rentenbarwertfaktor bei Diskontzins i und Restlebenserwartung T
- Erforderliche Sparrate p. a.: $S = K \cdot \frac{r}{(1+r)^n - 1}$, mit Realrendite r und Sparjahren n
- Gesamtäquivalent (additive Zerlegung): $\Phi_{\text{ges}} = B \cdot f_{\text{netto}} + S_{\text{pension}} + R_{\text{sicherheit}} + B_{\text{beihilfe}}$, mit B = Beamtenbrutto, f_{netto} = Netto-Ausgleichsfaktor, S_{pension} = Jahressparrate zur Lückenschließung, $R_{\text{sicherheit}}$ = Risikoaufschlag, B_{beihilfe} = Jahreswert des Beihilfevorteils. Der Gesamtfaktor ist Φ_{ges}/B .

Wichtig: Welche Besoldung ist gemeint? Bund als Referenzgröße

Seit der Föderalismusreform 2006 besteht keine einheitliche Beamtenbesoldung mehr. Bund und Länder legen ihre Besoldung jeweils eigenständig per Gesetz fest, der Bund über das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG), die sechzehn Länder über eigene Landesbesoldungsgesetze.

Das ist für diese Analyse aus einem Grund relevant: Lehrkräfte, die hier als anschauliches Beispiel für die Besoldungsgruppe A13 dienen, sind nahezu ausnahmslos **Landesbeamte**, nicht Bundesbeamte. Bundesbeamte im engeren Sinn sind rund 200.000 Personen (Bundesverwaltung, Bundespolizei, Soldaten); die rund 1,3 Millionen Landesbeamten, darunter fast alle Lehrkräfte und Polizisten, werden nach Landesrecht besoldet. Die Tabellen der Länder weichen voneinander und vom Bund ab, im Endgrundgehalt der Gruppe A13 über die Bundesländer hinweg um deutlich mehr als 2.000 Euro im Jahr.

Diese Analyse verwendet durchgängig die Bundesbesoldung A als einheitliche Referenzgröße. Sie ist bundesweit publiziert, transparent dokumentiert und liegt im mittleren Bereich des Länderspektrums; sie eignet sich daher als nachvollziehbare Benchmark. Die genannten Lehrer-Beispiele sind illustrativ zu verstehen: Sie ordnen eine Besoldungsgruppe einem vertrauten Beruf zu, nicht einer exakten Landestabelle. Die eigentliche Argumentation dieses Papers, das Verhältnis von Netto, Pension, Beihilfe und Beschäftigungssicherheit, ist vom konkreten Dienstherrn weitgehend unabhängig: Die Größenordnung der Faktoren gilt für Bundes- wie für Landesbeamte. Wer die Werte für ein bestimmtes Bundesland exakt benötigt, muss die jeweilige Landestabelle heranziehen. Die Abweichung im Grundgehalt der Gruppe A13 zwischen den Ländern und dem Bund liegt in einer Größenordnung von bis zu rund 2.000 Euro im Jahr, bezogen auf ein Jahresbrutto von rund 80.000 Euro also bei etwa zwei bis drei Prozent. Das verschiebt einzelne Eurobeträge, ändert aber an der Richtung und Größenordnung der hier gezeigten Faktoren nichts.

■ 2.1 Bezugsjahr und Datenquellen

Diese Analyse stützt sich auf folgende Bezugsdaten:

- Bundesbesoldungstabelle gültig ab 01.04.2025 (lineare Erhöhung um 3,0 Prozent gegenüber Vorjahr) sowie geplante Strukturreform zum 01.05.2026 (weitere 2,8 Prozent, Wegfall der Stufe 1, einheitliche Stufenabstände).
- Einkommensteuertarif 2026 nach §32a EStG: Grundfreibetrag 12.348 Euro, Eingangssteuersatz 14 Prozent, Spitzensteuersatz 42 Prozent ab 69.879 Euro zu versteuerndem Einkommen, Reichensteuer 45 Prozent ab 277.826 Euro.
- Solidaritätszuschlag 5,5 Prozent auf Einkommensteuer; Freigrenze für Arbeitnehmer angehoben (greift praktisch erst im hohen Einkommensbereich).
- Sozialversicherungs-Rechengrößen 2026: Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung / Pflege 5.812,50 Euro pro Monat, BBG Renten- und Arbeitslosenversicherung 8.450 Euro pro Monat. Versicherungspflichtgrenze GKV: 6.450 Euro pro Monat.
- Beitragssätze 2026: GKV allgemein 14,6 Prozent zzgl. durchschnittlicher Zusatzbeitrag ~2,5 Prozent (jeweils paritätisch), Pflege 3,6 Prozent (Kinderlose 4,2 Prozent), Rentenversicherung 18,6 Prozent, Arbeitslosenversicherung 2,6 Prozent.
- Beamtenversorgung Bund: Höchstruhegehaltssatz 71,75 Prozent nach 40 Dienstjahren in Vollzeit (1,79375 Prozent pro Dienstjahr). Durchschnittlicher Ruhegehaltssatz Versorgungszugänge 2024: 66,9 Prozent (Quelle: BMI).
- Beihilfe Bund: 50 Prozent Aktiver ohne / mit einem Kind, 70 Prozent ab zwei Kindern; 70 Prozent Pensionäre und nicht erwerbstätige Ehegatten; 80 Prozent für Kinder.
- Familienzuschlag Bund Stufe 1 (Ehegatte) ca. 165 Euro, Kinderzuschlag pro Kind ca. 145 bis 175 Euro je nach Stufe.

■ 2.2 Zentrale Annahmen für Modellrechnungen

Für die ungefähren Netto-Berechnungen gelten folgende Annahmen, sofern nicht anders ausgewiesen:

- Wohnsitz: Deutschland, ohne Kirchensteuer (Hauptszenario). Werte mit Kirchensteuer wären um etwa 8 bis 9 Prozent der Einkommensteuer höher.
- Krankenversicherung Beamter: Private Krankenversicherung mit beihilfekonformen Tarifen. Annahmen pro Lebensphase: jung / ledig ca. 280 Euro pro Monat, mittlere Altersgruppe mit Familie ca. 350–500 Euro pro Monat (Beamter + Ehegatte + 2 Kinder), Pensionär ca. 350–600 Euro pro Monat. Pflegepflichtversicherung anteilig zusätzlich.
- Krankenversicherung Angestellter: Gesetzliche Krankenversicherung mit Zusatzbeitrag, paritätisch finanziert; bis zur BBG. Privat versicherte Arbeitnehmer (Einkommen oberhalb 6.450 Euro pro Monat) erhalten maximalen Arbeitgeberzuschuss von 508,59 Euro pro Monat.
- Bei Beamten werden Familien- und Kinderzuschläge gemäß Anlage V Bundesbesoldungsgesetz angesetzt. Keine pauschalen Zulagen wie Polizei-, Ministerial- oder Erschwerniszulage; diese werden nur in Modellfall E (Polizei) und in Spezialhinweisen erwähnt.
- Steuerklasse I (ledig), III (verheiratet, Alleinverdiener) bzw. IV (verheiratet, beide verdienen ähnlich).
- Pensionsbezüge unterliegen der Lohnsteuer (Versorgungsfreibetrag mit Zuschlag, sinkt bis 2040 auf null). Im Beispiel rechnen wir vereinfacht mit 75 bis 85 Prozent steuerpflichtigem Anteil und ohne SV-Pflicht (Pensionäre zahlen nur PKV + Pflege).

■ 2.3 Welche Werte sind Bandbreiten und warum?

Sämtliche ausgewiesenen Beträge sind Bandbreiten, weil Stufe (Erfahrung), Familienstand, Kinderzahl, PKV-Tarif, Bundesland und Dienstalter teils zweistellig prozentual variieren. Wir geben pro Besoldungsgruppe eine untere Stufe (typisch: Eingangsstufe 2 oder 3) und eine obere Stufe (Endstufe 7 oder 8) an. Die zugrunde gelegten Bruttospalten liegen leicht oberhalb der reinen Grundgehaltsspanne 2025, da sie typische Familien- und Stellenzuschläge einschließen.

3 Nettovergleich Beamter vs. Arbeitnehmer

■ 3.1 Warum Beamtenbrutto kein Angestelltenbrutto ist

BEAMTEN- UND ANGESTELLTENBRUTTO bezeichnen unterschiedliche Konzepte. Wer sie direkt vergleicht, vergleicht etwas, das schon definitorisch nicht vergleichbar ist. Die wichtigsten Unterschiede:

- **Keine Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** (18,6 Prozent, davon 9,3 Prozent AN-Anteil bis BBG 8.450 €/Monat). Beamte erhalten stattdessen direkt die staatliche Pension.
- **Keine Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung** (2,6 Prozent, davon 1,3 Prozent AN-Anteil). Beamte sind strukturell weitgehend kündigungsgeschützt (außerhalb von Probezeit und Disziplinarverfahren) und damit nicht arbeitslosenversicherungspflichtig.
- **Keine paritätische gesetzliche Krankenversicherung.** Beamte erhalten Beihilfe (in der Regel 50 Prozent der berücksichtigungsfähigen Aufwendungen, 70 Prozent ab zwei Kindern). Sie versichern sich privat für die Restkosten.
- **Keine paritätische Pflegeversicherung im klassischen Sinn.** Beamte schließen eine private Pflegepflichtversicherung ab; die Beiträge sind risikobasiert, nicht einkommensabhängig.

Aus Sicht des Bruttoabzugs heißt das vereinfacht:

- Ein Arbeitnehmer mit 5.000 € Brutto zahlt rund 1.050 € AN-Beiträge zur Sozialversicherung; netto bleiben nach Steuern (Steuerklasse I) rund 3.100 €.
- Ein Beamter mit 5.000 € Brutto (A11/A12-Bereich) zahlt nur Steuern und ca. 280–400 € PKV/Pflege; netto bleiben rund 3.400–3.500 €.
- Der Nettovorteil des Beamten beträgt in dieser Modellgröße rund 300–400 € pro Monat oder etwa 4.000 € im Jahr, bei gleichem Brutto.

■ 3.2 Kennwerte: Steuern und Sozialabgaben für Arbeitnehmer 2026

Tatsächliche Werte schwanken durch Krankenkassen-Zusatzbeitrag (1,5 bis 3,5 %) und individuelle Pflegezuschläge bzw. -rabatte. Oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen entstehen keine zusätzlichen Beiträge mehr; ein zentraler Hebel: Spitzenverdienende-Angestellte profitieren überproportional, Beamte ebenfalls (sie zahlen ohnehin keine).

■ 3.3 Modellfälle A bis E: Bandbreiten der monatlichen Nettos

Die folgenden Tabellen zeigen pro Modellfall die ungefähre Spannweite des monatlichen Nettos für Beamte und das nötige Bruttogehalt eines Arbeitnehmers, um auf das gleiche Netto zu kommen. Die Werte sind Bandbreiten und enthalten typische Streuungen durch Stufe und Krankenversicherungstarif. Der Pensionsvorteil ist hier noch nicht eingerechnet; er folgt in Kapitel 4.

Tabelle 1. Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung 2026.

Versicherung	AN-Anteil	AG-Anteil	BBG / Monat
Krankenversicherung (allg. + ZB ~2,5 %)	ca. 8,55 %	ca. 8,55 %	5.812,50 €
Pflegeversicherung (mit Kindern, regulär)	1,80 %	1,80 %	5.812,50 €
Pflegeversicherung Kinderlose ab 23 J.	2,40 %	1,80 %	5.812,50 €
Rentenversicherung	9,30 %	9,30 %	8.450,00 €
Arbeitslosenversicherung	1,30 %	1,30 %	8.450,00 €
Summe AN bis Höchstbeitrag	ca. 21,0 %	ca. 21,0 %	—

Wichtig: Bezugsstand der Brutto-Werte

Die in den folgenden Tabellen ausgewiesenen Bruttowerte entsprechen der vor dem Bundesalimentationsgesetz geltenden Bundesbesoldungsordnung A in der Fassung vom 01. 04. 2025 (lineare Erhöhung um 3,0 Prozent zum Tarifabschluss vom 06. 04. 2025). Die Strukturreform zum 01. 05. 2026 (Wegfall der Stufe 1, Vereinheitlichung der Stufenabstände, mindestens 2,8 Prozent linear) hebt die Endgrundgehälter je nach Besoldungsgruppe nochmals um zwischen rund 7,5 Prozent (A8) und 16 Prozent (A3) an, im höheren Dienst zwischen 8,2 Prozent (A13) und 10,7 Prozent (A14). Die Konsequenzen für das Gesamtäquivalent werden separat in Kapitel 10 quantifiziert.

3.3.1 Modellfall A: Ledig, keine Kinder, Steuerklasse I, ohne Kirchensteuer**Tabelle 2.** Brutto-Netto-Vergleich Beamter vs. Arbeitnehmer, Modellfall A. Alle Beträge in Euro; Brutto und Netto pro Monat, Jahresgehalt p. a.

BesGr.	Beamten-Brutto	Beamten-Netto	AN-Brutto (Netto-äquiv.)	AN-Brutto p. a.	Faktor
A6	3.408 – 3.998	2.420 – 2.820	3.710 – 4.440	44.500 – 53.300	1,09 – 1,11
A7	3.578 – 4.198	2.540 – 2.950	3.920 – 4.690	47.000 – 56.300	1,10 – 1,12
A8	3.757 – 4.408	2.660 – 3.080	4.150 – 4.950	49.800 – 59.400	1,10 – 1,12
A9	4.133 – 4.849	2.900 – 3.360	4.610 – 5.490	55.300 – 65.900	1,11 – 1,13
A10	4.546 – 5.334	3.170 – 3.650	5.120 – 6.050	61.400 – 72.600	1,12 – 1,13
A11	5.001 – 5.867	3.450 – 3.970	5.680 – 6.640	68.200 – 79.700	1,13 – 1,13
A12	5.501 – 6.454	3.750 – 4.300	6.230 – 7.240	74.800 – 86.900	1,12 – 1,13
A13	6.106 – 7.164	4.110 – 4.670	6.900 – 8.010	82.800 – 96.100	1,12 – 1,13
A14	6.777 – 7.952	4.470 – 5.090	7.580 – 8.840	91.000 – 106.100	1,11 – 1,12
A15	7.523 – 8.827	4.860 – 5.550	8.410 – 9.720	100.900 – 116.600	1,10 – 1,12
A16	8.350 – 9.798	5.300 – 6.080	9.240 – 10.700	110.900 – 128.400	1,09 – 1,11

Lesart: Der hier ausgewiesene Faktor (AN-Brutto / Beamten-Brutto) bezieht sich nur auf den Netto-Ausgleich, also den ersten von vier Schritten. Er liegt durchgängig bei rund 1,09 bis 1,13. Das heißt: Schon um das gleiche laufende Netto zu erreichen, braucht ein lediger Angestellter etwa 9 bis 13 Prozent mehr Bruttogehalt als der Beamte, weil er den vollen Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung trägt, während der Beamte nur den PKV-Eigenanteil zahlt. Der Faktor steigt mit der Besoldungsgruppe nicht an, sondern bleibt nahezu konstant und sinkt im höheren Dienst sogar leicht, weil die Beitragsbemessungsgrenzen die Sozialabgaben des Angestellten oberhalb von rund 8.450 € Monatsbrutto deckeln. Pension, Beihilfe und Beschäftigungssicherheit sind in diesem Faktor noch nicht enthalten; sie werden in den Kapiteln 4 bis 8 ergänzt und führen zum deutlich höheren Gesamtfaktor (Tabelle 10).

3.3.2 Modellfall B: Verheiratet, ein Verdiener, zwei Kinder, Steuerklasse III

Im Splitting-Tarif mit zwei Kinderfreibeträgen verschiebt sich der Vorteil des Beamten zusätzlich: Der Beamte erhält Familienzuschlag (ca. 165 Euro pro Monat) und Kinderzuschläge (rund 145–175 Euro pro Kind). Beihilfe steigt auf 70 Prozent (ab zwei Kindern), Kinder werden mit 80 Prozent beihilfefähig. Die PKV-Kosten für die ganze Familie liegen oft unter dem GKV-Familienbeitrag, weil der nicht erwerbstätige Ehegatte und die Kinder günstig versichert sind.

Tabelle 3. Brutto-Netto-Vergleich Beamter vs. Arbeitnehmer, Modellfall B (Familie). Alle Beträge in Euro; Brutto und Netto pro Monat, Jahresgehalt p. a.

