ANHANG D

Methodik und weitere Anmerkungen zur Vergütung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Die Vergütung spielt eine wichtige Rolle, wenn es gilt, qualifizierte Arbeitskräfte für den öffentlichen Dienst anzuwerben und zu motivieren. Im Rahmen der fiskalischen Konsolidierungsanstrengungen in vielen OECD-Ländern wird die Besoldung der öffentlich Bediensteten in Frage gestellt, was in einigen Fällen Einbußen bei den Gehältern und/oder Leistungen bzw. einen Lohnstopp zur Folge hat. Im Jahr 2010 erstellte die OECD eine Datenbank zum Besoldungsniveau typischer Berufe auf Ebene der Zentralregierung in den wichtigsten Ministerien, die zu einem besseren Verständnis der Gehaltsstrukturen und Lohnniveaus im öffentlichen Dienst beiträgt und 2012 aktualisiert wurde. Da es keine allgemeingültige Definition der Führungspositionen gibt und die Zahl der Führungsebenen in den Ländern und Ministerien variiert, bietet diese Vergütungserhebung eine gemeinsame Typologie für bestimmte Berufe auf Ebene der Zentralregierung. Ein Vergleich der Durchschnittsbesoldung im öffentlichen Dienst kann irreführend sein, da der öffentliche Sektor in verschiedenen Ländern unterschiedliche und heterogene Berufe umfasst. Diese Erhebung stellt aber Vergütungsdaten zu vergleichbaren Berufen zur Verfügung, so dass unsere Kenntnisse über den öffentlichen Sektor verbessert werden.

Der Vergleich der Besoldungsniveaus für leitende Führungskräfte, mittlere Führungskräfte, akademische Fachkräfte und Sekretariatskräfte zeigt ihre relative Gesamtvergütung in den OECD-Ländern, die nicht nur die Löhne und Gehälter, sondern auch die Beiträge zu den Gesundheits- und Rentenleistungen umfasst. Eine Gegenüberstellung der Vergütungsniveaus ergibt also ein mehr oder minder vollständiges Bild der Gesamtlohnkosten, das kohärente Vergleiche zwischen den Ländern zulässt.

Die Vergütungsdaten werden auch innerhalb der Länder mit dem Durchschnittsgehalt verglichen, das Arbeitskräfte mit Tertiärabschluss beziehen, was die relative Attraktivität dieser Berufe im Vergleich zu anderen zum Ausdruck bringt, die ein ähnliches Bildungsniveau voraussetzen. Beim Vergleich muss auch den unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungsstadien in den Ländern Rechnung getragen werden, daher die Korrektur um das Pro-Kopf-BIP. Allerdings ist beim Ländervergleich auf Grund der unterschiedlichen Lage an den Arbeitsmärkten, des divergierenden kulturellen und

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

politischen Konsenses sowie möglicher Unterschiede zwischen den Ländern bei den lohndefinierenden Merkmalen selbst innerhalb derselben Berufsgruppen Vorsicht geboten, da diese in der vorliegenden Analyse unbereinigt bleiben.

Berufe

Der OECD Survey on Compensation of Employees in Central/Federal Government aktualisiert die 2010 durchgeführte Erhebung. Die im Verlauf dieser Erhebung gesammelten Daten werden die Durchführung vergleichender Analysen und weiterer Arbeiten auf dem Gebiet der Vergütungspolitik und -praxis ermöglichen. Ziel dieser Erhebung ist die Sammlung von Informationen zur Jahresvergütung von Arbeitskräften für eine Stichprobe ausgewählter Berufe auf Ebene der Zentralregierung/Bundesregierung/nationalen Regierung. Es soll eine Datenbank zum Vergütungsniveau typischer Berufe auf Ebene der Zentralregierung eingerichtet werden, die zu einem besseren Verständnis der Gehaltsstrukturen und Lohnniveaus im öffentlichen Dienst beiträgt.

Die Erhebung konzentriert sich auf die Ebene der Zentral-/Bundesregierung; die Ebene der Bundesstaaten, nachgeordneten Gebietskörperschaften und Kommunen sowie Sozialversicherungseinrichtungen bleibt unberücksichtigt. Alle öffentlichen und quasi-öffentlichen Unternehmen auf allen Verwaltungsebenen bleiben in der Erhebung unberücksichtigt. Sie erstreckt sich nicht auf die nachgeordneten Ämter/Organisationen der Ministerien auf Ebene der Zentralregierung, die oft als „Behörden“ bezeichnet werden. Im Mittelpunkt der Erhebung stehen ferner Vollzeitarbeitskräfte, Consultants und Zeitarbeitskräfte sind ausgenommen.

Im Fragebogen werden Daten zu vier typischen Berufsgruppen auf Ebene der Zentralregierung/Bundesregierung gesammelt: leitende Führungskräfte, mittlere Führungskräfte, akademische Fachkräfte und Sekretariatskräfte. Diese Berufe gelten als relativ repräsentativ und zwischen den einzelnen Ländern vergleichbar. Die Informationen zu diesen Berufen – mit Ausnahme der Dienstleistungsberufe – entstammen drei Schlüsselministerien (Innenministerium, Finanzministerium und Justizministerium) und drei Fachministerien (Bildung, Gesundheit und Umwelt). Kasten D.1 beschreibt die typischen Aufgaben der in dieser Erhebung betrachteten Ministerien.

