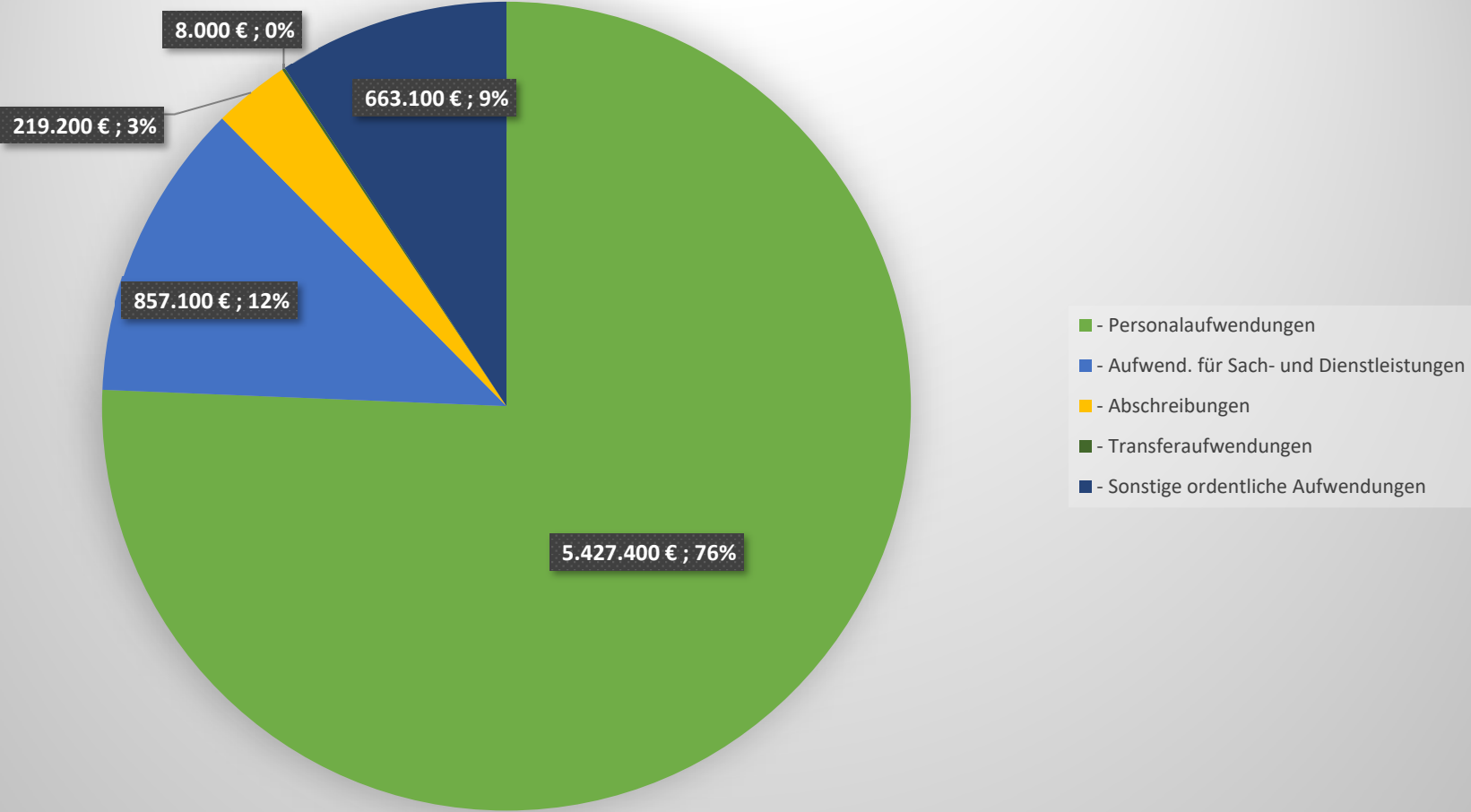


Ordentlichen Aufwendungen FB 200

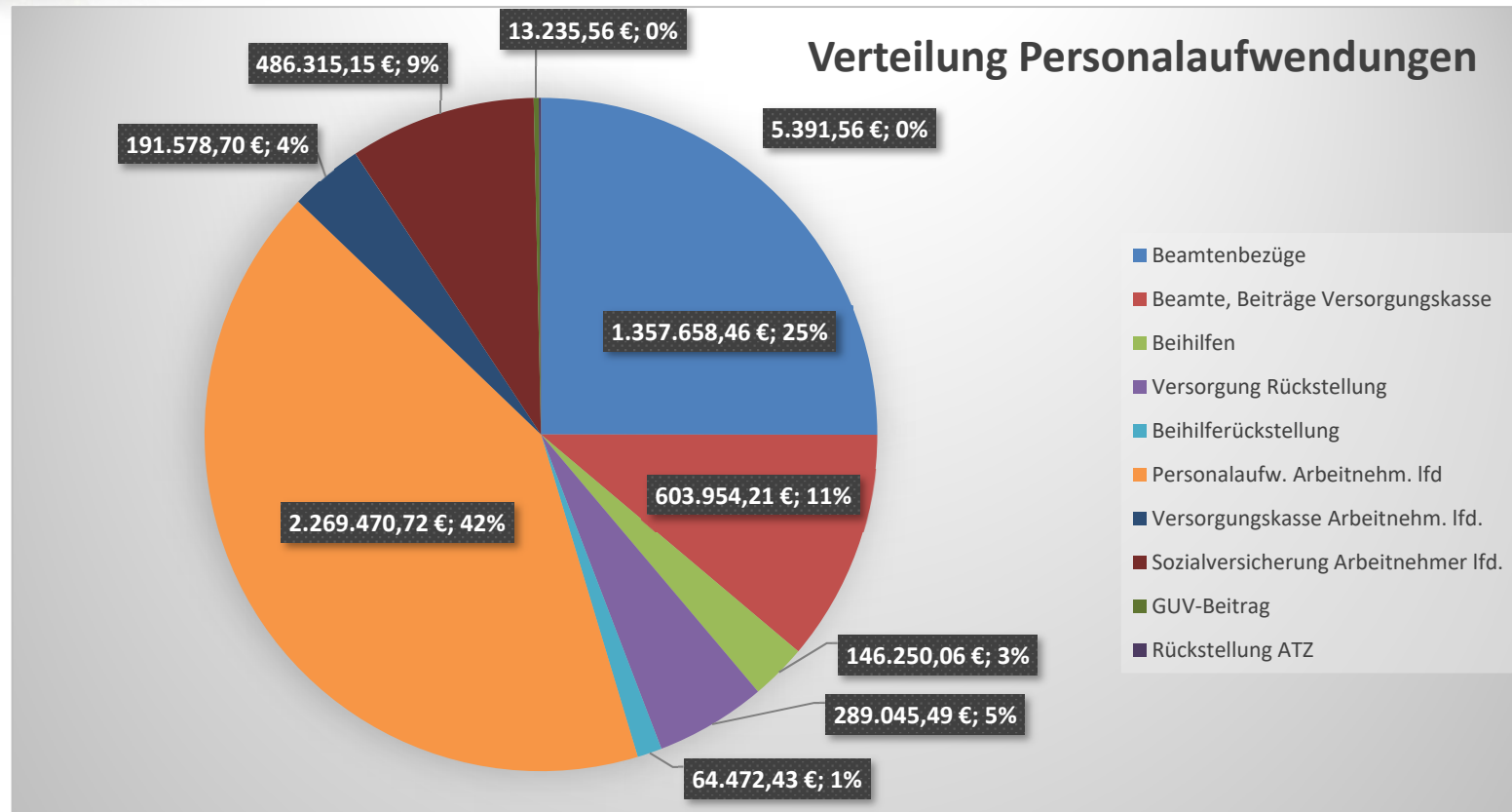


Verteilung der ordentlichen Aufwendungen im FB 200



Verteilung der Personalaufwendungen FB 200

Gesamtaufwand: 5.427.400 €



Verteilung der Personalaufwendungen FB 200

Gesamtaufwand: 5.427.400 €

Detaildarstellung:

Bezeichnung	Gesamt	Arbeitgeberaufwand	Zusätzlich PK
Beamtenbezüge	1.357.658,46 €	1.357.658,46 €	
Beamte, Beiträge Versorgungskasse	603.954,21 €		603.954,21 €
Beihilfen	146.250,06 €		146.250,06 €
Versorgung Rückstellung	289.045,49 €		289.045,49 €
Beihilferückstellung	64.472,43 €		64.472,43 €
Personalaufw. Arbeitnehm. lfd	2.269.470,72 €	2.269.470,72 €	
Versorgungskasse Arbeitnehm. lfd.	191.578,70 €		191.578,70 €
Sozialversicherung Arbeitnehmer lfd.	486.315,15 €		486.315,15 €
GUV-Beitrag	13.235,56 €		13.235,56 €
Rückstellung ATZ	5.391,56 €		5.391,56 €
Gesamt	5.427.372,34 €	3.627.129,18 €	1.800.243,16 €
Auflösungserträge aus Versorgung und Beihilferückstellungen	147.759,06 €		147.759,06 €
Kindergelderstattung	63.648,00 €	63.648,00 €	
Gesamt	211.407,06 €	63.648,00 €	147.759,06 €



Verteilung der Personalaufwendungen FB 200

Gesamtaufwand: 5.427.400 €

Rechnung: Pro Kopf AG Aufwand =
 Arbeitgeberaufwand ./. Ertrag / Anzahl AK
 (3.627.129,18 € - 63.648,00 € / 76,36 = 46.665,46

Detaildarstellung:

Bezeichnung	Gesamt	Arbeitgeberaufwand	Zusätzlich PK
Aufwand	5.427.372,34 €	3.627.129,18 €	2.550.447,43 €
Ertrag	211.407,06	63.648,00 €	147.759,06 €

Stellen kalkuliert	
BaZ	0,00
BGr./Egr. 9-1	42,79
BGr./Egr. 1-8	33,57
Bes. Tarif	0
Gesamt	76,36

Arbeitgeberanteil 23% = rd. 10.700 € vom AG Aufwand
 Rest (rd. 35.900) = steuerpfl. Einkommen in Abhängigkeit
 von Steuerklasse, Freibeträge, Kindergeld etc.

Pro Kopf AG Aufwand	46.665,46 €
Pro Kopf Aufwand Zusätzlich	21.640,05 €
Pro Kopf Aufwand Gesamt	68.305,51 €

Ohne direkten Mitarbeiterbezug!



Gehaltsabrechnung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst Gehaltstabelle TVöD VKA 01.04.2019 - 29.02.2020

Kategorie: Gehaltsberechnung 2019
 Zuletzt aktualisiert: 13. November 2019
 Zugriffe: 138811

Im Nachfolgenden finden Sie die Gehaltstabelle für den Bereich TVöD VKA (Kommunen). Um zur Berechnung des Brutto-Netto-Lohns zu gelangen, einfach auf die entsprechende Entgeltgruppe und Stufe klicken. Die Berechnung erfolgte durch den [TVöD Rechner 2019](#) und [Brutto Netto Rechner](#).

Tabelle TVöD VKA Kommunen - gültig vom 01.04.2019 - 29.02.2020

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15Ü	-	5943.83	6588.41	7199.08	7606.22	7701.19
E 15	4788.35	5141.23	5481.38	6004.84	6517.61	6854.95
E 14	4335.98	4655.42	5025.89	5451.94	5950.88	6293.73
E 13	3996.72	4335.42	4685.32	5093.03	5586.51	5842.91
E 12	3582.23	3956.45	4407.89	4890.86	5465.08	5734.95
E 11	3457.10	3803.91	4119.43	4477.63	4972.55	5242.43
E 10	3331.93	3613.93	3915.01	4238.32	4628.44	4749.89
E 9c	3233.21	3480.40	3750.80	4026.59	4337.53	4545.92
E 9b	3020.16	3258.72	3403.99	3824.85	4085.40	4370.07
E 9a	2926.82	3133.75	3324.85	3748.35	3843.43	4086.04
E 8	2769.15	2971.27	3102.32	3231.30	3370.30	3439.92
E 7	2598.38	2822.59	2958.18	3089.21	3209.21	3279.17
E 6	2549.58	2739.94	2866.46	2990.93	3107.94	3173.47
E 5	2445.99	2630.06	2748.57	2873.03	2985.28	3045.87
E 4	2329.99	2514.19	2663.27	2755.21	2847.13	2900.97
E 3	2293.39	2488.41	2537.24	2642.50	2721.49	2793.85
E 2Ü	2148.83	2368.88	2447.93	2553.33	2625.77	2730.08
E 2	2122.60	2316.97	2366.14	2432.35	2577.86	2730.08
E 1	-	1903.09	1935.39	1975.78	2013.43	2110.33