BesGr.	Brutto + Zulagen	Beamten-Netto	AN-Brutto (Netto-äquiv.)	AN-Brutto p. a.	Faktor
A8	4.220–4.870	3.270–3.740	4.600–5.410	55.200–64.900	1,09–1,11
A9	4.595–5.310	3.540–4.050	5.070–5.940	60.800–71.300	1,10–1,12
A11	5.460–6.330	4.160–4.770	6.100–7.060	73.200–84.700	1,12–1,12
A12	5.960–6.910	4.510–5.160	6.650–7.700	79.800–92.400	1,11–1,12
A13	6.570–7.620	4.930–5.640	7.320–8.470	87.800–101.600	1,11–1,11
A14	7.240–8.410	5.380–6.150	8.060–9.250	96.700–111.000	1,10–1,11
A15	7.985–9.290	5.880–6.710	8.830–10.110	106.000–121.300	1,09–1,11
A16	8.815–10.260	6.410–7.310	9.640–11.060	115.700–132.700	1,08–1,09

Wichtig: Der hier ausgewiesene Faktor erfasst, wie in Modellfall A, nur den laufenden Nettovergleich; er liegt bei rund 1,08 bis 1,12. Beamter wie Angestellter profitieren im Familienfall vom Ehegattensplitting, daher bleibt der reine Netto-Faktor ähnlich flach wie bei Ledigen. Der eigentliche Familienvorteil des Beamten liegt nicht im laufenden Netto, sondern in der Beihilfe: Ab zwei Kindern steigt der Bemessungssatz auf 70 Prozent, Kinder sind zu 80 Prozent beihilfefähig (siehe Kapitel 5). Dieser Vorteil wird im Gesamtfaktor (Tabelle 10) erfasst, nicht in dieser Tabelle.

3.3.3 Modellfall C: Verheiratet, beide verdienen ähnlich, zwei Kinder, Steuerklasse IV

Verdienen beide Partner ähnlich, schmilzt der Splittingvorteil. Der Beamtenvorteil entspricht dann näher dem ledigen Fall (Modellfall A), bezogen auf den Beamten-Partner allein. Der reine Netto-Faktor liegt entsprechend bei rund 1,09 bis 1,13 je nach Besoldungsgruppe und Stufe. Die familiären Beihilfevorteile bleiben (70 Prozent ab zwei Kindern, 80 Prozent für Kinder).

3.3.4 Modellfall D: Lehrkraft A13/A14, verheiratet, zwei Kinder

Lehrkräfte sind Landesbeamte; die folgenden Werte beruhen auf der Bundesbesoldung A als Referenzgröße (siehe Klarstellung in Kapitel 2) und weichen je nach Bundesland geringfügig ab. Lehrkräfte im gehobenen oder höheren Dienst (A13, A14) profitieren typischerweise von:

- Vollzeit oder hohe Teilzeit mit relativ planbaren Karrierestufen.
- Hohe Pensionsanwartschaft, da meist 35 bis 40 Dienstjahre erreichbar.
- Familienzuschlag ca. 165 Euro pro Monat, Kinderzuschlag rund 150 Euro pro Kind.
- Keine pauschale Stellenzulage, aber gelegentlich Funktionszulagen (Fachbereichsleitung, Stellvertretung).

Typische Werte (verheiratet, zwei Kinder, Steuerklasse III, Endstufe):

- A13 Endstufe: ca. 7.200–7.600 € Brutto inkl. Zuschläge → Netto ca. 5.360–5.620 €. Privatwirtschafts-Äquivalent (nur Netto): ca. 96.000–101.000 € Jahresbrutto.
- A14 Endstufe: ca. 7.900–8.400 € Brutto inkl. Zuschläge → Netto ca. 5.820–6.150 €. Privatwirtschafts-Äquivalent (nur Netto): ca. 105.000–111.000 € Jahresbrutto.

Der ökonomisch bedeutendste Vorteil einer Lehrkraft liegt in der hohen Wahrscheinlichkeit, die volle Pensionshöhe zu erreichen (siehe Kapitel 4).

3.3.5 Modellfall E: Polizei und Sicherheitsbereich A7 bis A11

Im Polizeivollzugsdienst gelten eigene Strukturen:

- Polizeizulage (allgemeine Stellenzulage Polizei): aktuell ca. 130–160 € pro Monat, ruhegehaltfähig in geänderter Form.
- Erschwerniszulagen für Wechselschicht- und Nachtdienst: 5,11 € pro Nachtdienststunde, 1,28 € pro Stunde Wechselschicht (typisch 60–250 € pro Monat).
- DUZ (Dienst zu ungünstigen Zeiten) bzw. Sonn- / Feiertagszuschläge: kumuliert oft 100–300 € pro Monat.
- Frühere Altersgrenze (62 Jahre Polizeivollzug Bund). Damit kürzere Beitragszeit, aber dafür längere Pensionsphase.
- Heilfürsorge statt Beihilfe in vielen Polizeibereichen: Vollkostenübernahme medizinischer Leistungen, kein PKV-Beitrag während aktiver Zeit. Ein erheblicher zusätzlicher geldwerter Vorteil von 200 bis 350 € pro Monat gegenüber einem PKV-versicherten Beamten ohne Heilfürsorge.

Typische Brutto-Werte mit Zulagen (verheiratet, ein Kind):

- A7 mit Polizeizulage und durchschnittlichem Schichtdienst: ca. 4.000–4.700 € Brutto pro Monat → Netto ca. 2.900–3.350 €. Privatwirtschaftsäquivalent: ca. 47.000–55.000 € Jahresbrutto.
- A9 mit Polizeizulage, Schichtzulagen, Erfahrungsstufe: ca. 4.700–5.500 € Brutto → Netto ca. 3.300–3.850 €. Privatwirtschaftsäquivalent: ca. 55.000–66.000 € Jahresbrutto.
- A11 mit Stellenzulage, ggf. Sicherheitszulage: ca. 5.400–6.400 € Brutto → Netto ca. 3.800–4.450 €. Privatwirtschaftsäquivalent: ca. 65.000–80.000 € Jahresbrutto.

4 Pension vs. gesetzliche Rente

DIE ALTERSVERSORGUNG ist der mit Abstand größte Unterschied zwischen Beamtenverhältnis und Privatwirtschaft; größer als die laufenden Bezüge, größer als die Krankenversicherung, größer als alle Zulagen zusammen. Wer das Beamtenverhältnis ökonomisch bewerten will, kommt um die Pension nicht herum. **Kapitalwert der Lücke: 330 T€ bis 750 T€**

■ 4.1 Strukturvergleich

Tabelle 4. Strukturvergleich Beamtenpension (Bund) vs. gesetzliche Rente.

Merkmal	Beamtenpension Bund	Gesetzliche Rente
Berechnung	Letzte 2 Jahre ruhegehaltfähige Bezüge $\times$ Ruhegehaltssatz	Entgeltpunkte $\times$ aktueller Rentenwert
Höchstsatz	71,75 % nach 40 Dienstjahren (bezogen auf das letzte Brutto)	Kein fester Höchstsatz; praktisch ca. 45 % des letzten Bruttos bei flacher Karriere, bei steigender Karriere entsprechend weniger
Steigerung pro Jahr	1,79375 Prozentpunkte ruhegehaltfähige Bezüge	1 EP $\approx$ 1,1 % vom Durchschnittsentgelt
Bezugsgröße	Letztes Brutto (mit ruhegehaltfähigen Zulagen)	Lebensdurchschnittseinkommen, gedeckelt auf BBG
Beitragspflicht aktiv	Keine eigene Beitragszahlung (Finanzierung aus Steuern)	18,6 % vom Brutto bis BBG 8.450 €/Monat (paritätisch)
Inflationsschutz	Anpassung an Besoldungsentwicklung	Anpassung über Lohnentwicklung mit Nachhaltigkeitsfaktor, tendenziell schwächer
Hinterbliebene	60 % Witwengeld + ggf. Waisengeld	55 % große Witwenrente (alte Regel: 60 %)
Gesundheit im Ruhestand	Beihilfe steigt auf 70 %; PKV-Restkostenbeitrag	Krankenversicherung der Rentner (KVdR), Beitrag auf Rente und weitere Bezüge

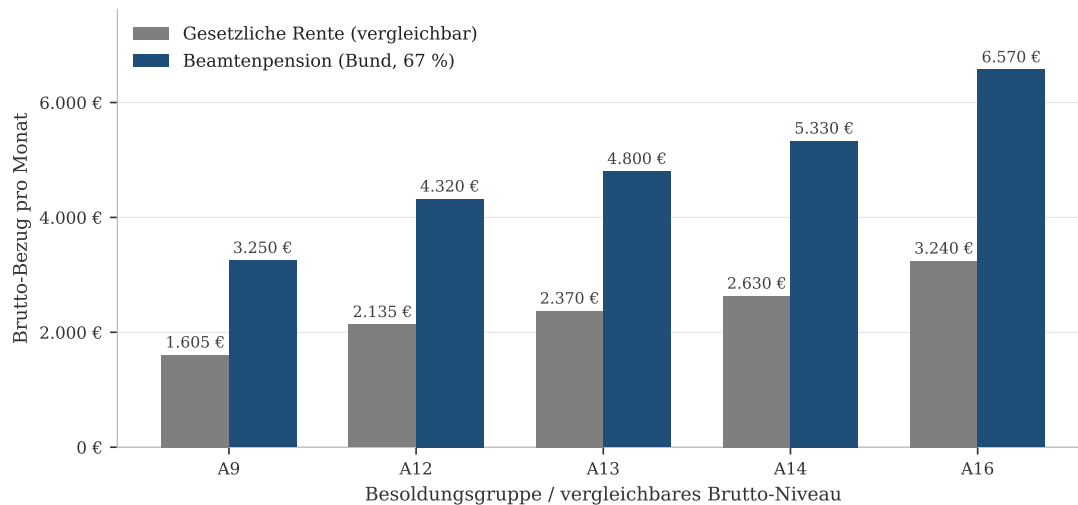
■ 4.2 Faustregel: Pensionsniveau vs. Rentenniveau

Vereinfacht ergeben sich für vergleichbare Karrieren folgende Größenordnungen. Entscheidend ist dabei die Bezugsgröße: Die Pension bemisst sich am *letzten* Brutto, die Rente am *Lebensdurchschnitt*. Beide Quoten sind daher nur vergleichbar, wenn man sie auf dieselbe Größe bezieht.

- Beamter Bund mit 35 Dienstjahren: Ruhegehaltssatz ca. 62,8 Prozent des letzten ruhegehaltfähigen Bruttos.
- Beamter Bund mit 40 Dienstjahren: 71,75 Prozent (Höchstsatz).

Monatliche Altersbezüge im Vergleich

Beamtenpension (durchschnittl. Ruhegehaltssatz 67 %) vs. gesetzliche Rente



Annahmen: Pension 67 % des letzten Bruttos; gesetzl. Rente Mittel zwischen Modellrenten. Quelle: BMI, eigene Berechnungen.

Abbildung 1. Monatliche Altersbezüge im direkten Vergleich. Die Beamtenpension liegt in allen Besoldungsgruppen über der vergleichbaren gesetzlichen Rente. Der absolute Abstand wächst mit der Besoldungsgruppe; in den oberen Gruppen wirkt zusätzlich die Beitragsbemessungsgrenze dämpfend auf die Rente.

- Durchschnitt aller Bundesbeamten-Versorgungszugänge 2024: 66,9 Prozent (Quelle: BMI).
- Gesetzliche Rente bei *flacher* Karriere (45 Beitragsjahre konstant auf Durchschnitts- oder BBG-Niveau): ca. 45 Prozent des letzten Bruttos.
- Gesetzliche Rente bei *steigender* Karriere (Lebensdurchschnitt rund drei Viertel des Endgehalts, wie in dieser Analyse unterstellt): ca. 31 bis 35 Prozent des letzten Bruttos.
- Bei Einkommen deutlich oberhalb der BBG sinkt die Quote weiter, weil die BBG das beitragspflichtige Einkommen deckelt.
- Das amtliche „Sicherungsniveau vor Steuern“ von rund 48 Prozent ist eine davon abweichende Definition (Standardrente relativ zum Durchschnittsentgelt, beide nach Sozialabgaben) und nicht mit den obigen Brutto-zu-Brutto-Quoten gleichzusetzen.

■ 4.3 Vertiefte Pensionsanalyse: A9, A12, A13, A14, A16

Annahmen für diese Detailrechnung:

- Letztes ruhegehaltfähiges Brutto auf Basis Endstufe gemäß den Besoldungstabellen (obere Spannenwerte, ohne Familienzuschläge).
- Ruhegehaltssatz: durchschnittlich 67 Prozent (entspricht ungefähr 37 Vollzeit-Dienstjahren).
- Vergleichsangestellter: identisches letztes Bruttogehalt, 40 bis 45 Beitragsjahre, steigende Karriere (Lebensdurchschnitt rund 78 Prozent des Endgehalts), Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt.
- Restlebenserwartung im Ruhestand: 22 Jahre (gemittelt Männer / Frauen ab 65; Beamte tendenziell länger).

- Diskontzins zur Kapitalisierung: 2 Prozent real.
- Zuschlag-Lücke wird mit ETF / Mischportfolio aufgebaut, jährliche Realrendite 4 Prozent über 30 Sparjahre.

Tabelle 5. Vertiefte Pensionsanalyse für ausgewählte Besoldungsgruppen. Letztes Brutto / Pension / Rente / Lücke pro Monat; Kapitalwert und Sparbetrag jährlich. Alle Werte in Euro.

BesGr.	Brutto	Pension	Rente	Lücke	Kapitalwert	Sparbetrag
A9	4.850	3.250	1.510 – 1.700	1.550 – 1.740	328.000 – 369.000	5.900 – 6.600
A12	6.450	4.320	2.010 – 2.260	2.060 – 2.310	437.000 – 489.000	7.800 – 8.700
A13	7.165	4.800	2.230 – 2.510	2.290 – 2.570	485.000 – 545.000	8.700 – 9.700
A14	7.950	5.330	2.475 – 2.785	2.545 – 2.855	539.000 – 605.000	9.600 – 10.800
A16	9.800	6.570	3.050 – 3.430	3.140 – 3.520	665.000 – 746.000	11.900 – 13.300

Lesart der Tabelle:

- Der Ruhegehaltssatz von 67 Prozent ist konservativ und entspricht dem aktuellen Bundesdurchschnitt der Versorgungszugänge.
- Die gesetzliche Rente ist nach der Rentenformel der Deutschen Rentenversicherung berechnet: Entgeltpunkte $\times$ aktueller Rentenwert (2026 angesetzt mit rund 42 €), bei 40 bis 45 Beitragsjahren (untere bzw. obere Grenze der Rentenspanne) und einem Lebensdurchschnittsentgelt von etwa 78 Prozent des Endgehalts. Bei höheren Einkommen wirkt die Beitragsbemessungsgrenze (101.400 € p. a. 2026) dämpfend, hebt die Rente aber nicht vollständig auf: Ein A16-Pendant erreicht weiterhin eine spürbar höhere Rente als ein A12-Pendant.
- Der Kapitalwert der Versorgungslücke (Spalte 6) ist der Barwert, um die monatliche Lücke 22 Jahre lang zu finanzieren. Verwendet wird ein Rentenbarwertfaktor von 17,66 (Diskontzins 2 Prozent real, 22 Jahre).
- Die Sparrate (Spalte 7) ist der jährliche Betrag, der über 30 Jahre tatsächlich in ein wertpapierorientiertes Vorsorgedepot fließen müsste (Annuitätenfaktor 0,01783 bei 4 Prozent Realrendite). Es handelt sich um eine Netto-Größe: Der Angestellte muss sie aus versteuertem Einkommen leisten. Bei einer konservativeren Realrendite von 3 Prozent läge die nötige Sparrate rund 20 Prozent höher.
- Brutto-Aufschlag im Erwerbsleben: Damit der Angestellte diese Netto-Sparrate leisten kann, muss sein Brutto näherungsweise um das 1,5- bis 1,6-fache des Sparbetrags höher liegen (Steuern und Abgaben auf das zusätzliche Einkommen). Im Gesamtäquivalent (Kapitel 8) wird bewusst nur der Sparbetrag selbst angesetzt; der ausgewiesene Gesamtfaktor ist insoweit eine konservative Untergrenze.