Kasten D.2 enthält die Klassifizierung und Definitionen der in dieser Erhebung betrachteten Berufe, die in jedem Staat als einigermaßen typisch gelten. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Kategorie der Führungskräfte im Allgemeinen, da die Kriterien, die eine Führungskraft im öffentlichen Dienst von anderen Kräften unterscheidet, darin bestehen, dass sie die Arbeit von mindestens 3 Personen beaufsichtigt und leitet. Da es extrem schwierig ist, eine detailliertere Beschreibung der Aufgaben und Zuständigkeiten zur Verfügung zu stellen, die auf den verschiedenen Führungsebenen eine Differenzierung ermöglichen, wurde beschlossen, den Schwerpunkt eher auf eine hierarchische Differenzierung zu legen als eine detailliertere Beschreibung der Funktionen vorzunehmen.

Die Klassifizierung und Definition der Berufe wurde anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) adaptiert. Das ist darauf zurückzuführen, dass nur wenige Länder ihre Berufe in der staatlichen Verwaltung anhand des ISCO-Modells klassifizieren.

Kasten D.1. **Typische Aufgaben der in dieser Erhebung betrachteten Ministerien**

Die nachstehende Beschreibung der Tätigkeiten oder Funktionen der in dieser Erhebung betrachteten Ministerien dient nur Orientierungszwecken. In einigen Ländern tragen die Ministerien möglicherweise einen anderen Namen oder werden sogar als Department oder Secretariat bezeichnet.

Innenministerium/Ministerium für innere Angelegenheiten

- Vertritt den Staat auf dem gesamten Hoheitsgebiet.
- Stellt die Achtung der Bürgerrechte durch das allgemeine Wahlrecht sicher.
- Garantiert die Achtung der Kompetenzen nachgeordneter Körperschaften im Rahmen der Dezentralisierung.
- Definiert die Zuwanderungspolitik.
- Stellt die Politik der nationalen Sicherheit auf und koordiniert sie.
- Gewährleistet das Fortbestehen einer friedlichen und sicheren Gesellschaft.
- Garantiert die Wahrung der inneren Sicherheit und den Schutz der verfassungsmäßigen Ordnung.

Finanzministerium

- Plant und erarbeitet den Staatshaushalt.
- Analysiert und konzipiert die Steuerpolitik.
- Entwickelt Bestimmungen für Finanzinstitute und sorgt für deren Durchsetzung.
- Verfolgt wirtschaftliche und finanzielle Entwicklungen.
- Verwaltet den Mitteltransfer von der Ebene der nationalen/Zentral-/Bundesregierung zu nachgeordneten Gebietskörperschaften.

Justizministerium

- Gewährleistet das gute Funktionieren des Justizsystems.
- Erarbeitet die Gesetzestexte und Bestimmungen für einige spezifische Fachgebiete.
- Definiert die Hauptorientierungen der staatlichen Justizpolitik und sorgt für ihre Durchsetzung.
- Leistet Verbrechensopfern Unterstützung.
- Sorgt für eine gerechte, konsistente und effektive Durchsetzung von Strafen und sonstigen Sanktionen.

Bildungsministerium

- Regelt, koordiniert und organisiert das nationale Bildungssystem, im Allgemeinen von der Grundschule bis zur Sekundarschule.
- Gewährleistet gleichberechtigten Zugang zur staatlichen Bildung.
- Kontrolliert und beurteilt private und öffentliche Schulen und Hochschuleinrichtungen.
- Stellt eine effektives Management der Lehrerschaft und Verwaltungskräfte sicher.

Gesundheitsministerium

- Konzipiert und implementiert die öffentliche Gesundheitspolitik (Vorsorge, Organisation des Gesundheitswesens und Ausbildung von Fachkräften).
- Definiert die Sportpolitik und Maßnahmen zur Bekämpfung der Drogensucht.
- In Zusammenarbeit mit anderen Ministerien definiert es die Arbeitsschutz- und Sozialversicherungs bestimmungen.

Umweltministerium

- Definiert und verwaltet den Gesetzes- und Regulierungsrahmen für den Umweltschutz und den effizienten Ressourceneinsatz.
- Zertifiziert die Einrichtungen, Landnutzungen und Industriebranchen im Land, um sicherzustellen, dass die potenziellen Risiken für Umwelt und menschliche Gesundheit, Sicherheit sowie Grund und Boden auf ein Mindestmaß reduziert sind.

Kasten D.2. **Klassifizierung und Definition der Berufe**

Leitende Führungskräfte

Führungskräfte der Stufe D1 (Teil von ISCO-08 1112) sind Spitzenbeamte direkt unterhalb des Ministers oder Staatssekretärs. Sie können dem höheren Dienst angehören und/oder von der Regierung oder dem Regierungschef ernannt werden. Sie beraten die Regierung in Politikfragen, überwachen die Interpretation und Umsetzung der staatlichen Politik, und sie haben in einigen Ländern auch exekutive Befugnisse. Führungskräfte der Stufe D1 sind u.U. berechtigt, an bestimmten Kabinettssitzungen/Ministerräten teilzunehmen, gehören dem Kabinett/Ministerrat aber nicht an. Ihnen obliegt die Gesamtleitung und das Management eines spezifischen Verwaltungsbereichs für den Minister/Staatssekretär, wie dies in Ländern mit einem System unabhängiger Einrichtungen, dezentralisierten Machtbefugnissen, einer flacheren Organisationsstruktur und mit entsprechenden Befugnissen ausgestatteten Führungskräften der Fall ist. Die genaue Berufsbezeichnung kann in den einzelnen Ländern unterschiedlich lauten.