Überblick: Gehaltsberechnung 2019

Mitarbeitergewinnung / Mitarbeiter erhalten



- Bis zum Jahr 2030 wird mehr als jeder dritte Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Rente gehen. Da den Behörden zeitgleich Nachwuchs fehlt, klafft eine Personallücke von 731.000 Mitarbeitern. Davon entfallen ungefähr 400.000 auf die mittlere Führungsebene, die für die Umsetzung von Zukunftsstrategien für die Digitalisierung oder den Klimaschutz verantwortlich ist.
- Demnach berichten 77 Prozent der Befragten, dass die Besten eines Jahrgangs nie oder nur selten in ihrer Organisation anfangen.
- 30 Prozent von ihnen beklagen, dass die Hälfte der Bewerber ihre Angebote ablehnt.
- Durchschnittsbruttogehalt im öffentlichen Sektor bei 46.707 Euro, während man in der Privatwirtschaft mit 75.675 Euro rechnen durfte, etwa als Abteilungsleiter.
- Fehlende nachhaltige Weiterbildungsprogramme
- 31 Prozent sagt, dass Führungskräfte den öffentlichen Dienst verlassen, weil die Arbeitskultur nicht attraktiv genug ist - also beispielsweise das Arbeiten in wechselnden Teams oder die flexible Zeiteinteilung.
- Life-Work Balance ist wichtig. Dennoch würden sich nur 10 Prozent für den öffentlichen Dienst entscheiden. 22 Prozent würden lieber in die Privatwirtschaft gehen.
- Sogar beim Kriterium "Nutzen für die Allgemeinheit" kann der öffentliche Dienst nicht überzeugen. Selbst die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sehen ein großes Defizit: 72 Prozent der befragten Führungskräfte bemängeln, dass in ihrer Organisation ein Wertversprechen fehlt oder dieses bereits veraltet ist.
- 52 Prozent geben wenig attraktive Karrierepfade und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten als großes Defizit an.

Das ganz große Problem: Der öffentliche Dienst arbeitet für die Allgemeinheit, läuft aber Gefahr, die Beschäftigten innerhalb ihrer Organisation zu vernachlässigen.

Rahmenbedingungen Stadt Emden:

- Wenige bis keine qualifizierte Bewerbungen auf externe Ausschreibungen
- Hohe Anzahl von Mitarbeitern die in Rente gehen
- Abwanderung zu anderen Behörden – Wettbewerb!
- Massiver Rückgang von Bewerbungen auf Ausbildungsplätze
- Raummangel
- Bauliche Mängel
- Fassadensanierung

Mitarbeitergewinnung / Mitarbeiter erhalten



Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst“, die die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) auf der Basis von Daten des Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR erstellt hat.

Der **öffentliche Dienst** ist der Sektor mit dem **größten absoluten Mangel**: **Neben** Lehrkräften und **Verwaltungsangestellten** sind vor allem **Ingenieure, Spezialisten der Informations- und Telekommunikationstechnik (ITK)** sowie Mitarbeiter im **Pflege- und Gesundheitsbereich** rar.

„**Die Zeit drängt**: Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, muss die öffentliche Hand schon heute deutliche Maßnahmen einleiten und sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren“, sagt Alfred Höhn, Partner und Leiter des Bereichs Öffentlicher Sektor.

„Der Staat muss Geld investieren, um **Gehaltsstrukturen anzupassen**, Digitalisierungsprojekte voranzutreiben und aktiv für seine Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst zu werben.“