Hinweis zur Abgrenzung gegenüber dem Nettovergleich: Der Wegfall des Rentenversicherungsbeitrags ist bereits im Nettovergleich (Kapitel 3) erfasst, dort als laufender Liquiditätsvorteil des Beamten. Die hier ausgewiesene Versorgungslücke bewertet einen davon *getrennten* Sachverhalt: den Leistungsunterschied im Alter zwischen der Beamtenpension und der gesetzlichen Rente, die der Angestellte für seine Beiträge erhält. Beide Größen zählen denselben Vorteil also nicht doppelt; sie betreffen verschiedene Lebensphasen.

■ 4.4 Pensionsausstattung als kapitalisiertes Vermögen

Kapitalisiert man die Pensionszusage eines Bundesbeamten (gleiche Annahmen wie oben), entstehen folgende Werte. Sie zeigen das Versorgungsvermögen, das ein Angestellter zusätzlich zu seiner gesetzlichen Rente bei Renteneintritt besitzen müsste, um die gleiche Lebensstandardsicherung zu haben:

Tabelle 6. Kapitalwert der Versorgungszusagen und Differenz zur gesetzlichen Rente.

BesGr.	Kapitalwert Pensionszusage (€)	Kapitalwert ges. Rente (€)	Kapitalwert der Lücke (€)
A9	689.000	320.000 – 360.000	328.000 – 369.000
A12	915.000	426.000 – 479.000	437.000 – 489.000
A13	1.017.000	473.000 – 532.000	485.000 – 545.000
A14	1.129.000	524.000 – 590.000	539.000 – 605.000
A16	1.392.000	646.000 – 727.000	665.000 – 746.000

Lesehilfe: Der A13-Beamte verfügt bei Renteneintritt über einen kapitalisierten Pensionsanspruch von rund einer Million Euro (Barwert, Diskontzins 2 Prozent real, 22 Jahre). Sein Privatwirtschafts-Pendant müsste zusätzlich zur gesetzlichen Rente etwa 485.000 bis 545.000 Euro privates Vermögen aufgebaut haben, um dieselbe Versorgung zu erreichen. Bei einem A16-Beamten liegt diese Differenz bei rund 665.000 bis 746.000 Euro. Die Werte sind Barwerte unter konstanten Annahmen und keine garantierten Vermögensgrößen.

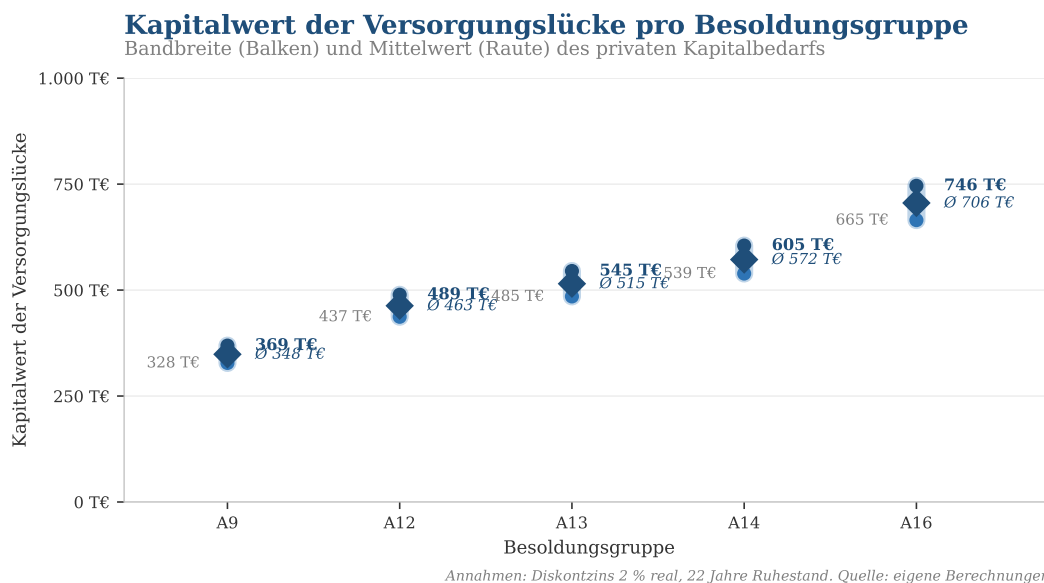


Abbildung 2. Kapitalwert der Versorgungslücke pro Besoldungsgruppe. Die Balken zeigen die Bandbreite, der zentrale Punkt den Mittelwert des Kapitalbedarfs für die zusätzliche private Altersvorsorge.

■ 4.5 Sensitivitätsanalyse: Wie robust ist der Gesamtfaktor?

Die in dieser Analyse ausgewiesenen Gesamtfaktoren von rund 1,35 bis 1,43 hängen an drei Annahmen, die das Ergebnis spürbar bewegen:

- **Realrendite der privaten Vorsorge.** 2 Prozent (anleihelastig) oder 4 Prozent (aktienlastig) verändern die nötige Sparrate um den Faktor 2.

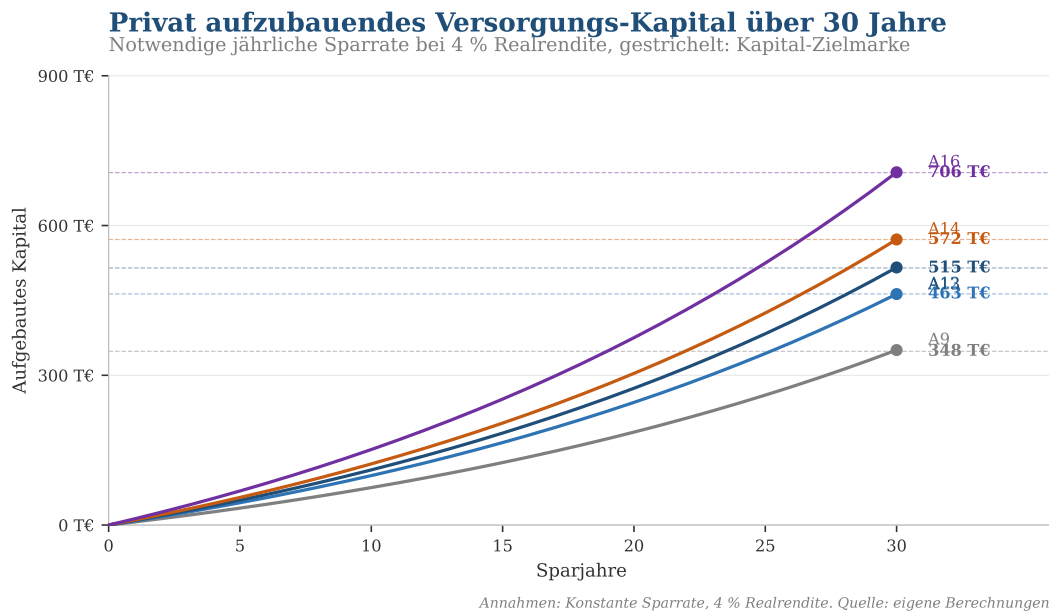


Abbildung 3. Wachstum des privat aufzubauenden Versorgungskapitals bei konstanter Sparrate (4 % Realrendite). Die gestrichelten Linien markieren das jeweilige Zielkapital. Sichtbar wird: Bei A13 sind 30 Jahre Sparen mit rund 9.200 € p. a. nötig, bei A16 etwa 12.600 € p. a.

- **Ruhegehaltssatz.** 60 Prozent (33–35 Dienstjahre, Teilzeit) bis 71,75 Prozent (Vollkarriere mit 40 Dienstjahren); der Durchschnitt der Versorgungszugänge liegt bei rund 67 Prozent.
- **Sicherheitsprämie.** 5 Prozent (konservativ-untere Literaturgrenze), 10 Prozent (Mittelwert), 15 Prozent (volatile Branche).

Sensitivitätsanalyse für A13: drei Szenariokombinationen

Parameter je Szenario: Realrendite / Ruhegehaltssatz / Sicherheitsprämie

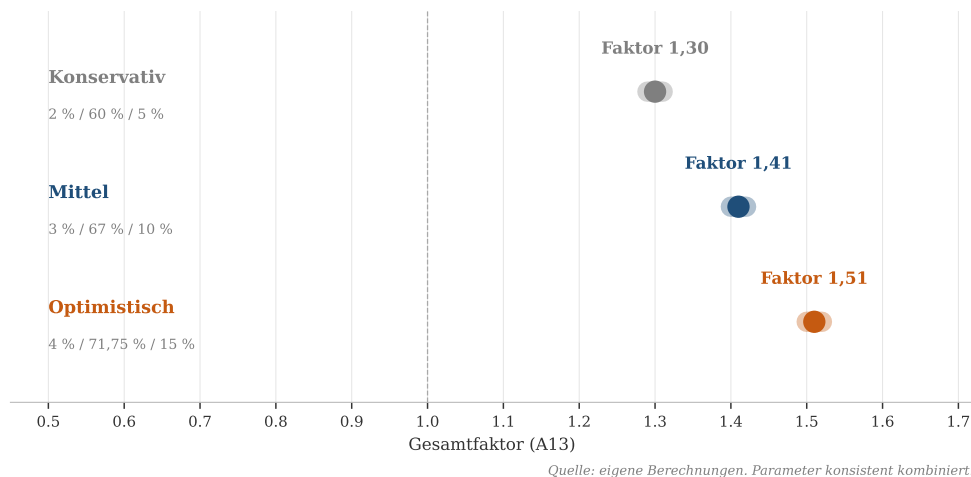


Abbildung 4. Sensitivitätsanalyse für A13: drei konsistente Szenariokombinationen. Konservativ (2 % Realrendite / 60 % Ruhegehaltssatz / 5 % Sicherheitsprämie) liefert einen Faktor von rund 1,30. Mittel (3 % / 67 % / 10 %) liefert rund 1,41. Optimistisch (4 % / 71,75 % / 15 %) liefert rund 1,51.

Interpretation. Der Gesamtfaktor ist richtungsfest und höhenbeweglich. Selbst die konservative Untergrenze von rund 1,30 liegt deutlich über 1. Die populäre Gleichsetzung Beamtenbrutto = Angestelltenbrutto hält der Modellrechnung in keinem der geprüften Szenarien stand. Die Spannweite zwischen 1,30 und 1,51 ist mit gut 20 Prozentpunkten aber

erheblich. Aussagen wie „A13 entspricht 104.000–120.000 Euro“ gelten daher für mittlere Annahmen und sind keine Punktschätzungen, sondern Größenordnungen.

■ 4.6 Grenzen der Pensionskapitalisierung

Die Kapitalisierung der Versorgungslücke setzt drei Größen als konstant voraus, die es nicht sind: Realrendite, Restlebenserwartung und Diskontzins. Realrenditen schwanken stark über Anlageklassen und Konjunkturzyklen (10-Jahres-Realrenditen DAX-ETF 1995–2025: rund 1,5 bis 7 Prozent). Die Lebenserwartung hängt systematisch von Bildung, Geschlecht und Lebensstil ab; der Bildungs-Lebenserwartungsspread liegt bei 4 bis 7 Jahren. Und die steuerliche Behandlung weicht zwischen Beamtenpension (voll lohnsteuerpflichtig, mit auslaufendem Versorgungsfreibetrag), gesetzlicher Rente (nachgelagerte Besteuerung bis 100 Prozent im Jahr 2058) und privater Vorsorge (Abgeltungssteuer; Sonderbehandlung Rürup und Riester) deutlich voneinander ab.

Die ausgewiesenen Kapitalwerte sind daher *modellhafte Mittelwerte*, keine individuell zugesicherten Vermögensgrößen.

5 Beihilfe und Krankenversicherung

■ 5.1 Beihilfesätze des Bundes

DER BUND gewährt nach Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) folgende Bemessungssätze:

Tabelle 7. Bemessungssätze der Beihilfe nach BBhV (Bundesbeamte).

Personenkreis	Beihilfesatz	Anmerkung
Beihilfeberechtigter ohne Kind oder mit einem Kind	50 %	Kerngruppe der jungen ledigen oder kinderarmen Beamten
Beihilfeberechtigter mit zwei oder mehr Kindern	70 %	Familienpaket, sehr werthaltig
Beihilfeberechtigter Versorgungsempfänger (Pension)	70 %	Steigt mit Eintritt in den Ruhestand
Berücksichtigungsfähiger Ehegatte	70 %	Einkommensgrenze des Ehegatten 2025 ca. 21.832 €/Jahr
Berücksichtigungsfähiges Kind	80 %	Solange Kindergeldanspruch
Waise	80 %	Wenn als solche beihilfeberechtigt

In Hessen und Bremen gelten abweichende Regelungen (für Bundesbeamte irrelevant). In Baden-Württemberg gilt für nach 2012 Verbeamtete eine Absenkung. Diese Analyse betrifft ausschließlich Bundesbeamte; damit gelten die obigen Sätze.

■ 5.2 Geldwerter Vorteil der Beihilfe pro Lebensphase

Tabelle 8. Geldwerter Vorteil der Beihilfe nach Lebensphase: Bandbreiten.

Lebensphase	PKV-Beitrag Beamter (€/Mon.)	GKV-Beitrag AN (€/Mon.)	Vorteil Beamter (€/Mon.)	Vorteil p. a. (€)
Jung, ledig, ca. 30 Jahre	240 – 320	ca. 480 (AN-Anteil bei 4.500 € Brutto)	160 – 240	1.900 – 2.900
Verheiratet, 2 Kinder, mittleres Alter	370 – 520	ca. 575 + Familie ggf. 0	55 – 205	700 – 2.500
Verheiratet, 2 Kinder, BBG-übersch.	370 – 520	ca. 600 (Höchstbeitrag) bzw. PKV-Beitrag abzgl. 508 AG-Zuschuss	spürbar höher (> 300)	3.500 – 5.000
Pensionär, 70 J., 70 % Beihilfe	350 – 600	ca. 18 % der Pension+Bezüge ≈ 600 – 900	250 – 400	3.000 – 4.800

Hinweise:

- PKV-Beiträge sind risikobasiert und altersabhängig. Im Alter steigen sie spürbar; allerdings federn die Altersrückstellungen das ab, und der Beihilfesatz steigt im Ruhestand auf 70 Prozent.

- GKV-Pflichtversicherte oberhalb der BBG zahlen den Höchstbeitrag ($5.812,50 \text{ €} \times 8,55\%$ AN-Anteil $\approx 497 \text{ €} + \text{Pflege } 105 \text{ €} \approx 600 \text{ €}$ pro Monat) ohne weiteren Mehrnutzen bei höherem Einkommen.
- Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer (oberhalb 6.450 € pro Monat) zahlt der Arbeitgeber maximal $508,59 \text{ €}$ pro Monat zu. Damit zahlt ein gut verdienender Privatangestellter zwar einen ähnlichen Eigenbeitrag wie ein Beamter, aber ohne die Beihilfeleistung des Dienstherrn (50–70%).
- Im Familienkontext (zwei oder mehr Kinder) wirkt die Beihilfe wie eine Rückversicherung: Selbst hohe Behandlungskosten werden zu 70% vom Dienstherrn übernommen, und Kinder zu 80%. Die jährliche Beihilfeleistung kann bei aufwendigen Behandlungen (z. B. Zahnersatz, Therapien) leicht $5.000\text{--}15.000 \text{ Euro}$ im Einzeljahr betragen, ohne Begrenzung des Dienstherrn.

■ 5.3 Zusammenfassung Beihilfe-Gegenwert

Über die gesamte Erwerbsphase eines Beamten (40 Jahre) beträgt der kumulierte Beihilfevorteil gegenüber einem GKV-versicherten Angestellten nominal etwa 80.000 bis 150.000 Euro , im Ruhestand zusätzlich 50.000 bis 100.000 Euro . Der Lebenswert der Beihilfe-Konstruktion liegt damit in einer Größenordnung von **130.000 bis 250.000 Euro** (nominale Summe über den Lebensverlauf, nicht diskontiert; als Barwert entsprechend geringer).

6 Zulagen und Sonderzahlungen

ZULAGEN SIND im Beamtenrecht eine heterogene Kategorie. Manche stehen allen Beamten zu (Familien- und Kinderzuschlag), andere nur bestimmten Berufsgruppen oder Funktionen (Polizei-, Ministerial-, Erschwerniszulagen). Für eine pauschale Modellrechnung darf man nur die ersteren ansetzen, ohne die Ergebnisse zu überzeichnen.