Führungskräfte der Stufe D2 (Teil von ISCO-O8 11 und 112) sind direkt unter den D1-Kräften angesiedelt. Sie formulieren und überprüfen die ergriffenen Maßnahmen und planen, steuern, koordinieren und evaluieren die Gesamttätigkeiten des Ministeriums oder der spezifischen Abteilung/Verwaltungseinheit mit der Unterstützung anderer Führungskräfte. Sie können dem höheren Dienst angehören. Sie liefern Orientierungen bei der Koordinierung und Verwaltung des Arbeitsprogramms und leiten Teams akademischer Fachkräfte in verschiedenen Politikbereichen. Sie stellen die Ziele, Strategien und Programme für die spezifische Verwaltungseinheit/Abteilung auf, die unter ihrer Aufsicht steht.

Mittlere Führungskräfte (haben Führungsverantwortung für mindestens 3 Mitarbeiter)

Führungskräfte der Stufe D3 (Teil von ISCO-O8 12) sind direkt unter den D2-Kräften angesiedelt. Sie planen, lenken und koordinieren die allgemeinen Arbeitsabläufe einer spezifischen Abteilung/Verwaltungseinheit innerhalb des Ministeriums mit der Unterstützung anderer Führungskräfte, gewöhnlich im Rahmen der Leitlinien, die von einem Aufsichtsgremium oder Verwaltungsrat aufgestellt worden sind. Sie übernehmen die Leitung und das Management von Teams akademischer Fachkräfte auf ihrem spezifischen Fachgebiet. Diese Beamten erstellen das Arbeitsprogramm und übernehmen das Personalmanagement für Verwaltungseinheiten, Abteilungen oder Politikbereiche. Sie stellen die Haushalte auf und verwalten sie, kontrollieren die Ausgaben und stellen den effizienten Einsatz der Ressourcen sicher. Sie kontrollieren und evaluieren die Leistungen der verschiedenen Teams akademischer Fachkräfte.

Führungskräfte der Stufe D4 (Teil von ISCO-O8 121) sind direkt unter den D3-Kräften angesiedelt. Sie formulieren und leisten Politikberatung sowie strategische und Finanzplanung. Sie erstellen und steuern Betriebs- und Verwaltungsabläufe und beraten leitende Führungskräfte. Sie kontrollieren Auswahl, Ausbildung und Leistungsniveau der Mitarbeiter, erstellen die Haushaltsentwürfe und überwachen finanzielle Transaktionen, kontrollieren die Ausgaben und sorgen für einen effizienten Ressourceneinsatz. Spezifische Teams akademischer Fachkräfte innerhalb einer Verwaltungseinheit stehen unter ihrer Leitung.

Akademische Fachkräfte

Leitende Volkswirte/Fachkräfte im Bereich Politikanalyse (Teil von ISCO-08 242 und 2422) nehmen (über die Führung von höchstens drei Mitarbeitern hinaus) keine Führungsaufgaben wahr und sind rangmäßig über den Nachwuchskräften im Bereich Politikanalyse sowie Verwaltungs-/Sekretariatskräften angesiedelt. Sie müssen gewöhnlich einen Hochschulabschluss haben. Sie haben gewisse Führungsverantwortlichkeiten in einem Arbeitsbereich oder bei verschiedenen Projekten, entwickeln und analysieren Politikmaßnahmen, die für die Gestaltung, Umsetzung und Änderung staatlicher Aktionen und Programme maßgeblich sind. Diese akademischen Fachkräfte überprüfen die bestehenden Maßnahmen und die Gesetzgebung, um Anomalien und veraltete Vorschriften zu identifizieren. Sie analysieren und formulieren Politikoptionen, verfassen Themenpapiere und Empfehlungen für Politikveränderungen. Ferner beurteilen sie die Auswirkungen, die finanziellen Folgen und die Machbarkeit staatlicher Maßnahmen in politischer und verwaltungstechnischer Hinsicht. Mitarbeiter in dieser Kategorie haben die Möglichkeit, im Rahmen ihrer beruflichen Karriere zur Führungskraft aufzusteigen. Sie können in unterschiedlichen Fachgebieten tätig sein, die von Rechtswissenschaften, Wirtschaft, Politik, öffentliche Verwaltung, internationalen Beziehungen bis hin zu Ingenieurwissenschaften, Umwelt, Pädagogik, Gesundheitswirtschaft usw. reichen. Leitende Politikexperten/Volkswirte haben mindestens fünf Jahre Berufserfahrung.

Kasten D.2. **Klassifizierung und Definition der Berufe** *(Forts.)*

Nachwuchsvolkswirte/-fachkräfte im Bereich Politikanalyse (Teil von ISCO-08 242 und 2422) sind rangmäßig über den Verwaltungs-/Sekretariatskräften angesiedelt. Sie müssen gewöhnlich einen Hochschulabschluss haben. Sie haben keine Führungsverantwortung. Sie konzipieren und analysieren Politikmaßnahmen, die für die Gestaltung, Durchsetzung und Veränderung staatlicher Aktionen und Programme maßgeblich sind. Diese Fachkräfte überprüfen die bestehenden Maßnahmen und die Gesetzgebung, um Anomalien und veraltete Vorschriften zu identifizieren. Sie analysieren und formulieren Politikoptionen, verfassen Themenpapiere und Empfehlungen für Politikveränderungen. Ferner beurteilen sie die Auswirkungen, die finanziellen Folgen und die Machbarkeit staatlicher Maßnahmen in politischer und verwaltungstechnischer Hinsicht. Sie können in unterschiedlichen Fachgebieten tätig sein, die von Rechtswissenschaften, Wirtschaft, Politik, öffentliche Verwaltung, internationalen Beziehungen bis hin zu Ingenieurwissenschaften, Umwelt, Pädagogik, Gesundheitswirtschaft usw. reichen. Nachwuchsfachkräfte im Bereich Politikanalyse/-volkswirte haben weniger als fünf Jahre Berufserfahrung.