■ 6.1 Allgemein zustehende Zuschläge (im Modell ansetzbar)

- **Familienzuschlag Stufe 1 (verheiratet):** ca. 165 Euro pro Monat (gestaffelt nach Besoldungsgruppe).
- **Familienzuschlag pro Kind:** ca. 145–175 Euro pro Monat, ab dem dritten Kind höher.
- **Erhöhungsbeträge in unteren Besoldungsgruppen (A3–A8):** Zusatzbeträge zum Familienzuschlag, um das verfassungsrechtliche Mindestabstandsgebot zur Sozialhilfe zu wahren.

■ 6.2 Stellengebundene Zulagen (nicht pauschal ansetzbar)

- **Amtszulagen:** Werden für bestimmte herausgehobene Funktionen gewährt (z. B. stellvertretender Direktor) und sind ruhegehaltfähig. Höhe je nach Funktion 100 bis 350 Euro pro Monat.
- **Ministerialzulage:** Beamte in obersten Bundesbehörden (Bundesministerien) erhalten Ministerialzulage, aktuell A12-Mittlerer Dienst ca. 100 Euro pro Monat, bis zu mehreren hundert Euro im höheren Dienst (A16). Nicht ruhegehaltfähig in Teilen.
- **Polizei- / Sicherheitszulage:** Stellenzulage Polizei rund 130–160 Euro pro Monat. Sicherheitszulage für Beamte in besonders sicherheitsrelevanten Bereichen variabel.
- **Erschwerniszulagen (EZulV Bund):** Wechselschichtdienst, Nachtdienst, Flugdienst, Tauchdienst, Sprengstoffräumung, Strahlenexposition usw. Üblicherweise 50–400 Euro pro Monat.
- **Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge:** Pro Nachtdienststunde 5,11 Euro, Sonntagszuschlag 25 Prozent, Feiertagszuschlag 35 Prozent vom Stundenlohn (Beamte des Bundes). Im Polizei- und Justizvollzug regelmäßig 100–300 Euro pro Monat zusätzlich.
- **Auslandsdienstbezüge:** Bei Auslandsverwendung gelten Auslandszuschlag und Mietzuschuss (oft drei- bis vierstellige Beträge), abhängig von Dienstort und Familiensituation.

■ 6.3 Sonderzahlungen / Weihnachtsgeld

Wichtig: Bei Bundesbeamten wurde die Jahressonderzahlung bereits 2009 durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vollständig in die Grundgehaltssätze integriert. Es gibt also kein separates Weihnachtsgeld mehr. Tarifbeschäftigte (TVöD) hingegen erhalten ein separates

Weihnachtsgeld. Beim Vergleich von Beamten- mit TVöD-Bruttowerten muss diese Strukturunterschiedlichkeit beachtet werden; das Beamtenbrutto enthält das Äquivalent der Sonderzahlung bereits anteilig.

■ 6.4 Vermögenswirksame Leistungen

Der Bund zahlt Beamten 6,65 Euro pro Monat vermögenswirksame Leistungen, was im Vergleich zur Privatwirtschaft (oft 26,59 Euro pro Monat) niedrig ist. Für die Gesamtbetrachtung kaum relevant.

■ 6.5 Weitere geldwerte Vorteile

- Fahrkostenzuschüsse / Jobticket teilweise üblich (variabel).
- Bildung und Weiterbildung: Zugang zu beruflicher Weiterbildung (Bundesakademie für öffentliche Verwaltung u. Ä.) kostenfrei.
- Anspruch auf Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung bei Versetzungen.
- Beihilfe in Pflegefällen, bei Kuren und Sterbefällen.

Für die Vergleichsrechnung in dieser Analyse setzen wir nur den Familienzuschlag und Kinderzuschlag pauschal an. Stelligegebundene Zulagen werden ausschließlich im Modellfall E (Polizei) und in den Lehrer-Bemerkungen erwähnt, weil sie sonst zu Überzeichnungen führen würden.

7 Arbeitsplatzsicherheit als geldwerter Vorteil

DER BEAMTENSTATUS enthält eine implizite Versicherung: gegen Kündigung, gegen Insolvenz des Arbeitgebers, gegen Verlust der Bezüge bei Krankheit, gegen Karriereunterbrechungen mit Pensionsschmälerung. Diese Versicherung kostet den Beamten keinen expliziten Beitrag. Sie hat aber einen Marktwert.

■ 7.1 Welche Risiken ein Arbeitnehmer trägt, Beamter nicht

- Kündigungsrisiko: betriebsbedingt, personenbedingt oder verhaltensbedingt.
- Insolvenzrisiko des Arbeitgebers (bei privaten Unternehmen).
- Arbeitslosigkeit mit Einkommensverlust (Arbeitslosengeld I 60–67 Prozent des letzten Nettos, gedeckelt).
- Karrierebrüche: Branchenwechsel, Qualifikationsentwertung, Lohnpfade unterbrochen.
- Marktrisiko: Konjunkturzyklen, Branchenkrisen.
- Risiko schlechterer Rentenbiografie wegen Lücken (jeder Monat Arbeitslosigkeit oder unterdurchschnittliches Einkommen reduziert die spätere Rente).
- Lohnverhandlungs- und Inflationsrisiko: keine garantierte regelmäßige Erhöhung.

■ 7.2 Quantifizierung der Risikoprämie

In der Vergütungsökonomik werden für stabile / unkündbare Arbeitsverhältnisse Risikoprämien berechnet. Empirische Schätzungen aus der Arbeitsökonomik (Pelzl/Hetschko u. a.) und aus Vergleichen Beamte / Tarif zeigen Bandbreiten. Wir setzen drei Szenarien an:

Tabelle 9. Risikoprämien-Szenarien für Arbeitsplatzsicherheit.

Szenario	Aufschlag	Begründung
Konservativ	+5–7 %	Untergrenze: gut bezahlte, stabile Branche (z. B. Großkonzern, Pharma, Versicherung). Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit gering.
Realistisch (Mittel)	+8–12 %	Industriedurchschnitt. Berücksichtigt mittlere Arbeitslosenwahrscheinlichkeit (3–5 % p. a.), durchschnittliche Branchenrisiken, normales Karriererisiko.
Hoch	+15–20 %	Volatile Branche (Bauwirtschaft, Einzelhandel, Startups, Medien) oder Zeiten höherer Unsicherheit. Empirisch beobachtbar bei Lohnprämien stabiler vs. instabiler Stellen.

Wir verwenden im Folgenden einen Mittelwert von **10 Prozent** als Risikoaufschlag, weisen aber ausdrücklich darauf hin: Dies ist die unsicherste Einzelannahme der gesamten Analyse. Sie beruht auf einer Übertragung allgemeiner arbeitsmarktökonomischer Befunde und ist als

Schätzgröße zu verstehen, nicht als gemessener Wert. Die Sensitivitätsanalyse (Abschnitt 4.5) führt daher konsequent auch ein Szenario mit nur 5 Prozent.

■ 7.3 Versicherungsökonomische Betrachtung

Eine zusätzliche Lesart: Der Beamtenstatus enthält implizit eine sehr weitreichende Beschäftigungsabsicherung mit weitgehendem Bezugserhalt. Eine private Versicherung mit vergleichbarer Leistung (langfristige Einkommensabsicherung mit minimalem Selbstbehalt) ist auf dem Markt in dieser Breite nicht erhältlich. Die ökonomische Literatur zu Lohnunterschieden zwischen sicheren und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (etwa Topel/Ward 1992; Dustmann/Pereira 2008) bewegt sich in einer Größenordnung von wenigen bis rund zehn Prozent des Lebenseinkommens. *Einschränkend ist festzuhalten:* Diese Literatur misst überwiegend Senioritäts- und Lohnpfadeffekte auf dem privaten Arbeitsmarkt, nicht spezifisch die Risikoprämie des Beamtenverhältnisses. Eine unmittelbare Übertragung ist daher mit Unsicherheit behaftet. Wir setzen die Bandbreite bei 5 bis 15 Prozent mit einem Mittelwert von 10 Prozent an und behandeln diese Komponente bewusst zurückhaltend.

Hinweis zur Vermeidung von Doppelzählungen. Die in dieser Analyse separat ausgewiesenen Komponenten (Netto-Ausgleich, Pensions-Aufschlag, Beihilfenvorteil und Sicherheitsprämie) sind konzeptionell weitgehend trennscharf, in der wirtschaftlichen Realität aber teilweise verbunden:

- Die Sicherheit des Beamtenverhältnisses ist Voraussetzung für den vollen Pensionsanspruch; ein ununterbrochenes Berufsleben senkt zugleich die Arbeitslosigkeitsrisiken eines Angestellten.
- Wegfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge ist bereits im Netto-Ausgleich enthalten.
- Beihilfe und PKV-Wahlmöglichkeit reduzieren mittelbar das Sozialversicherungsbeitrags-Risiko.

Wir adressieren diese Doppelzählungsgefahren durch eine *additive und konservative* Modellierung: Die Sicherheitsprämie wird mit 10 Prozent ausschließlich auf die laufende Vergütung (Spalte „nur Netto“) angesetzt, nicht auf Pension oder Beihilfe und nicht multiplikativ auf einen bereits aufgewerteten Zwischenwert. Damit kann der Risikoaufschlag nicht über die anderen Komponenten „mitwachsen“. Die Sensitivitätsanalyse in Abschnitt 4.5 zeigt zusätzlich, wie sich niedrigere (5 Prozent) und höhere (15 Prozent) Annahmen auswirken.

8 Gesamtäquivalent nach Besoldungsgruppe

BIS HIERHER wurden die Komponenten einzeln betrachtet: Netto, Pension, Beihilfe, Beschäftigungsstabilität. Jetzt fügen wir sie zu einem Gesamtwert zusammen. Es handelt sich dabei um ein *modellbasiertes Äquivalent unter offengelegten Annahmen*, nicht um eine exakt messbare Größe. Der Aufbau ist additiv und viergeteilt, sodass jeder einzelne Schritt nachvollziehbar und einzeln prüfbar bleibt:

- **Stufe 1: nur Netto.** AN-Brutto, das dasselbe monatliche Netto wie der Beamte erzeugt.
- **Stufe 2: Netto + Pension.** Zuzüglich der jährlichen Sparrate zur Schließung der Versorgungslücke, umgerechnet in Jahresbrutto.
- **Stufe 3: Netto + Pension + Sicherheitsprämie.** Zuzüglich eines Risikoaufschlags. Dieser ist die unsicherste der vier Komponenten (siehe Kapitel 7); er wird hier additiv mit 10 Prozent der laufenden Vergütung angesetzt. Die Sensitivitätsanalyse zeigt die Wirkung alternativer Werte.
- **Stufe 4: Netto + Pension + Sicherheit + Beihilfe.** Zuzüglich des Beihilfevorteils als jährlicher Bruttoaufschlag.

Alle vier Stufen werden *addiert*, nicht multipliziert. Damit hängt das Ergebnis nicht von der Reihenfolge der Schritte ab, und jede Komponente bleibt isoliert überprüfbar.

■ 8.1 Übersichtstabelle (Modellfall A: ledig)

Tabelle 10. Gesamtäquivalent nach Besoldungsgruppe: stufenweiser Aufbau (Modellfall A). Alle Werte in Tausend Euro Jahresbrutto.

BesGr.	Beamten-Brutto	nur Netto	+ Pension	+ Sicherheit	+ Beihilfe	Faktor
A6	41–48	44–53	48–58	53–64	55–66	1,34–1,39
A7	43–50	47–56	52–62	56–67	58–70	1,36–1,40
A8	45–53	50–59	55–65	60–71	62–74	1,38–1,39
A9	50–58	55–66	61–73	66–79	69–83	1,38–1,43
A10	55–64	61–73	68–80	74–88	76–91	1,39–1,43
A11	60–70	68–80	75–88	82–96	85–100	1,42–1,43
A12	66–77	75–87	83–96	90–104	93–108	1,41–1,41
A13	73–86	83–96	92–106	100–115	104–120	1,40–1,42
A14	81–95	91–106	101–117	110–127	113–132	1,39–1,40
A15	90–106	101–117	112–129	122–141	126–146	1,38–1,40
A16	100–118	111–128	123–141	134–154	138–160	1,35–1,38

Alle Werte in Tausend Euro Jahresbrutto. Alle vier Stufen werden additiv verknüpft. „+ Pension“ addiert den nötigen jährlichen Sparbetrag; da dieser aus versteuertem Einkommen zu leisten wäre, ist der Ansatz eine konservative Untergrenze (der volle Brutto-Aufschlag läge beim 1,5- bis 1,6-fachen). „+ Sicherheit“ addiert einen Risikoaufschlag von 10 Prozent der laufenden Vergütung (Spalte „nur Netto“), „+ Beihilfe“ addiert den jährlichen Wert des Beihilfevorteils. Faktor = Endwert geteilt durch Beamten-Brutto. Es handelt sich um ein modellbasiertes Äquivalent unter den in Kapitel 2 und 7 offengelegten Annahmen.

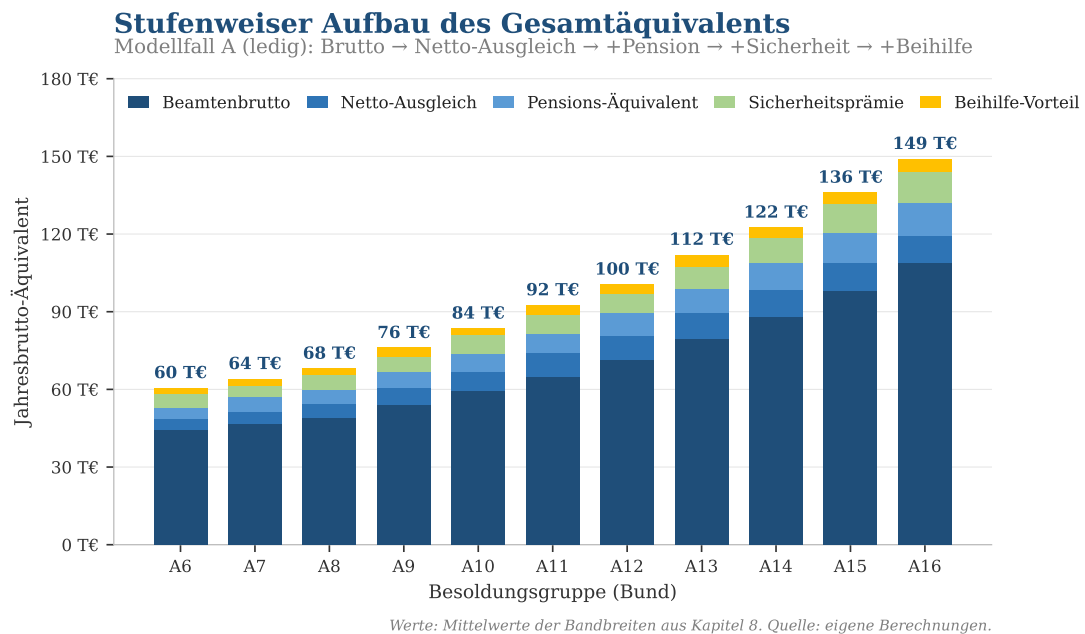


Abbildung 5. Stufenweiser Aufbau des Gesamtäquivalents pro Besoldungsgruppe (Modellfall A: ledig). Jeder Stapel zeigt, wie sich aus dem reinen Beamtenbrutto durch Netto-Ausgleich, Pensionswert, Sicherheitsprämie und Beihilfevorteil das echte privatwirtschaftliche Bruttoäquivalent entwickelt.

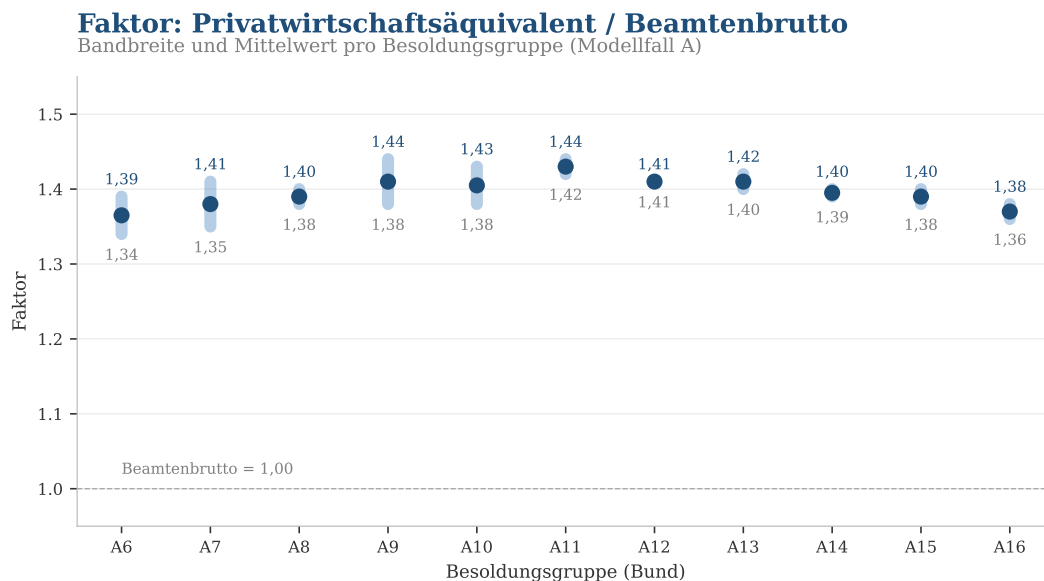


Abbildung 6. Multiplikator gegenüber dem Beamtenbrutto. Der Gesamtfaktor liegt über alle Besoldungsgruppen bei rund 1,34 bis 1,43 und bleibt damit bemerkenswert stabil. Selbst konservativ gerechnet ist ein Beamtenverhältnis ökonomisch deutlich mehr als 30 Prozent wertvoller als das reine Brutto.

8.2 Modellfall B (Familie): ergänzende Sicht

Im Familienkontext (verheiratet, zwei Kinder, ein Hauptverdiener) bleibt der reine Netto-Faktor flach, weil beide Seiten vom Ehegattensplitting profitieren. Der Familienvorteil des Beamten verschiebt sich in den Beihilfe- und Pensionsbereich; der Gesamtfaktor liegt mit rund 1,36 bis 1,39 in ähnlicher Größenordnung wie im ledigen Fall, nur mit anderer Verteilung der Quellen:

- Pensionsanteil ist bei Familien überproportional wertvoll, weil die Hinterbliebenenversorgung (60% Witwengeld) eine zusätzliche Lebensversicherung ohne Eigenbeitrag darstellt.
- Beihilfe ist bei Familien spürbar wertvoller (70% statt 50% für den Beamten, 80% für Kinder).

9 Vertiefte Analyse: A9, A12, A13, A14, A16

DIE FOLGENDEN EINZELBETRACHTUNGEN beziehen sich auf Modellfall B (verheiratet, zwei Kinder, Steuerklasse III). Dieser Fall ist der ökonomisch wirkungsvollste: Splitting-Vorteil, Familien- und Kinderzuschlag, erhöhte Beihilfe (70 Prozent Beamter, 80 Prozent Kinder) und Hinterbliebenenversorgung in der Pension wirken zusammen.

■ 9.1 A9: Justizvollzugsbeamter (Land)

- Beamtenbrutto inkl. Familien- und Kinderzuschlag: ca. 4.600–5.300 €/Monat (55.000–64.000 € p.a.).
- Netto im Modellfall B: ca. 3.550–4.050 €/Monat.
- Pension nach 37 Dienstjahren (66%) bei letztem Bezug ca. 4.850 €: ca. 3.200 € brutto/Monat.
- Vergleichbare gesetzliche Rente Angestellter: ca. 1.510–1.700 €/Monat (nach DRV-Rentenformel).
- Versorgungslücke: ca. 1.550–1.740 €/Monat → Kapitalwert 328.000–369.000 €.
- Notwendiger jährlicher Sparbetrag (30 J., 4% Realrendite): ca. 5.900–6.600 €; aus versteuertem Einkommen entspricht das einem Brutto-Aufschlag von ca. 10.000 €.
- Beihilfevorteil Familie: ca. 2.500–4.000 € p.a.
- Sicherheitsprämie: 10% auf das laufende Netto-Äquivalent, ca. 6.000–7.100 € p.a.
- **Gesamtäquivalent freie Wirtschaft: ca. 76.000–89.000 € Jahresbrutto. Faktor rund 1,38.**

■ 9.2 A12: Betriebsprüfer (Land)

- Beamtenbrutto inkl. Zuschläge: ca. 6.000–6.900 €/Monat (72.000–83.000 € p.a.).
- Netto im Modellfall B: ca. 4.540–5.160 €/Monat.
- Pension (66–67%) bei letztem Bezug ca. 6.450 €: ca. 4.300 € brutto/Monat.
- Vergleichbare gesetzliche Rente: ca. 2.010–2.260 €/Monat (nach DRV-Rentenformel).
- Versorgungslücke: ca. 2.060–2.310 €/Monat → Kapitalwert 437.000–489.000 €.
- Notwendiger jährlicher Sparbetrag: 7.800–8.700 €; aus versteuertem Einkommen entspricht das einem Brutto-Aufschlag von ca. 13.000 €.
- Beihilfevorteil Familie: ca. 3.000–5.000 € p.a.
- Sicherheitsprämie: ca. 8.000–9.200 € p.a.
- **Gesamtäquivalent: ca. 99.000–115.000 € Jahresbrutto. Faktor rund 1,38.**

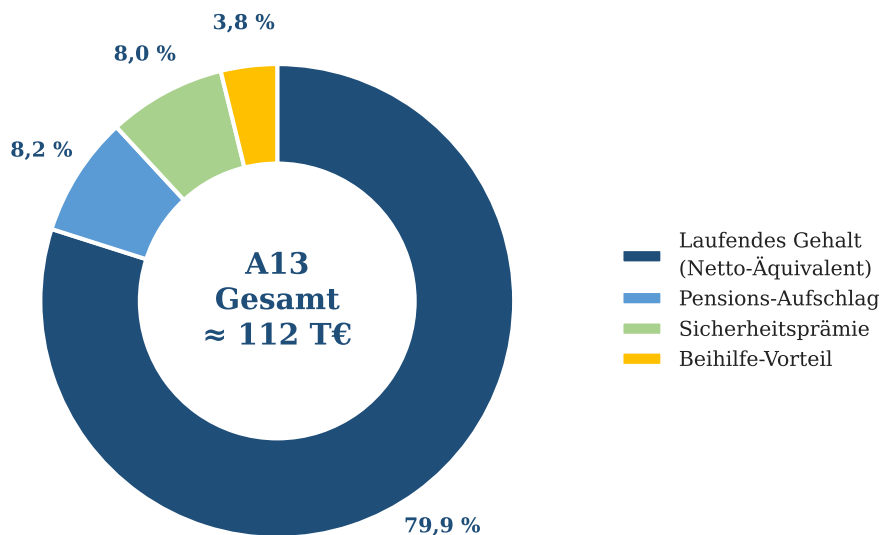
■ 9.3 A13: Lehrkraft (Land) oder Regierungsrat (Bund)

- Beamtenbrutto inkl. Zuschläge: ca. 6.600–7.700 €/Monat (79.000–92.000 € p.a.).
- Netto im Modellfall B: ca. 4.930–5.640 €/Monat.
- Pension (66–67%) bei letztem Bezug ca. 7.165 €: ca. 4.800 € brutto/Monat.
- Vergleichbare gesetzliche Rente: ca. 2.230–2.510 €/Monat (nach DRV-Rentenformel).
- Versorgungslücke: ca. 2.290–2.570 €/Monat → Kapitalwert 485.000–545.000 €.
- Notwendiger jährlicher Sparbetrag: 8.700–9.700 €; aus versteuertem Einkommen entspricht das einem Brutto-Aufschlag von ca. 14.500 €.
- Beihilfevorteil Familie: ca. 3.500–5.500 € p.a.
- Sicherheitsprämie: ca. 8.000–10.000 € p.a.
- **Gesamtäquivalent: ca. 109.000–127.000 € Jahresbrutto. Faktor rund 1,39.**

Damit ist die Ausgangsfrage klar zu beantworten: Eine A13-Position ist **nicht** mit einem 75.000-Euro-Angestellten vergleichbar, sondern eher mit einem Angestellten im Bereich **104.000–120.000 Euro** (Modellfall A, lediger Vergleich) bzw. **109.000–127.000 Euro** im Familienfall B. Bei optimaler Karriere (40 Dienstjahre, voller Pensionssatz) eher am oberen Ende. Die Werte beziehen sich auf die Bundesbesoldung als Referenzgröße; für Lehrkräfte als Landesbeamte gelten je nach Bundesland geringfügig abweichende Beträge bei gleicher Faktorenlogik.

Zusammensetzung des Gesamtäquivalents: Beispiel A13

Privatwirtschaftsäquivalent-Brutto (Mittelwert ≈ 112 T€), Modellfall A



Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 7. Anteile der Komponenten am Gesamtäquivalent für A13 (Mittelwert ≈ 112 T€, Modellfall A). Das laufende Gehalt macht gut vier Fünftel aus; der Rest verteilt sich auf Pensions-Aufschlag, Sicherheitsprämie und Beihilfevorteil.

■ 9.4 A14: Oberstudienrat (Land) oder Oberregierungsrat (Bund)

- Beamtenbrutto inkl. Zuschläge: ca. 7.300–8.500 €/Monat (87.000–101.000 € p.a.).
- Netto im Modellfall B: ca. 5.380–6.150 €/Monat.
- Pension (66–67%) bei letztem Bezug ca. 7.950 €: ca. 5.330 € brutto/Monat.
- Vergleichbare gesetzliche Rente: ca. 2.475–2.785 €/Monat (nach DRV-Rentenformel).
- Versorgungslücke: ca. 2.545–2.855 €/Monat → Kapitalwert 539.000–605.000 €.
- Notwendiger jährlicher Sparbetrag: 9.600–10.800 €; aus versteuertem Einkommen entspricht das einem Brutto-Aufschlag von ca. 16.000 €.
- Beihilfevorteil Familie: ca. 4.000–6.000 € p.a.
- Sicherheitsprämie: ca. 9.000–11.000 € p.a.
- **Gesamtäquivalent: ca. 120.000–139.000 € Jahresbrutto. Faktor rund 1,38.**

■ 9.5 A16: Schulleiter (Land) oder Ministerialrat (Bund)

- Beamtenbrutto inkl. Zuschläge: ca. 8.900–10.300 €/Monat (107.000–123.000 € p.a.).
- Netto im Modellfall B: ca. 6.410–7.310 €/Monat.
- Pension (66–67%) bei letztem Bezug ca. 9.800 €: ca. 6.570 € brutto/Monat.
- Vergleichbare gesetzliche Rente: ca. 3.050–3.430 €/Monat (nach DRV-Rentenformel; BBG dämpft, hebt aber nicht auf).
- Versorgungslücke: ca. 3.140–3.520 €/Monat → Kapitalwert 665.000–746.000 €.
- Notwendiger jährlicher Sparbetrag: 11.900–13.300 €; aus versteuertem Einkommen entspricht das einem Brutto-Aufschlag von ca. 20.000 €.
- Beihilfevorteil Familie: ca. 4.500–7.000 € p.a.
- Sicherheitsprämie: ca. 11.000–13.000 € p.a.
- **Gesamtäquivalent: ca. 144.000–167.000 € Jahresbrutto. Faktor rund 1,36.**

Bei A16 wird die Diskrepanz zur Privatwirtschaft besonders deutlich, weil die gesetzliche Rente durch die BBG kaum noch wächst, während die Beamtenpension ungebremst auf 67–71 Prozent des hohen Bruttos steigt.

10 Wirkung der Besoldungsreform 2025/2026 auf das Gesamtäquivalent

DIE BISHER AUSGEWIESENEN BRUTTOWERTE entsprechen der Bundesbesoldung vor Inkrafttreten des Bundesalimentationsgesetzes. Die Reform hebt diese Werte in zwei Schritten an: zum 01. 04. 2025 linear um 3,0 Prozent (Übertragung des Tarifabschlusses vom 06. 04. 2025), zum 01. 05. 2026 nochmals um nominal mindestens 2,8 Prozent, kombiniert mit einer Strukturreform der Tabellen (Wegfall der Stufe 1, einheitliche Stufenabstände, Integration des Ehegattenzuschlags ins Grundgehalt). Beide Schritte zusammen ergeben deutlich stärkere Effekte als die nominellen Prozentsätze vermuten lassen.

Eine wichtige Einschränkung vorab: Das Bundesalimentationsgesetz regelt unmittelbar nur die Besoldung der Bundesbeamten, Bundesrichter, Staatsanwälte und Soldaten. Für Lehrkräfte und andere Landesbeamte gilt es *nicht* direkt. Sie unterliegen den sechzehn Landesbesoldungsgesetzen, die die jeweiligen Landtage eigenständig anpassen. Die Reform entfaltet auf die Länder dennoch erheblichen Druck, und zwar aus zwei Gründen. Erstens bindet die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation alle Dienstherren gleichermaßen; der Bund setzt die Karlsruher Vorgaben nur als erster um. Zweitens orientieren sich die Länder bei Besoldungsanpassungen traditionell am Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes. Der TV-L-Abschluss vom Februar 2026 (5,8 Prozent über 27 Monate) wird derzeit auf die Landesbeamten übertragen. Die folgenden Reformwerte beziehen sich auf den Bund; für Landesbeamte ist mit Anpassungen in vergleichbarer Größenordnung, aber eigenem Zeitplan und abweichenden Detailregelungen zu rechnen.

10.1 Endgrundgehalt-Steigerungen je Besoldungsgruppe

Die folgende Tabelle fasst die im Referentenentwurf BALimentG vorgesehenen Endgrundgehaltssteigerungen zusammen. Der Effekt ist in den unteren Besoldungsgruppen am größten, weil dort die Strukturreform zusätzlich zur linearen Erhöhung wirkt.

Tabelle 11. Steigerung des Endgrundgehalts je Besoldungsgruppe (BBesG-Stand 2025 zum BALimentG-Endstand 2026). Werte aus der Stellungnahme des Deutschen Richterbundes zum Referentenentwurf.

BesGr.	Endgrundgehalt vorher	Endgrundgehalt nachher	Steigerung
A3	ca. 2.700 €	ca. 3.137 €	ca. 16,2 %
A4	ca. 3.252 €	ca. 3.726 €	ca. 14,6 %
A7	ca. 4.198 €	ca. 4.726 €	ca. 12,6 %
A8	ca. 4.408 €	ca. 4.737 €	ca. 7,5 %
A12	ca. 6.454 €	ca. 6.954 €	ca. 8,3 %
A13	ca. 7.164 €	ca. 7.752 €	ca. 8,2 %
A14	ca. 7.952 €	ca. 8.804 €	ca. 10,7 %

Werte gerundet. Die genaue Steigerung hängt von der Stufe ab; obige Angaben beziehen sich auf das jeweilige Endgrundgehalt. Quelle: Deutscher Richterbund, Stellungnahme zum Referentenentwurf BALimentG (April 2026); ergänzende Werte aus Veröffentlichungen des BMI und der Stuttgarter Zeitung.

■ 10.2 Rechenbeispiel: A14 Oberregierungsrat

Der publizistisch häufig zitierte Modellfall: Ein verheirateter Oberregierungsrat (A14) mit zwei Kindern in Erfahrungsstufe 2 verdient nach bisheriger Tabelle 6.136,38 Euro brutto monatlich. Mit der Reform steigt seine Besoldung auf 7.307,42 Euro, ein Plus von 1.171 Euro brutto pro Monat oder rund 14.050 Euro pro Jahr. **A14: +1.171 €/Monat**

Die Auswirkungen auf das Gesamtäquivalent dieser Position lassen sich in drei Stufen zeigen:

- **Direkter Brutto-Effekt:** Das Beamten-Jahresbrutto dieser Stufe steigt von ca. 74.000 Euro auf ca. 88.000 Euro, ein Plus von rund 19 Prozent. Dass die Steigerung hier höher ausfällt als die 10,7 Prozent des Endgrundgehalts, liegt an der Strukturreform: Der Wegfall der Stufe 1 und die Vereinheitlichung der Stufenabstände heben die unteren Erfahrungsstufen überproportional an.
- **Netto-Effekt:** Trotz Steuerprogression kommt ein erheblicher Teil an: Der Nettozuwachs liegt bei rund 800 Euro pro Monat, also etwa zwei Dritteln des Bruttoaufschlags. Das nötige Privatangestellten-Brutto (Steuerklasse III, zwei Kinder) für dasselbe Netto steigt von ca. 82.000 auf ca. 98.000 Euro pro Jahr.
- **Pensions-Effekt:** Die Pension bemisst sich nicht an der aktuellen Stufe, sondern am letzten ruhegehaltfähigen Brutto, typischerweise der Endstufe. Deren Anhebung um 10,7 Prozent (von 7.952 auf 8.804 Euro) erhöht die spätere Pension bei einem Ruhegehaltsatz von 67 Prozent von ca. 5.330 auf ca. 5.900 Euro pro Monat. Die Versorgungslücke gegenüber dem privatwirtschaftlichen Pendant wächst entsprechend, das nötige private Sparvermögen ebenfalls.