Sekretariatskräfte

Bei **Sekretariatskräften (allgemeinen Bürokräften)** (Teil von ISCO-08 411 und 4110) wird generell kein Hochschulabschluss vorausgesetzt, wenngleich viele über eine solche Qualifikation verfügen. Sie erledigen ein breites Spektrum an Sekretariats- und Verwaltungsaufgaben in Verbindung mit Geldoperationen, Reisebuchungen, Kundenanfragen und Terminabwicklung. Sie erfassen, erstellen, sortieren, klassifizieren und erteilen Informationen; sie sortieren, öffnen und verschicken Postsendungen; sie bereiten Berichte vor und erledigen die Korrespondenz; sie verwalten das Büromaterial für die Mitarbeiter und nehmen Telefonate entgegen, beantworten elektronische Anfragen oder leiten diese an geeignete Personen weiter; sie überprüfen Zahlen, bereiten Rechnungen vor und erfassen erledigte Finanztransaktionen, übertragen Informationen auf den PC, lesen Korrektur und arbeiten Korrekturen ein. Einige sind an der Aufstellung des Abteilungsbudgets, der Ausgabenkontrolle, Aufsetzung von Verträgen sowie Auftragsverwaltung beteiligt. Die erfahrensten Mitarbeiter, die die Arbeit der Sekretariatskräfte überwachen, gehören nicht zu dieser Kategorie.

Da es keine allgemeingültige Definition der Positionen auf Führungsebene gibt und die Zahl der Führungsebenen in den Ländern und Ministerien variiert, entspricht D1 in diesem Bericht der obersten Führungsebene direkt unterhalb der (vom Präsidenten oder Regierungschef bestimmten) Minister/Staatssekretäre, die wiederum vom jeweiligen Minister ernannt (und in manchen Fällen vom Präsidenten/Regierungschef bestimmt) werden. In dieser Erhebung werden die Führungsebenen bis D4 berücksichtigt, wobei es sich bei den Ebenen D1 und D2 um leitende Führungspositionen und bei den Ebenen D3 und D4 um mittlere Führungspositionen handelt.

Die Kategorie der „akademischen Fachkräfte“ ist in Nachwuchskräfte und leitende Kräfte unterteilt, da diese Kategorie Mitarbeiter mit ganz unterschiedlichem Erfahrungshorizont umfasst.

Ferner wurden in der Erhebung 2012 Informationen zu einigen Berufen zusammengetragen, in denen Dienstleistungen an vorderster Front erbracht werden (Kriminaleamte/ Polizeikommissare, Polizisten, Grenzbeamte, Zollbeamte und Steuerprüfer). Diese Funktionen werden auf Ebene der Zentralregierung eingerichtet und sie können auf die Ministerien oder Behörden übertragen werden. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Funktionen wie Grenzbeamte in einigen Ländern nicht existieren, da diese Tätigkeiten von der Polizei ausgeübt werden. In anderen Ländern werden einige der oben erwähnten Funktionen von den Bundesländern oder nachgeordneten Gebietskörperschaften übernommen.

Kasten D.3. **Dienstleistungserbringer – verschiedene Berufsbeschreibungen**

Polizeikommissare und Kriminalbeamte (Teil von ISCO-08 3355) untersuchen Fakten und Umstände im Zusammenhang mit begangenen Straftaten, um Tatverdächtige zu identifizieren. Sie suchen auch nach Informationen, die nicht direkt zugänglich oder offensichtlich sind und Einrichtungen oder Umstände und das Verhalten von Personen betreffen, primär zur Verhinderung von Straftaten. Zu ihrem Aufgabenbereich zählt u.a. auch die Suche nach Kontakten und Informationsquellen zu geplanten oder begangenen Straftaten mit dem Ziel, Straftaten zu verhindern bzw. Tatverdächtige zu identifizieren, die Sicherung, Überprüfung und Analyse von Beweismitteln, um Straftaten aufzuklären, die Vornahme von Verhaftungen sowie die Aussage als Zeuge vor Gericht. Sie tragen gewöhnlich Führungsverantwortung. Polizeikommissare und Kriminalbeamte benötigen gewöhnlich einen Hochschulabschluss und/oder werden nach einer bestimmten Anzahl von Jahren der Berufserfahrung als Polizisten (generell mehr als 5 Jahre) in diese höheren Funktionen befördert.

Polizisten (Teil von ISCO-08 5412) sorgen für die Sicherung von Recht und Ordnung, übernehmen Streifendienste bzw. Revierkontrollen von öffentlichen Flächen, setzen Gesetze und Bestimmungen durch und nehmen Tatverdächtige fest. Zu den weiteren Aufgaben zählen u.a. die Verkehrsregelung und Aufklärung bei Unfällen, Leistung von Nothilfe für Opfer von Unfällen, Straftaten und Naturkatastrophen. Polizisten haben gewöhnlich höchstens drei Mitarbeiter unter sich. Für Polizisten wird in der Regel kein Hochschulabschluss vorausgesetzt.