Das Gesamtäquivalent dieser A14-Position verschiebt sich nach unserer Modellrechnung von rund 120.000–139.000 Euro brutto p. a. (Stand vor Reform, Tabelle ??) auf ca. 133.000–154.000 Euro brutto p. a. (Stand nach Reform). Eine Anhebung von rund elf Prozent.

■ 10.3 Folgen für die Hauptbefunde der Analyse

Die Reform verstärkt die Kernbefunde dieses Papers, statt sie zu schwächen:

- Der **Bruttovergleich wird noch irreführender**, weil das Beamtenbrutto unmittelbar steigt, der private Vergleichswert aber erst über die Tarifrunden nachzieht.
- Der **Pensionsvorteil wächst absolut**, da die Pensionsbasis (letztes ruhegehaltfähiges Brutto) eins zu eins mitgehoben wird. Jede Besoldungssteigerung erhöht damit neben der aktiven Vergütung auch die spätere Pension und die Hinterbliebenenversorgung, weil beide an dieselbe Bemessungsgrundlage gekoppelt sind.
- Die **Faktoren in Tabelle 10** bleiben in ihrer Struktur stabil, der absolute Wert in Euro hebt sich gleichmäßig um 8 bis 12 Prozent.
- Die **A13-Aussage des Fazits** (104.000 bis 120.000 Euro privatwirtschaftliches Äquivalent) verschiebt sich nach Reform auf **ca. 112.000 bis 130.000 Euro**. Die Größenordnung der zentralen Aussage ändert sich nicht; die Konkretzahl wird höher.

■ 10.4 Was sich strukturell ändert: Wegfall des Ehegattenzuschlags

Ein eigener Effekt entsteht durch den Wegfall des Familienzuschlags der Stufe 1 (Ehegattenzuschlag), der bisher das Alleinverdiener-Modell privilegiert hatte. Er wird ins Grundgehalt integriert, fällt aber als gesonderter Zuschlag weg. Das verändert die Verteilung zwischen Single- und Familien-Modellfällen: Modellfall B (verheiratet, ein Verdienender) verliert relativ gegenüber Modellfall A, weil der spezifische Familienzuschlag wegfällt. Die Kinderzuschläge werden im Gegenzug erhöht, sodass Familien mit Kindern insgesamt nicht schlechter dastehen, sondern verschoben.

In der praktischen Konsequenz bedeutet das: Die in dieser Analyse berechneten Modellfälle B (Ehegattenzuschlag) sind in der Reform-Logik nicht mehr eins zu eins reproduzierbar. Wir behalten sie aber bei, weil sie für Beamte im aktiven Bestand (vor Inkrafttreten) gelten und auch im neuen System das Kinder-Element den entscheidenden Vorteil weiterträgt.

■ 10.5 Hinweis zur Rechtskraft

Sämtliche Werte zur Reform basieren auf dem Referentenentwurf BAimentG (BMI-Stand 14. 04. 2026, Kabinettsbeschluss 29. 04. 2026). Die parlamentarische Verabschiedung stand zum Redaktionsschluss noch aus. Bundesbeamte erhalten seit Dezember 2025 Abschlagszahlungen unter Vorbehalt des Inkrafttretens. Mit der endgültigen Auszahlung und den rückwirkenden Nachzahlungen (rund 736 Millionen Euro einmalig) wird frühestens zum Jahreswechsel 2026/2027 gerechnet.

11 Fiskalische Wirkung und wirtschaftspolitische Einordnung

DIE REFORM GEHT auf eine Pflicht zurück, nicht auf einen politischen Spielraum. Das Bundesverfassungsgericht hatte zuletzt mit Beschluss vom 17. 09. 2025 (2 BvL 20/17 u. a., Berliner Landesbesoldung 2008–2020) die Anforderungen an die amtsangemessene Alimentation nach Art. 33 Abs. 5 GG geschärft. Die Bindungswirkung nach § 31 Abs. 1 BVerfGG trifft auch den Bundesgesetzgeber. Daraus folgt der Referentenentwurf eines Bundesalimentationsgesetzes (BALimentG, BMI-Stand 14. 04. 2026, Kabinettsbeschluss 29. 04. 2026), der rückwirkend ab April 2025 wirken soll. Die parlamentarische Verabschiedung stand zum Redaktionsschluss noch aus.

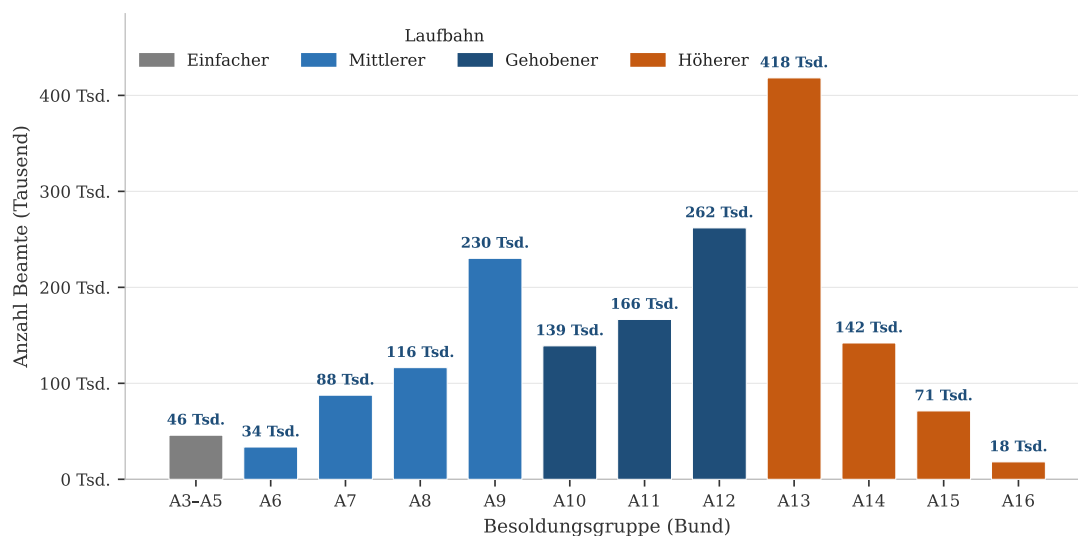
Im Folgenden zwei Perspektiven: Wer ist betroffen (Bestand und Verteilung), und welche Größenordnung hat die fiskalische Wirkung.

11.1 Bestand: Wie viele Beamte sind betroffen?

A-besoldet sind in Deutschland rund 1,73 Millionen Personen, nicht nur Bundesbeamte, sondern alle Ebenen einschließlich Soldaten in vergleichbarer Besoldungslogik. Die Verteilung ist asymmetrisch.

1,73 Mio. A-besoldete

Bestand A-besoldete Beamte nach Besoldungsgruppe
Gesamtzahl je Gruppe (in Tausend), Stand 2025 — Bundes- und Landesbeamte



Quelle: BMI / Deutscher Beamtenbund (zit. nach WELT).

Abbildung 8. Bestand der A-besoldeten Beamten nach Besoldungsgruppe. Die mit Abstand größte Gruppe ist A13 (überwiegend Lehrkräfte der Länder, ca. 418.000 Personen), gefolgt von A12 (gehobener Dienst der Länder). Die Zählung umfasst Bundes- und Landesbeamte; Lehrkräfte sind durchgängig Landesbeamte.

Auffällig ist die starke Konzentration im *gehobenen* und *höheren Dienst*: A12, A13 und A14 stellen zusammen **822.100 Personen** oder rund **48 %** der gesamten A-Besoldung. Die Reform wirkt damit vor allem in diesen mittleren bis hohen Bereichen.

■ 11.2 Brutto-Plus pro Besoldungsgruppe

Das maximale monatliche Brutto-Plus gegenüber der alten Besoldungsordnung reicht von 528 Euro (A7) bis **1.284 Euro (A14)**. Damit ist die Anpassung in absoluten Werten progressiv: Höhere Besoldungsgruppen profitieren stärker. Relativ zum bisherigen Brutto bewegt sich die Steigerung zwischen ca. 12 % (untere Gruppen) und ca. 16 % (A14).

Tabelle 12. Brutto-Plus pro Besoldungsgruppe: maximales monatliches Plus gegenüber der alten Ordnung.

BesGr.	Bestand	Brutto-Plus / Mon.	rel. zum Brutto
A3-A5	45.900	599 €	ca. 17 %
A6	33.600	582 €	ca. 15 %
A7	87.600	528 €	ca. 13 %
A8	116.300	529 €	ca. 13 %
A9	230.200	566 €	ca. 12 %
A10	139.000	560 €	ca. 11 %
A11	166.500	727 €	ca. 13 %
A12	261.900	910 €	ca. 15 %
A13	418.200	819 €	ca. 12 %
A14	142.000	1.284 €	ca. 16 %
A15	71.200	953 €	ca. 11 %
A16	18.100	1.081 €	ca. 11 %

Quelle: BMI / Deutscher Beamtenbund, zit. nach WELT (gerundet). Relativwerte: eigene Berechnung auf Basis der Mittelwerte der Bruttospalten aus der ursprünglichen Tabelle.

■ 11.3 Fiskalische Hochrechnung

Multipliziert man pro Besoldungsgruppe den Bestand mit dem maximalen monatlichen Brutto-Plus über zwölf Monate, ergibt sich eine grobe obere Schranke der jährlichen Brutto-Mehrkosten:

Größenordnung des Brutto-Mehraufwands:

- Brutto-Mehraufwand aller Dienstherren (Bund, Länder, Kommunen) als obere Schranke: **ca. 16 Milliarden Euro pro Jahr.**
- Realistischer Mittelwert (nicht alle Beamten erreichen den Maximalbetrag): **ca. 12 bis 14 Milliarden Euro pro Jahr.**
- Anteil am deutschen BIP (ca. 4.500 Mrd. €): rund 0,27 bis 0,36 Prozent.
- Nicht enthalten: dynamische Folgewirkungen über Pensionsrückstellungen, Beihilfeansprüche und Tarifübernahmen im öffentlichen Dienst.

Die folgende Tabelle trennt die verschiedenen Bezugsgrößen, die in der öffentlichen Debatte häufig vermischt werden:

Die Zeilen sind nicht summierbar; sie zeigen unterschiedliche Perspektiven auf dieselbe Reform. „Jährlich“ und „kumuliert“ sind strikt zu trennen: Pressewerte wie 3,5 Mrd. € (NZZ, jährlich Bund) oder 7,6 Mrd. € (WirtschaftsWoche,

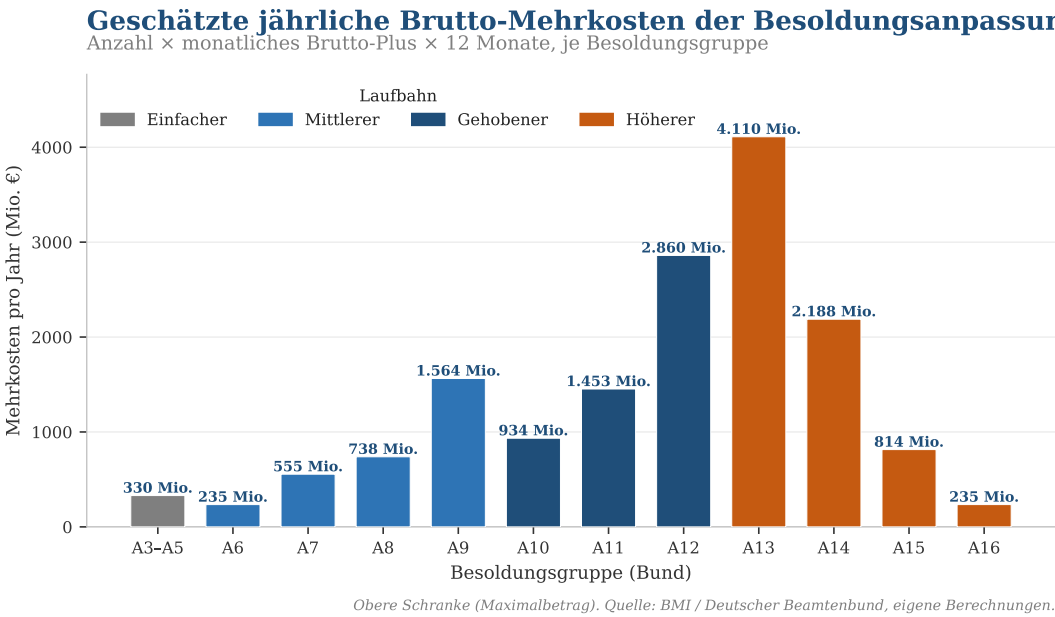


Abbildung 9. Geschätzte jährliche Brutto-Mehrkosten der Besoldungsanpassung pro Besoldungsgruppe. Die dominierende Gruppe ist A13 mit ca. 4,1 Milliarden Euro p. a., gefolgt von A12 (ca. 2,9 Milliarden) und A14 (ca. 2,2 Milliarden). Die obere Schranke entsteht durch Ansatz des Maximalbetrags; der tatsächliche Durchschnittswert dürfte 10–20 % niedriger liegen.

Tabelle 13. Fiskalische Wirkung: Bezugsgrößen sauber getrennt.

Größe	Bezug	Betrag
Brutto-Mehraufwand alle Dienstherren	jährlich, alle Ebenen	12–16 Mrd. €
davon kassenwirksam Bundeshaushalt	jährlich, nur Bund	ca. 3–5 Mrd. €
abzüglich Lohnsteuer-Rückfluss	jährlich, alle Ebenen	ca. 3–5 Mrd. €
Pensions-Folgewirkung (Barwert)	langfristig, bilanziell	zweistellige Mrd. €

kumuliert bis 2027) beziehen sich auf verschiedene Zeiträume und Ebenen und dürfen nicht mit dem jährlichen Gesamtaufwand gleichgesetzt werden. Quelle der eigenen Hochrechnung: Bestand × Brutto-Plus × 12; Pressewerte als solche gekennzeichnet.

Bruttoaufwand ≠ Haushaltsnettoeffekt: eine wichtige Unterscheidung

Die oben genannten 12–16 Mrd. € sind die *Brutto-Mehraufwendungen* aller Dienstherren zusammen. Sie sind nicht identisch mit der *Nettowirkung auf öffentliche Haushalte*, weil folgende Effekte gegenrechnen:

- **Rückfluss über Lohnsteuer:** Höhere Bruttobesoldung erhöht das zu versteuernde Einkommen. Bei einem effektiven Lohnsteuersatz von 25–35 % in den oberen Besoldungsgruppen fließen rund 3–5 Mrd. € direkt an Bund/Länder/Gemeinden zurück.
- **Umsatzsteuerrückfluss aus Konsum:** Ein Teil der zusätzlichen Bezüge wird konsumiert; 19 % USt darauf erhöhen die Steuereinnahmen weiter.
- **Verteilung zwischen den Ebenen:** Vom Brutto-Gesamteffekt entfällt nur ein kleinerer Teil

unmittelbar auf den Bundeshaushalt. Belastbare Werte: ca. 3,5 Mrd. € jährlich für den Bund (NZZ/Fischer-Berechnung); ca. 7,6 Mrd. € kumuliert bis 2027 (WirtschaftsWoche).

- **Bilanzielle vs. kassenwirksame Wirkung:** Pensionsanwartschaften werden handelsrechtlich rückgestellt, aber nicht im Jahr der Beschlussfassung kassenwirksam. Der *Implizitwert* der erhöhten Pensionsverpflichtungen ist jedoch erheblich: Bei einem Barwert der Versorgungsanwartschaften des Bundes von rund 800 Mrd. € entspricht eine Anhebung der Bezüge um durchschnittlich 12 % einer impliziten Mehrverpflichtung in zweistelliger Milliardenhöhe; über Jahrzehnte verteilt, aber bereits heute bilanziell vorhanden.

Konsequenz: Realistisch liegt der kassenwirksame Mehraufwand des Bundeshaushalts (allein) jährlich bei rund 3–5 Mrd. €; die langfristige bilanzielle Wirkung über Pensionen und Beihilfe ist eine Größenordnung höher und entscheidend für die fiskalische Tragfähigkeitsdebatte.

Eine Einordnung: Der ausgewiesene Brutto-Mehraufwand (16 Mrd. € p. a. alle Ebenen, obere Schranke) entspricht etwa 13 Prozent des Bundeszuschusses zur gesetzlichen Rentenversicherung 2025 (122,5 Mrd. €). Da Bund, Länder und Kommunen die Last gemeinsam tragen und über Steuerrückflüsse ein erheblicher Anteil zurück in die öffentlichen Haushalte fließt, ist die *Nettowirkung* deutlich geringer als der Brutto-Mehraufwand.

■ 11.4 Wirtschaftspolitische Debatte

Die Reform wird kritisch diskutiert. Wirtschaftsliberale Stimmen, prominent Malte Fischer in seinem NZZ-Newsletter *Der andere Blick am Morgen* (Mai 2026, vormals Chefvolkswirt WirtschaftsWoche), formulieren die Kritik in zugespitzter Form. Die ökonomischen Substanzpunkte lassen sich auf vier Linien zusammenfassen:

- **Standortwettbewerb der Talente.** Die kombinierte Anhebung von Brutto, Pension und Beihilfe vergrößert den Attraktivitätsvorsprung des Staatsdienstes gegenüber der Privatwirtschaft, gerade für hochqualifizierte Absolventen. Die Personalakquise im privaten Sektor wird schwieriger.
- **Produktivitätsentkopplung.** Privatwirtschaftliche Tarifierhöhungen sind ökonomisch an Produktivitätszuwächse gebunden; in Verwaltung und Bildung ist Produktivität schwer messbar. Daraus ergibt sich ein Aufwärtsdruck auf staatliche Lohnpfade, der nicht durch Wertschöpfung gedeckt sein muss.
- **Fiskalische Pfadabhängigkeit.** Was heute beschlossen wird, wirkt über Jahrzehnte. Über das aktive Brutto hinaus steigen Pensionsanwartschaften, Beihilfeansprüche im Ruhestand und Hinterbliebenenversorgung. Der Zukunftswert der Maßnahme übersteigt den jährlichen Brutto-Effekt um ein Vielfaches.
- **Verteilungsfrage.** Die Mehrkosten werden aus Steuern finanziert, nicht durch Produktivitätsgewinne gedeckt. Damit verschiebt sich die Last auf die Steuerzahler, insbesondere auf die in der Privatwirtschaft Beschäftigten.

Dem stehen gewichtige Gegenargumente gegenüber:

- **Verfassungsrechtliche Pflicht.** Das Bundesverfassungsgericht hat den Gesetzgeber wiederholt (zuletzt am 17.09.2025) zur Anhebung verpflichtet, weil die bisherige Besoldung den Mindestabstand zur Grundsicherung und die amtsangemessene Alimentation nicht mehr wahrte. Die Reform ist keine politische Entscheidung, sondern verfassungsrechtlich geboten.

- **Reallohnerosion 2021–2024.** Die Besoldung blieb in dieser Phase hinter der Inflation zurück; der Realeinkommensverlust lag bei 8 bis 12 Prozent. Die Anhebung kompensiert ihn teilweise.
- **Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst.** Lehrer-, Justiz-, Polizei- und Steuerverwaltungen leiden unter Personalengpässen. Ohne wettbewerbsfähige Vergütung verschärft sich die Lücke.
- **Parität zum TVöD.** Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes erhielten 2023/2024 rund 11 Prozent Lohnsteigerung. Eine vergleichbare Anhebung für Beamte hält die strukturelle Parität.

Beide Positionen haben gewichtige Punkte. Die quantitative Aufschlüsselung in den Abbildungen 8 und 9 steht davon unabhängig: Die Zahlen liegen vor, die Bewertung bleibt politisch.

12 Grenzen der Analyse

JEDE MODELLRECHNUNG hat blinde Flecken. Wer mit den hier ausgewiesenen Faktoren weiterarbeitet, sollte die wichtigsten kennen.

■ 12.1 Strukturelle Grenzen des Vergleichs

- **Der Vergleichsangestellte ist ein Konstrukt.** Die Definition „identische Brutto-Vergleichsgrundlage, vergleichbarer Bildungsabschluss, 40 bis 45 Beitragsjahre, durchschnittliche Karriere mit BBG-Decken“ beschreibt einen idealtypischen, nicht einen empirisch beobachteten Vergleichsfall. In der Realität streuen Karriereverläufe in der Privatwirtschaft erheblich stärker als im Beamtendienst, nach unten wie nach oben.
- **Sicherheitsprämie ist eine Schätzgröße.** Die in Kapitel 7 angesetzten 8–12 % basieren auf einer schmalen empirischen Literatur (Topel/Ward, Dustmann/Pereira u. a.). Plausibilität ist gegeben, exakte Punktwerte sind es nicht.
- **Doppelzählungsrisiken sind real.** Die separate Ausweisung von Pensions-Aufschlag und Sicherheitsprämie überschneidet sich teilweise konzeptionell (siehe Hinweis in Abschnitt 7.3). Die ausgewiesenen Faktoren sind daher *Obergrenzen* der konservativ-additiven Lesart; eine konservativere Modellierung (Sicherheitsprämie nur auf Stufe o) ergäbe Faktoren rund 3–5 Prozentpunkte niedriger.

■ 12.2 Annahme-Abhängigkeit

Drei Annahmen sind besonders ergebnisrelevant (vergleiche Abschnitt 4.5):

- Realrendite der privaten Vorsorge (2 vs. 4 % verändert die Sparrate um Faktor 2).
- Ruhegehaltssatz (60 vs. 71,75 % verändert die Versorgungslücke um ein Drittel).
- Lebenserwartung im Ruhestand (5 Jahre Differenz verändert den Kapitalwert um rund 25 %).

■ 12.3 Steuerliche Komplexität

Die Behandlung von Beamtenpension, gesetzlicher Rente und privater Vorsorge in der Einkommensteuer unterscheidet sich systematisch. Die in dieser Analyse vorgenommene Vereinfachung („Sparrate vor Steuern“, „Brutto-Äquivalent“) bildet diese Unterschiede nur näherungsweise ab. Eine steuergenaue Mikrosimulation würde die Ergebnisse je nach Konstellation um 5–10 % nach oben oder unten korrigieren.

■ 12.4 Was diese Analyse nicht leistet

- Sie ist keine Aussage über Arbeitsbelastung, Verantwortung, gesellschaftliche Wertschätzung oder Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. Sie vergleicht ausschließlich monetäre und versicherungsökonomische Größen.
- Sie ist keine Empfehlung pro oder contra Beamtenstatus. Die ökonomische Vorteilhaftigkeit ist nur einer von vielen Faktoren bei einer Berufswahl.
- Sie ersetzt keine individuelle steuerliche oder versorgungsrechtliche Beratung.
- Sie ist kein Beitrag zur politischen Diskussion über die Berechtigung des Beamtenstatus an sich. Die ökonomische Vollkostenrechnung sagt nichts über die verfassungsrechtliche Grundlage des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 4 und 5 GG) aus.

13 Fazit: das ökonomische Gesamtäquivalent

13.1 Beantwortung der Kernfragen

DIE AUSGANGSFRAGE lautete: Entspricht ein A13-Beamter eher einem Privatangestellten mit 75.000 Euro Brutto oder einem mit deutlich über 100.000 Euro?

Antwort. Unter mittleren Annahmen klar dem zweiten Fall, mit Tendenz zum oberen Ende: **A13 = 104 T€ bis 120 T€** Jahresbrutto. Die 75.000 Euro reichen schon rein netto-rechnerisch nicht. Hinzu kommt: Der Pensionswert allein verschiebt das Äquivalent um rund 9.000 bis 10.000 Euro nach oben; Beihilfe und Beschäftigungssicherheit heben es weiter. Mit Inkrafttreten des Bundesalimentationsgesetzes verschiebt sich diese Spanne nochmals nach oben, auf **A13 (Reform) = 112 T€ bis 130 T€**.

Gesamtäquivalente in der freien Wirtschaft (Jahresbrutto, Modellfall B):

Tabelle 14. Echte Gesamtäquivalente in der freien Wirtschaft: Schlüsseldienstgruppen.

BesGr.	Typischer Beruf	Gesamtäquivalent (€ p. a.)	Faktor
A9	Justizvollzugsbeamter (Land)	76.000 – 89.000	rund 1,38
A12	Betriebsprüfer (Land)	99.000 – 115.000	rund 1,38
A13	Lehrkraft (Land) / Regierungsrat (Bund)	109.000 – 127.000	rund 1,39
A14	Oberstudienrat (Land) / Oberregierungsrat (Bund)	120.000 – 139.000	rund 1,38
A16	Schulleiter (Land) / Ministerialrat (Bund)	144.000 – 167.000	rund 1,36

13.2 Welche Besoldungsgruppen sind besonders attraktiv?

Die Modellrechnung zeigt einen bemerkenswert stabilen Befund: Der Gesamtfaktor liegt über alle Besoldungsgruppen hinweg bei rund 1,34 bis 1,43. Das Beamtenbrutto unterzeichnet die ökonomische Realität also in jeder Gruppe um etwa ein Drittel bis gut 40 Prozent.

- In den unteren Gruppen (A6–A9) entsteht der Vorteil vor allem aus der hohen Pensionsrelation: über 65 Prozent Ruhegehalt gegenüber rund einem Drittel bei der gesetzlichen Rente, jeweils bezogen auf das letzte Brutto.
- In den oberen Gruppen (A12–A16) wirkt zusätzlich die Beitragsbemessungsgrenze: Die gesetzliche Rente des hochverdienenden Angestellten ist gedeckelt, die Beamtenpension folgt dem vollen Bezug.

Der Faktor steigt also nicht systematisch mit der Besoldungsgruppe; er bleibt flach, weil sich die Wirkungskanäle über das Einkommensspektrum verschieben, ohne dass einer den anderen dominiert.

■ 13.3 Wo ist der Abstand zur freien Wirtschaft besonders groß?

- Bei langer Lebensarbeitszeit mit voller Pensionsanwartschaft (40 Dienstjahre).
- Bei Familien mit zwei oder mehr Kindern: 70% Beihilfe für Beamten, 80% für Kinder.
- In hohen Besoldungsgruppen (A14–A16) wegen der BBG-Wirkung.
- Im Ruhestand (PKV+Beihilfe vs. KVdR-Beiträge auf Pension+Mieten/Kapitaleinkünfte).
- Bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit: Pension setzt mit nur 3,6% Abschlag pro Jahr früher ein, Hinterbliebenen- / Witwenversorgung sehr werthaltig.

■ 13.4 Welche Annahmen treiben das Ergebnis am stärksten?

- Realrendite zur Kapitalisierung der Versorgungslücke: 2% vs. 4% bewegen die Sparratenforderung um 30%.
- Erreichter Ruhegehaltssatz: 60% vs. 71,75% bewegen den Pensionswert um 20%.
- Höhe der PKV-Prämie im Alter: 350 € vs. 700 € pro Monat bewegen das Lebenszeit-Beihilfeplus um 80.000 €.
- Sicherheitsprämie: 5% vs. 15% bewegen den Faktor um 0,1 Punkte.
- Erfahrungsstufe / Vollzeit- / Teilzeitanteil: ein A13-Lehrer in Teilzeit erreicht oft nur 60% Ruhegehaltssatz.

■ 13.5 Verbleibende Unsicherheiten

- Künftige Reformen der Beamtenversorgung (Absenkung des Höchstsatzes, Übergang zu kapitalgedecktem System): mögliches Risiko, derzeit aber politisch nicht beschlossen.
- Entwicklung der gesetzlichen Rente (Nachhaltigkeitsfaktor, Mütterrente, Grundrentenzuschlag): Aufwärtsrisiken bei der Rente würden den Faktor verkleinern.
- PKV-Beitragsentwicklung im Alter: Steigerungsraten jenseits 4% pro Jahr sind möglich und würden den Beihilfevorteil schmälern.
- Steuerliche Behandlung der Pension: Versorgungsfreibetrag wird bis 2040 abgeschmolzen, aber gesetzliche Rente wird ebenso voll steuerpflichtig (vorbehaltlich Doppelbesteuerungsverbot).
- Inflationsdynamik: Beamtenversorgung folgt Besoldung, gesetzliche Rente folgt Lohnsumme; mittelfristig ähnliche Entwicklung wahrscheinlich.
- Individuelle Faktoren: Familienstand, Kinder, Bundesland-Wohnsitz, gewählte PKV-Tarife, Stellenzulagen; pro Person Schwankungen von 10–25%.

■ 13.6 Einordnung: ökonomische Lebensstandard-Äquivalenz

Eine naheliegende Frage lautet, wie sich die hier ermittelten Werte zu gängigen Schwellen für „Einkommensreichtum“ verhalten. Vorab ist eine methodische Unterscheidung nötig, ohne die der Vergleich in die Irre führt: Einkommensreichtums-Schwellen messen eine **Stromgröße**, das laufende Monatsnettoeinkommen. Das in diesem Papier berechnete Gesamtäquivalent enthält dagegen auch **Bestandsgrößen**, nämlich kapitalisierte Anwartschaften für Pension und Beihilfe. Ein Gleichsetzen beider Größen wäre eine Kategorienverwechslung. Die folgende Einordnung trennt daher konsequent zwischen dem laufenden Einkommen und der kapitalisierten Gesamtversorgung. Tabelle 15 stellt zunächst die Einkommensschwellen zusammen.

Tabelle 15. Reichtumsschwellen in Deutschland nach verschiedenen Konventionen (Stand 2025/2026).

Definition	Quelle / Konvention	Single (net-to/Monat)	Paar o. K. (net-to/Monat)
Untere Mittelschicht	IW Köln: 80 % Median	1.850 €	2.775 €
Obere Mittelschicht	IW Köln: 150 % Median	3.470 €	5.205 €
Einkommensreich (BMAS / 7. ARB)	200 % Median-Äquivalenzeinkommen	4.600 €	6.900 €
Obere 10 % (SOEP/DIW)	einkommensreichstes Dezil	4.400 €	6.600 €
Einkommensreich (IW Köln)	250 % Median (oberste 4 %)	5.780 €	8.670 €

Steuerrechtliche Schwellen	Bezug: zvE / Jahr (brutto)		
Spitzensteuersatz 42 %	§ 32a EStG 2026	69.879 €	zvE p. a.
„Reichensteuer“ 45 %	§ 32a EStG 2026	277.826 €	zvE p. a.

Median-Äquivalenzeinkommen 2024/2025: ca. 2.302 € netto/Monat (Statistisches Bundesamt). Bedarfsgewichtung nach OECD-modifizierter Äquivalenzskala (erste Person Gewicht 1, weitere Erwachsene 0,5, Kinder unter 14 Jahren 0,3). Vermögensreichtum: in Studien meist ab ca. 1 Mio. € Nettovermögen; Schwelle für oberstes Dezil altersabhängig 200 Tsd. € (unter 35) bis 1,06 Mio. € (54–64 Jahre). Quellen: IW Köln (Niehues/Stockhausen 2025), DIW/SOEP, Siebter Armuts- und Reichtumsbericht (7. ARB, BMAS).

Einordnung nach laufendem Einkommen

Ein Abgleich mit den in dieser Analyse ermittelten Netto-Werten (Modellfall A, ledig) zeigt eine klare Staffelung des *laufenden* Monatsnettoeinkommens:

- **A6–A9** (Mittlerer bis gehobener Dienst, rund 2.400–3.400 € netto/Monat): Mittelschicht nach IW-Definition.
- **A10–A12** (Gehobener Dienst, rund 3.200–4.300 €): obere Mittelschicht. Ein A12 in Endstufe nähert sich der BMAS-Schwelle von 4.600 €, erreicht sie aber im laufenden Netto noch nicht.
- **A13** (rund 4.100–4.700 € netto/Monat): obere Mittelschicht, knapp unterhalb der BMAS-Einkommensreichtumsschwelle. Steuerrechtlich greift der Spitzensteuersatz (ab 69.879 € zvE).