Grenzbeamte (Teil von ISCO-08 3351) kontrollieren Personen, die nationale Grenzen überqueren, um die einschlägigen Vorschriften und Bestimmungen anzuwenden und durchzusetzen. Zu ihren Aufgaben gehören u.a. Streifengänge bzw. -fahrten entlang der nationalen Grenzen und Küstengewässer, um Personen vom illegalen Zutritt oder Verlassen des Landes abzuhalten, das Überprüfen von Reisedokumenten, um sicherzustellen, dass die betreffenden Personen über die notwendigen Genehmigungen und Dokumente verfügen, die Koordinierung und Kooperation mit anderen an Rechtsvollzug, Ausweisung und Strafverfolgung beteiligten Stellen. Grenzbeamte haben, wenn überhaupt, nicht mehr als drei Personen unter sich.

Fachkräfte im Zolldienst (Teil von ISCO-08 3351) kontrollieren Fahrzeuge, die nationale Grenzen überqueren, um die einschlägigen Vorschriften und Bestimmungen anzuwenden und durchzusetzen. Zu ihren Aufgaben gehört die Inspektion des Gepäcks von Personen, die nationale Grenzen überqueren, um sicherzustellen, dass dieses mit den staatlichen Vorschriften und Bestimmungen hinsichtlich der Ein- und Ausfuhr von Waren und Währungen übereinstimmt, die Prüfung von Transportdokumenten und Fahrzeugladungen, die nationale Grenzen überqueren, um ihre Konformität mit den staatlichen Vorschriften und Bestimmungen zu gewährleisten, die Festnahme von Personen und Beschlagnahme von verbotenen und nicht deklarierten Waren, die u.a. gegen Einwanderungs- bzw. Zollgesetze verstoßen. Zollbeamte haben, wenn überhaupt, generell nicht mehr als drei Personen unter sich.

Steuerprüfer (Teil von ISCO-08 3352) untersuchen Steuererklärungen, Rechnungen und andere Dokumente, um die Art und Höhe der Steuern, Abgaben und Gebühren zu bestimmen, die von Einzelpersonen oder Unternehmen zu entrichten sind, wobei außergewöhnliche oder besonders wichtige Fälle an Buchsachverständige oder hochrangige Beamte überwiesen werden. Sie beraten Organisationen, Unternehmen und Bürger in Bezug auf die staatlichen Gesetze, Regeln und Bestimmungen hinsichtlich der Ermittlung und Zahlung von Steuern, Abgaben und Gebühren sowie die Rechte und Pflichten der Bürger; sie untersuchen Steuererklärungen, Rechnungsbelege und andere relevante Dokumente, sie prüfen eingereichte Steuererklärungen und Buchhaltungsaufzeichnungen und -systeme sowie interne Kontrollen von Unternehmen, um u.a. die Einhaltung der Steuergesetze und -bestimmungen zu gewährleisten. Steuerprüfer haben, wenn überhaupt, höchstens 3 Personen unter sich.

Vergütung

Die Erhebung legt den Schwerpunkt auf die Gesamtvergütung, die aus zwei Hauptkomponenten besteht: 1) den Bruttolöhnen und -gehältern und 2) den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Gefragt wurde nach Angaben zum Gehaltsniveau von Vollzeitarbeitskräften:

1. Die **Bruttolöhne und -gehälter** enthalten die Sozialversicherungsbeiträge, Einkommensteuern usw., die vom Arbeitnehmer zu entrichten sind, selbst wenn sie, um den bürokratischen Aufwand zu reduzieren oder aus sonstigen Gründen, de facto vom Arbeitgeber zurückgehalten und für den Arbeitnehmer direkt an die Sozialversicherungssysteme, Steuerbehörden usw. abgeführt werden. Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind in den Bruttolöhnen und -gehältern nicht enthalten. Sachleistungen bleiben in der Erhebung unberücksichtigt. Die Bruttolöhne und -gehälter umfassen:
   - **Grundlöhne und -gehälter**, bei denen es sich um die regulären Jahresgehälter handelt, die den Bediensteten für die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden und für den Staat erbrachten Dienstleistungen gezahlt werden. Wenngleich die Löhne und Gehälter in regelmäßigen wöchentlichen, monatlichen oder sonstigen Intervallen gezahlt werden, sollte für die Zwecke dieser Erhebung das Jahresgehalt angegeben werden. Zahlungen für Überstunden sind aus den Daten ausgeklammert.
   - **Zusätzliche Zahlungen** – wobei diese auf Grund der Schwierigkeiten, lückenlose Daten zu bekommen und die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern zu garantieren, auf die wichtigsten Kategorien begrenzt wurden, darunter:
     - Vergütungen für Zeiten, in denen nicht gearbeitet wurde, die sich aber nur auf den **bezahlten Jahresurlaub** und gesetzliche Feiertage beziehen.
     - Unter **regelmäßig gezahlte Sondervergütungen und Zuwendungen** fallen das 13. Monatsgehalt und saisonale Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligungen sowie über das normale Urlaubsgeld hinausgehende ergänzende urlaubsbedingte Zahlungen sowie sonstige Sondervergütungen und Zuwendungen.
     - **Nicht regelmäßig gezahlte Sondervergütungen und Zuwendungen** (leistungsbezogene Vergütung) beziehen sich auf Ad-hoc-Prämien oder sonstige außergewöhnliche Zahlungen in Verbindung mit der Gesamtleistung des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers.
2. **Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung** sind Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber an die Sozialversicherung oder andere beschäftigungsbezogene Sozialversicherungssysteme abzuführen hat, um die Erbringung von Sozialleistungen (Krankenversicherung, Rentenversicherung) für seine Angestellten sicherzustellen:
   - **Arbeitgeberbeiträge** zu gesetzlichen oder privaten Sozialversicherungssystemen für die Alters- und Krankheitsvorsorge. Bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung handelt es sich um Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen oder andere beschäftigungsbezogene Sozial-versicherungssysteme abzuführen hat, um den Bezug von Sozialleistungen (Krankenversicherung, Rentenversicherung) für seine Beschäftigten sicherzustellen. In einigen Ländern fließen diese Sozialversicherungsbeiträge in staatliche, in anderen indessen in private Versicherungssysteme. Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung umfassen manchmal auch Mittel für Sonderfonds, die beispielsweise in Tarifvereinbarungen eingerichtet wurden. In der Erhebung von 2011 beschränkten sich die über die

Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung gesammelten Daten auf Zahlungen an die Kranken- und Rentenversicherung, die den Großteil der Sozialversicherungsbeiträge ausmachen.

- Die vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer entrichteten **nicht kapitalgedeckten** Sozialleistungen beschränken sich auf Leistungen der Kranken- und Rentenversicherung. Der Begriff „nicht kapitalgedeckt" bezieht sich auf Sozialleistungen, die nicht bei einem Sozialversicherungsträger finanziell gedeckt sind und bei denen über die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge nicht offiziell Buch geführt wird. Nicht kapitalgedeckte Renten- oder Krankenversicherungssysteme existieren in vielen Ländern: In diesem Fall werden die Renten- und Krankenversicherungsleistungen der Beamten aus dem gesamtstaatlichen Haushalt finanziert. In einer Reihe von Ländern decken die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge nicht die Gesamtheit der Kosten ab, die mit den Sozialleistungen für öffentlich Bedienstete einhergehen. In diesen Fällen enthält der Haushalt häufig spezielle Posten, die für die Finanzierung dieses nicht kapitalgedeckten Teils der Sozialleistungen bestimmt sind.

Nicht alle Länder waren in der Lage, das Element der Sozialversicherungsbeiträge in ihre Survey-Antworten einzubeziehen (was hauptsächlich den nicht kapitalgedeckten Rentenversicherungssystemen zuzuschreiben ist). Folglich war es notwendig, diese Komponente unter Verwendung anderer Datenquellen für diese Länder zu schätzen. Im System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen werden die fiktiven Buchungen für nicht kapitalgedeckte Rentenversicherungen vom Konzept her in allen Ländern einheitlich vorgenommen. Daher war es unter Verwendung der Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen möglich, den Gesamtanteil der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu schätzen, der in den verschiedenen bestehenden Datenbanken zur Vergütung öffentlich Bediensteter angegeben war. Der in den Daten für diese Publikation zur Berechnung der Personalvergütungen zu Grunde gelegte Anteil ist nach einer genauen Analyse und Diskussion mit den Ländern festgelegt worden. Bestimmt wurde dieser Anteil anhand der Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen aus folgenden Ländern: Deutschland, Finnland, Griechenland, Japan und Norwegen. Zudem wurde dieser Anteil für Belgien anhand einer Kombination von Informationen aus der Vergütungserhebung und Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen geschätzt.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass anders als in der Vergütungserhebung, wo sich die Arbeitgeberbeiträge auf das Gesundheits- und Rentensystem beschränken, die Daten im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen die Gesamtheit der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigen. Infolgedessen war der sich ergebende Anteil unter Zugrundelegung dieser Quelle bis zu einem gewissen Grad zu hoch ausgewiesen. Ferner beziehen sich die Anteile der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung aus den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen auf die Gesamtheit der öffentlich Bediensteten. Bei Verwendung dieser Anteile wird etwaigen Unterschieden, die beispielsweise zwischen den Berufen bei den Prozentsätzen der Sozialversicherungsbeiträge bestehen können, nicht Rechnung getragen. Für die Länder, die in der Erhebung Daten zu den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung zur Verfügung gestellt haben, wurden für die Sozialversicherungsbeiträge die exakten Daten verwendet (die in den einzelnen Berufen abweichen können).

Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge ist nur eine Ersatzvariable. Quantität und Qualität der Leistungen, die die Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung beziehen, hängen von vielen Variablen ab, darunter u.a. auch der Qualität und Effizienz der Mittel- und Leistungsverwaltung in jedem Land.

Einsatz von Vergleichsgrößen

Es sind Berechnungen durchgeführt worden, in denen die Vergütungsdaten unter Einsatz der KKP-Methode in US-$ umgewandelt wurden. Hiermit wurden Unterschiede bei den Wechselkursen und relativen Preisniveaus ausgeglichen. Die KKP trägt den verhältnismäßig unterschiedlichen Lebenshaltungskosten in den (Landes-)Hauptstädten in den Ländern und im Ländervergleich nicht Rechnung. In vielen Ländern ist der Großteil der öffentlich Bediensteten auf Ebene der Zentralregierung in der Hauptstadt beschäftigt. Die Löhne und Gehälter können helfen, die bei den Lebenshaltungskosten in den Großstädten bestehenden Unterschiede etwas auszugleichen.