- **A14–A16** (Höherer Dienst, rund 4.500–6.100 €): A14 und A15 überschreiten die BMAS-Schwelle, A16 erreicht auch die strengere IW-Schwelle von 5.780 €.

Zwischenfazit zum laufenden Einkommen: Nach der Stromgröße Monatsnetto ist eine A13-Position *nicht* einkommensreich; sie liegt in der oberen Mittelschicht. Einkommensreichtum im Sinne der BMAS- oder IW-Definition beginnt im Beamtenbereich erst bei A14 bis A16.

Einordnung nach kapitalisierter Gesamtversorgung

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man nicht das laufende Einkommen betrachtet, sondern die gesamte ökonomische Versorgungsposition: laufende Bezüge zuzüglich der kapitalisierten Pensions- und Beihilfeanwartschaften. Diese Betrachtung misst keinen Einkommensstrom, sondern eine Lebensstandard-Sicherung über den gesamten Lebensverlauf.

- Das in Kapitel 8 ermittelte Gesamtäquivalent einer **A13**-Position (rund 104.000 bis 120.000 € Jahresbrutto, Modellfall A) entspricht einer privatwirtschaftlichen Vergütung, die ein lediger Angestellter mit einem laufenden Monatsnetto im Bereich von rund 5.000 bis 5.700 € erzielen würde.
- Damit rückt die ökonomische Gesamtposition einer A13-Stelle in die Nähe der BMAS-Einkommensreichtumsschwelle, ohne sie im strengen IW-Sinn sicher zu überschreiten.

Wichtig zur Interpretation: Diese zweite Einordnung ist kein Nachweis von „Einkommensreichtum“. Sie übersetzt eine kapitalisierte Versorgungsanwartschaft in ein hypothetisches Vergütungsäquivalent. Der Vergleich ist als **Lebensstandard-Äquivalenz** zu lesen: Er zeigt, welche private Vergütung nötig wäre, um dieselbe Absicherung über das gesamte Leben zu erreichen. Er ist keine Aussage darüber, dass eine A13-Kraft im üblichen Sinne ein einkommensreicher Haushalt ist.

Die Einordnung ist deskriptiv, nicht wertend. Sie macht eine Asymmetrie sichtbar, die in der politischen Debatte oft untergeht: Ein wesentlicher Teil des ökonomischen Werts einer Beamtenposition liegt nicht im laufenden, sichtbaren Einkommen, sondern in der kapitalisierten Versorgung. Wer ausschließlich das Monatsnetto vergleicht, unterschätzt diesen Wert systematisch. Das ist der Kern dieses Papiers, und er gilt unabhängig davon, ob man die Schwelle zum „Reichtum“ im Einzelfall als überschritten ansieht oder nicht.

■ 13.7 Schlussbemerkung

Das Beamtenbrutto unterzeichnet den ökonomischen Wert der A-Besoldung deutlich. Rund zwei Drittel des Gesamtwertes entfallen auf das laufende Brutto, ein Drittel auf die im Brutto nicht ausgewiesenen Komponenten: Pension, Beihilfe, Beschäftigungsstabilität. Der wichtigste Treiber ist die Pension. Ihre Größenordnung wird im öffentlichen Diskurs systematisch unterschätzt, weil sie nicht im Monatsgehalt sichtbar wird und sich erst über das gesamte Erwerbsleben kapitalisiert.

Wer A13 hört, denkt typischerweise an 75.000 Euro Brutto. Wer ökonomisch vollkostenrechnet, landet bei rund 104.000 bis 120.000 Euro privatwirtschaftlicher Vergütung, unter Vollkarriere und mittleren Annahmen. Teilzeitbiografien oder konservative Vorsorgeannahmen senken das auf etwa 96.000 bis 111.000 Euro; Spitzenkarrieren mit aktienlastiger

Privatvorsorge heben es darüber. Mit Inkrafttreten des Bundesalimentationsgesetzes verschiebt sich die Spanne nochmals um rund acht Prozent nach oben, auf etwa 112.000 bis 130.000 Euro.

Das ist nicht der einzige Befund. Aber es ist der mit dem größten Abstand zur öffentlichen Wahrnehmung.

§

Anhang: Quellen und Datenstand

Rechtsgrundlagen

- **Grundgesetz Art. 33 Abs. 5:** hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums (Alimentationsprinzip).
- **Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)** in der bis 30.04.2026 geltenden Fassung; Anlage IV (Grundgehaltssätze) und Anlage V (Familienzuschlag).
- **Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)**, insbesondere §§ 4, 5, 14, 55.
- **Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)** in der ab 01.01.2025 geltenden Fassung.
- **Einkommensteuergesetz (EStG) § 32a** für Veranlagungszeitraum 2026; Steuerfortentwicklungsgesetz vom 23.12.2024.
- **Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2026** (BMAS, Kabinettsbeschluss vom 08.10.2025).

BVerfG-Rechtsprechung

- **BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 17. September 2025**, 2 BvL 20/17, 2 BvL 21/17, 2 BvL 5/18, 2 BvL 6/18, 2 BvL 7/18, 2 BvL 8/18, 2 BvL 9/18 zur Berliner Besoldungsordnung A 2008–2020. Wegweisende Fortentwicklung der Rechtsprechung: neue Mindestbesoldungsschwelle bei 80 % des Median-Äquivalenzeinkommens (Prekariatsprüfung) statt bisheriger Anknüpfung an die Grundsicherung. Bindungswirkung nach § 31 Abs. 1 BVerfGG auch für den Bundesgesetzgeber.
- **BVerfG, Beschluss vom 04. Mai 2020**, 2 BvL 4/18 (Berlin) und 2 BvL 6/17, 7/17, 8/17 (Nordrhein-Westfalen) zur amtsangemessenen Alimentation, insbesondere zum Mindestabstand und zur Familienkomponente.
- **BVerfG, Beschluss vom 17. November 2015**, 2 BvL 19/09 u. a., BVerfGE 140, 240.
- **BVerfG, Beschluss vom 05. Mai 2015**, 2 BvL 17/09 u. a., BVerfGE 139, 64.

Amtliche Berichte und Gesetzgebungsvorhaben

- **Achter Versorgungsbericht der Bundesregierung**, BT-Drs. 21/1040 vom 25. Juli 2025 (BMI). Berichtet zu erbrachten und prognostizierten Versorgungsleistungen für den Bundesbereich sowie zur Überprüfung der Altersgrenzen.
- **Referentenentwurf des Bundesalimentationsgesetzes (BALimentG):** Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2025 und 2026, zur Sicherstellung einer amtsangemessenen Alimentation und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften. BMI-Bearbeitungsstand 14. April 2026 (176 Seiten). Verbändebeteiligung nach § 118 BBG seit April 2026; Kabinettsbeschluss am 29. April 2026; parlamentarische Verabschiedung noch ausstehend. Abschlagszahlungen seit Dezember 2025 unter Vorbehalt des Inkrafttretens (Kabinettsbeschluss vom 03. September 2025).

- **Bundeshaushalt 2025**, HG 2025 (BT-Drs. 21/500), Bundestagsbeschluss 18. September 2025: Gesamtausgaben 502,55 Mrd. €.
- **Bundeshaushalt 2026**, HG 2026 (BT-Drs. 21/600), Bundestagsbeschluss 28. November 2025: Gesamtausgaben 524,54 Mrd. €.
- **Bundesministerium des Innern (BMI)**: Informationen zu Beamtenversorgung, Beihilfe und Besoldung. <https://www.bmi.bund.de>
- **Bundesministerium der Finanzen (BMF)**: Bundeshaushalt 2025/2026 und Finanzplan 2025–2029.

Statistische Quellen

- **Statistisches Bundesamt (Destatis)**: Personal des öffentlichen Dienstes; Versorgungsempfänger Bund und Länder; durchschnittliche Pensionen; Median-Äquivalenzeinkommen 2024/2025.
- **Deutsche Rentenversicherung**: Rentenanpassung 2025/2026, Beitragssätze, Rentenniveau.
- **Öffentlicher-Dienst.info**: Besoldungstabellen Bund 01.04.2025 ff. und 01.05.2026; Detailtabellen zum Referentenentwurf BAImentG.

Datengrundlage für Bestand und Brutto-Plus (Kapitel 10)

- **WELT-Infografik „Bis zu 1284 Euro mehr“**: Entwurf für die neue Besoldungsordnung A (Bund), rückwirkend ab April 2025. Quelle: BMI / Deutscher Beamtenbund (dbb). Datenbasis für Abbildung 7 (Bestand je Besoldungsgruppe), Abbildung 8 (fiskalische Hochrechnung) und Tabelle 11 (Brutto-Plus pro Besoldungsgruppe).
- **Deutscher Beamtenbund (dbb)**: Pressemitteilungen und Stellungnahmen zum BAImentG; Geyer/Schmitt zu strukturellen Verbesserungen und Kritik am Doppelverdiener-Modell. <https://www.dbb.de>
- **Deutscher Richterbund (DRB)**: Stellungnahme zum Entwurf des Bundesalimentationsgesetzes, Nr. 10/2026. Quelle der prozentualen Endgrundgehaltssteigerungen je Besoldungsgruppe (Tabelle 11). <https://www.drb.de>
- **Stuttgarter Zeitung**: „Beamtenbesoldung: Besoldungserhöhung 2026“ (Schiermeyer, Mai 2026). Quelle des Rechenbeispiels A14-Oberregierungsrat (6.136 € → 7.307 €).
- **oeffentlicher-dienst-news.de**: „Beamtenbesoldung Bund Gesetzentwurf 2025/2026“ sowie „Neue Besoldungstabellen Bund 2026“. Quelle für Strukturreform, Wegfall der Stufe 1, Integration des Familienzuschlags und konkrete BesGr-Beispiele. <https://oeffentlicher-dienst-news.de>

Datengrundlage für die Einordnung in den Reichtumsbegriff (Kapitel 12.6)

- **Niehues, J. / Stockhausen, M. (2025):** „Ab welchem Einkommen gilt man als reich?“, Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln, Pressemitteilung März 2025. Quelle der Schwellenwerte: Mittelschicht 80–150 % Median (1.850–3.470 € für Singles), einkommensreich ab 250 % Median (5.780 € Single; 8.670 € Paar ohne Kinder). <https://www.iwkoeln.de>
- **Siebter Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (7. ARB), BMAS, Stand 2024/2025.** Definition: einkommensreich ab 200 % des Median-Nettoäquivalenzeinkommens. <https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de>
- **Statistisches Bundesamt:** Median-Nettoäquivalenzeinkommen 2024: ca. 2.302 €/Monat (Single). Mikrozensus, EU-SILC.
- **Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)** am DIW Berlin: Datenbasis für Einkommensverteilungen, oberes Dezil (10 %) bei ca. 4.400 € netto/Monat (Single).
- **Bundeszentrale für politische Bildung (bpb):** Einkommensverteilung in Deutschland; Erläuterungen zur OECD-modifizierten Äquivalenzskala (1 / 0,5 / 0,3).

Wirtschaftspolitische Kommentare und Fachbeiträge

- **Malte Fischer** (NZZ Deutschland, Wirtschaftsredaktor; vormals Chefvolkswirt WirtschaftsWoche): „Deutschland hat zu viele Beamte. Die Regierung sollte die Verbeamtung stoppen“, Newsletter *Der andere Blick am Morgen*, Neue Zürcher Zeitung Deutschland, Mai 2026. Zugleich vom Autor auf LinkedIn veröffentlicht. Quelle der zugespitzten Formulierungen in Kapitel 10.4 sowie der Angabe „3,5 Mrd. € jährliche Mehrkosten allein für den Bundeshaushalt“.
- **Wirtschaftswoche:** „Beamtenbesoldung: Ein Milliarden-Segen für Staatsdiener: Mehrkosten allein bis 2027: 7,6 Milliarden Euro“ (April 2026).
- **Prof. Dr. Ulrich Hufeld** (Helmut-Schmidt-Universität): Interview in der Wirtschaftswoche zum Alimentationsprinzip und zur Kritik am Ansatz der Alimentativen Ergänzungszuschläge (Dezember 2025).
- **ver.di / DGB:** Stellungnahmen zum Referentenentwurf BALimentG, April/Mai 2026.
- **Bayerischer Beamtenbund (BBB), tbb Thüringen, GdP Hessen:** Stellungnahmen zum BVerfG-Beschluss vom 17. 09. 2025 und zu Musterwidersprüchen.

Hinweis zur Aktualität

Stand: Mai 2026. Das *Bundesalimentationsgesetz* (BALimentG) liegt zum Redaktionsschluss als Kabinettsbeschluss vor; die parlamentarische Verabschiedung steht noch aus. Bundesbeamte erhalten seit Dezember 2025 Abschlagszahlungen unter Vorbehalt des Inkrafttretens. Die in den Tabellen ausgewiesenen Besoldungsspannen folgen dem Stand des Referentenentwurfs. Tatsächliche Beträge können sich im parlamentarischen Verfahren noch ändern. Für individuelle Berechnungen sind spezialisierte Rechner (z. B. Bund-Versorgungsrechner) und steuerliche Beratung heranzuziehen.

Über die Autoren

Dr. Julian Lohf studierte an der Universität Mannheim und promovierte in Volkswirtschaftslehre an der WU Wien zu industrieller Innovation. Er ist Lehrbeauftragter an der Hochschule der Medien Stuttgart und als Managing Director sowie Beirats- und Aufsichtsratsberater im Umfeld börsennotierter und familiengeführter Unternehmen tätig.

Dr. Pascal Renz ist Lehrbeauftragter an der Hochschule Esslingen. Er arbeitet zudem als Innovationsberater und forscht zu künstlicher Intelligenz und Entrepreneurship. Er ist Keynote-Speaker und Mitglied im KI-Bundesverband.

Die vorliegende Analyse entstand aus dem gemeinsamen Interesse der Autoren an einer methodisch sauberen, vollkostenbasierten Betrachtung öffentlicher und privatwirtschaftlicher Vergütung. Sie versteht sich als Diskussionsbeitrag und gibt die fachliche Einschätzung der Autoren wieder.

Kolophon: Erstellt mit $\text{\LaTeX}$, Python und Claude

Dieses Dokument wurde unter Verwendung der folgenden Werkzeuge erstellt:

- **$\text{\LaTeX}$ (KOMA-Script):** Satz, Typografie, Layout, Inhaltsverzeichnis, Abbildungsverzeichnis und Tabellen. Verwendete Pakete u. a. `xcolor`, `tabularx`, `booktabs`, `tcolorbox`, `hyperref`, `fancyhdr`.
- **Python / matplotlib:** Sämtliche neun Abbildungen (Abbildung 1 bis 9) wurden mit Python 3 und der Bibliothek `matplotlib` als vektorisierte PDFs erzeugt. Das Skript `grafiken.py` ist reproduzierbar und enthält alle Datenwerte aus dem Bericht. Die Berechnungen für Renten (DRV-Formel), Kapitalwerte, Sparraten, Versorgungslücken und die fiskalische Hochrechnung sind im Skript dokumentiert.
- **Claude (Anthropic):** Inhaltliche Strukturierung, Texterstellung, Recherche aktueller Eckwerte (Besoldungstabellen, Sozialversicherungs-Rechengrößen 2026, Beihilfesätze, Versorgungsrecht) sowie Erstaufbau des $\text{\LaTeX}$ - und Python-Codes erfolgten mit Unterstützung des KI-Assistenten Claude. Die Ergebnisse wurden von den Autoren inhaltlich geprüft, präzisiert und freigegeben; die fachliche Verantwortung für Annahmen, Bandbreiten und Schlussfolgerungen liegt bei den Autoren.

Hinweis zur Methodik: Die KI-gestützte Texterstellung beschleunigte insbesondere die Strukturierung des umfangreichen Vergleichsrahmens (Modellfälle A–E, Stufenaufbau Gesamtäquivalent) und die konsistente Aufbereitung der Bandbreiten in den Tabellen. Die ökonomische Argumentation, die Auswahl der Annahmen und die finale Interpretation entstammen der eigenen Analyse der Autoren.

Dr. Julian Lohf · Dr. Pascal Renz
Vergütungs- und Versorgungsanalyse, Mai 2026

Erstellt mit $\LaTeX$ (KOMA-SCRIPT), R / ggplot2 und Claude (Anthropic).