Die OECD hat auch Ländervergleiche anhand von Daten vorgenommen, die mit dem Pro-Kopf-BIP normalisiert wurden, das durch die *OECD National Accounts Statistics* (Datenbank) zur Verfügung stand. Mit dieser Normalisierung lassen sich Unterschiede bei den durchschnittlichen Vermögensverhältnissen innerhalb eines Landes beseitigen.

Die OECD hat auch das Verhältnis zwischen der durchschnittlichen Gesamtvergütung und der durchschnittlichen Vergütung von Personen mit Tertiärabschluss berechnet (Bruttogehalt zuzüglich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung). Da die in dieser Erhebung betrachteten Berufe der öffentlich Bediensteten auf Ebene der Zentralregierung generell ein hohes Bildungsniveau voraussetzen, wirft das Verhältnis die Frage der Vergleichbarkeit der Vergütung im öffentlichen Sektor mit der der Gesamtwirtschaft auf. Die Angaben zu den Gehältern von Personen mit Tertiärabschluss basieren auf einer Kombination von Quellen, wie der Publikation *OECD Bildung auf einen Blick* (2013 oder frühere Ausgaben) zu entnehmen ist. Aber selbst bereinigt um das Bildungsniveau, bleiben andere Merkmale der Personen in diesen Berufen unberücksichtigt, wie beispielsweise das Dienstalter, Alter, Geschlecht usw.

Das Verhältnis zwischen der Vergütung der öffentlich Bediensteten in Bezug auf das Pro-Kopf-BIP und dem Arbeitsentgelt von Personen mit Tertiärabschluss ist nicht um die Arbeitszeit bereinigt worden. Dieser Ansatz wurde gewählt, um zwischen den drei verglichenen Messgrößen Konsistenz zu wahren.

Arbeitszeitbereinigungen

Die Unterschiede zwischen der Zeit, in der Menschen tatsächlich arbeiten, und der jahresdurchschnittlichen Vergütung (jahresdurchschnittlicher Bruttolohn zuzüglich Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) wird berechnet, um eine bereinigte jahresdurchschnittliche Vergütung zu erhalten. Um die Vergütung der betrachteten Arbeitnehmer auf eine länderübergreifend vergleichbare Grundlage zu stellen, werden die Unterschiede in der Arbeitszeit (Zahl der im öffentlichen Dienst geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden, der gesetzliche oder durchschnittliche Urlaubsanspruch sowie die Anzahl der den öffentlichen Dienst betreffenden Feiertage) für die Berechnung der bereinigten jahresdurchschnittlichen Vergütung verwendet.

Für alle Führungskräfte (in D1-, D2-, D3- und D4-Position) wurden die Angaben nur um die Urlaubsansprüche bereinigt, da die wöchentliche Arbeitszeit in dieser Beschäftigtenkategorie sehr uneinheitlich ist.

Die Bereinigungen um die Arbeitszeit sind in Tabelle D.1 wiedergegeben.

Die jahresdurchschnittlichen Vergleichsgehälter lauten:

$$W_{co}^{a^*} = \frac{\left(\frac{W_{co}^{a}}{P_c}\right)}{H_c^{a^*}}$$

mit:

$W_{co}^{a^*}$ = Jahresdurchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in Land *c* innerhalb der Beschäftigtengruppe *o*, in KKP zwecks Arbeitszeitbereinigung.

W_{co}^{a} = Jahresdurchschnittliche Vergütung in Landeswährung in Land *c* innerhalb der Beschäftigtengruppe *o* in Landeswährung.

P_c = Kaufkraftparität von Land *c*.

$H_c^{a^*}$ = Durchschnittliche Arbeitszeit in Land *c*. Diese entspricht den jahresdurchschnittlichen Arbeitsstunden in Land *c* (gemäß den Erhebungsdaten), dividiert durch 2 088. Die Zahl 2 088 entspricht den theoretischen Arbeitsstunden pro Jahr bei einer 40-Stunden-Woche, ohne Urlaub und Fehlzeiten jeglicher Art. Hieraus ergeben sich ferner im Durchschnitt 261 Arbeitstage pro Jahr mit jeweils 8 Arbeitsstunden.

Tabelle D.1. **Arbeitszeitbereinigungen**

	Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit	Durchschnittliche Anzahl der Urlaubstage	Durchschnittliche Anzahl der Feiertage für den öffentlichen Dienst	Anzahl der Arbeitstage im Jahresdurchschnitt in Land	Anzahl der Arbeitsstunden im Jahresdurchschnitt in Land	Koeffizient der Arbeitszeitbereinigung, Wochenstunden und Urlaub	Koeffizient der Arbeitszeitbereinigung, Urlaub	Koeffizient der Arbeitszeitbereinigung, keine Korrektur
Australien	37.5	20	10	231	1 730	0.830	0.885	1.000
Österreich	40	25	10	226	1 806	0.866	0.866	1.000
Belgien	38	26	10	225	1 708	0.819	0.862	1.000
Chile	44	15	9	237	2 083	0.999	0.908	1.000
Dänemark	37	30	9	222	1 641	0.787	0.850	1.000
Estland	40	34	5	222	1 774	0.850	0.850	1.000
Finnland	36.3	32	7	222	1 607	0.771	0.850	1.000
Frankreich	35.5	25	7.5	228	1 620	0.777	0.875	1.000
Deutschland	41	29.5	10	221	1 814	0.870	0.848	1.000
Griechenland	40	25	12	224	1 790	0.858	0.858	1.000
Island	40	30	14	217	1 734	0.831	0.831	1.000
Israel	42.5	24	9	228	1 936	0.928	0.873	1.000
Italien	36	32.0	8	221	1 589	0.762	0.847	1.000
Japan	38.8	20	17	224	1 734	0.831	0.858	1.000
Korea	40	20	14	227	1 814	0.870	0.870	1.000
Niederlande	36	23	8	230	1 654	0.793	0.881	1.000
Neuseeland	40	20	11	230	1 838	0.881	0.881	1.000
Norwegen	37.5	25	10	226	1 693	0.812	0.866	1.000
Polen	40	26	11	224	1 790	0.858	0.858	1.000
Portugal	35	25	11	225	1 573	0.754	0.862	1.000
Slowak. Rep.	37.5	25	15	221	1 655	0.794	0.847	1.000
Slowenien	40	29.9	15	216	1 727	0.828	0.828	1.000
Spanien	37.5	22	14	225	1 685	0.808	0.862	1.000
Schweden	39.8	33	9	219	1 739	0.834	0.839	1.000
Ver. Königreich	37	25	8	228	1 685	0.808	0.873	1.000
Ver. Staaten	40	20	10	231	1 846	0.885	0.885	1.000

Anmerkungen: Die Zahlen in der Tabelle wurden gerundet.
Höchstzahl an Arbeitstagen pro Jahr bei einer Fünftagewoche: 261. Höchstzahl an Arbeitsstunden pro Jahr bei einem Achtstundentag: 2088.
Österreich: Seit dem 1. Januar 2011 hängt die Zahl der bezahlten Urlaubstage vom Alter ab: Eine Vollzeitkraft hat Anspruch auf 240 Stunden (30 Tage/6 Wochen) ab dem Jahr, in dem ihr 43. Geburtstag vor dem 1. Juli liegt. Liegt der 43. Geburtstag nach dem 30. Juni, hat sie im darauffolgenden Jahr Anspruch auf die 240 Stunden.
Estland: Die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs hängt von der Beschäftigungsdauer ab. 35 Kalendertage = 28 Arbeitstage + Beamte, deren Dienstalter 3 Jahre übersteigt, erhalten einen weiteren bezahlten Urlaubstag je Dienstjahr, maximal 10 Tage.
Finnland: Der bezahlte Jahresurlaub beträgt 30 oder 38 Tage, je nach Dienstalter.
Deutschland: Für Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte gelten unterschiedliche Arbeitszeitregelungen.
Italien: Die Zahl der gesetzlichen Urlaubstage variiert. 30 Tage in den ersten 3 Arbeitsjahren, 32 ab dem 4. Arbeitsjahr. In der Polizei gibt es zwei Korridore, je nach Anzahl der Dienstjahre: 36 Tage bei 15-25 Dienstjahren, 45 Tage bei über 25 Dienstjahren.
Korea: Beamte haben Anspruch auf 3-21 Tage bezahlten Jahresurlaub, je nach Dienstalter.
Slowakische Republik: Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit liegt bei 40 Wochenstunden bzw. 37,5 Wochenstunden, je nach Arbeitsvertrag. Die Zahl der bezahlten Urlaubstage hängt vom Alter ab: 25 Tage (für unter 33-Jährige) oder 30 Tage (bei über 33-Jährigen).
Slowenien: Bei der Durchschnittszahl der bezahlten Urlaubstage pro Jahr handelt es sich um eine Schätzung. Eine Arbeitskraft hat Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der vier Wochen nicht unterschreiten darf. Zudem hat die Arbeitskraft für jedes Kind unter 15 Jahren Anspruch auf einen weiteren Tag Jahresurlaub. Leistungsabhängig hat ein Beamter Anspruch auf maximal 3 weitere Tage bezahlten Jahresurlaub. Der Jahresurlaub kann im Fall erschwerender Arbeitsbedingungen (Lärm, Hitze, usw), einer schlechten gesundheitlichen Verfassung oder für die Leitung einer Verwaltungseinheit um bis zu drei Tage verlängert werden.
Schweden: Die Zahl der Arbeitstage variiert laut zentralem Tarifvertrag auf Ebene der Zentralregierung mit dem Alter. Beschäftigte unter 30 Jahren haben 28 Tage bezahlten Jahresurlaub, Bedienstete zwischen 30 und 39 Jahren 31 Tage und Beschäftigte im Alter von über 40 Jahren 35 Tage.
Vereinigtes Königreich: Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden liegt bei 37 außerhalb von London, wo die meisten Beamten tätig sind, und bei 36 Stunden in der Londoner Innenstadt. Die Zahl der durchschnittlichen Arbeitstage je Arbeitsjahr mit Urlaubsanspruch variiert je nach Ministerium.
Quelle: 2011 OECD Survey on Compensation of Employees in Central/Federal Government.

From:

Government at a Glance 2013

Access the complete publication at:
https://doi.org/10.1787/gov_glance-2013-en

Please cite this chapter as:

OECD (2014), “Methodik und weitere Anmerkungen zur Vergütung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst”, in *Government at a Glance 2013*, OECD Publishing, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/9789264209541-60-de

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d’exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.