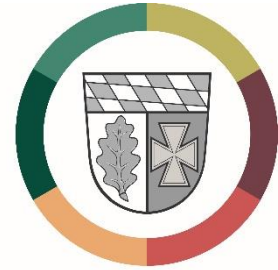


**LANDRATSAMT  
AICHACH-FRIEDBERG**



**Stellenplan 2022**

für den

**Landkreis Aichach-Friedberg**

# **STELLENPLAN 2022**

## **Vorwort:**

Die Personalbewirtschaftung des Landratsamtes Aichach-Friedberg wurde im Jahr 2021 wesentlich durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie bestimmt. Alleine für das Gesundheitsamt wurden 2021 über 18 Personen eingestellt (ohne Abordnungen). Darüber hinaus ist bereits seit längerer Zeit eine zunehmende Fluktuation des Personals feststellbar. Eine Herausforderung, welcher sich viele Bereiche des Arbeitsmarktes stellen müssen. Insgesamt haben das Landratsamt 2021 48 Personen verlassen. 88 Personen wurden bisher in diesem Jahr eingestellt bzw. neu eingesetzt, inklusive Auszubildende und Anwärter/innen (Stand 03.11.2021).

In den vergangenen Jahren wurden bedarfsorientiert neue Stellen geschaffen und die Zahl der Ausbildungsmöglichkeiten erhöht. Insbesondere die Zahl der Auszubildenden und Anwärter soll konstant hoch gehalten werden, um auf die bevorstehende Renten- und Pensionierungswelle vorbereitet zu sein. Die Gesamtzahl der Beschäftigten wird im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 deutlich steigen (2021: 478 Personen; 2022: 514 Personen). Dieser Anstieg ist vor allem auf Einstellungen im staatlichen Bereich zur Bewältigung der Corona-Pandemie zurückzuführen.

In den vorliegenden Zahlen ist der adäquate Ersatz von ausscheidendem Personal berücksichtigt, ebenso tarifrechtlich bedingte Höhergruppierungen und Stufenaufstiege. Im Jahr 2022 werden die Personalkosten voraussichtlich um 455.400 € steigen; unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen steigen die Personalkosten im Saldo um 222.700 € (+ 1,04 %). Dies ist zum großen Teil den Bezüge- und Besoldungsanpassungen und den daraus resultierenden höheren Versorgungsaufwendungen und Sozialabgaben geschuldet.

Noch ausstehende Entscheidungen zu einigen Stellen können im Rahmen der Stellenplanberatungen 2022 zu Veränderungen der Personalkosten nach unten wie nach oben führen.

## 1. Personalausgabenentwicklung

### 1.1 Personalausgaben, Leistungsbezahlung

Nach der Dienstvereinbarung zur Leistungsbezahlung wurden im Jahr 2021 unter Berücksichtigung der rechtlichen und tariflichen Unterschiede an Kreisbedienstete Leistungsprämien von insgesamt rund 226.700 € ausbezahlt. Für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums des Innern, für Sport und Integration war im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel von insgesamt 2.280 € (Beamte) bzw. 440,00 € (Tarifbeschäftigte) im Einzelfall wieder nur eine sehr geringe Honorierung möglich. Vom zur Verfügung stehenden Budget für die Beamten wurden allerdings sechs Prämien à 100,00 € bereits vorab steuerfrei als Corona-Prämien an Einzelpersonen ausbezahlt. Für die Tierärzte im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz wurden 250,00 € (Beamte) bzw. 70,00 € (Tarifbeschäftigte) und für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege 400,00 € (Beamte) bzw. 120,00 € (Tarifbeschäftigte) zur Verfügung gestellt. Personalkostenerstattungen konnten bisher wie vorgesehen realisiert werden. Mittel für die Personalüberlassung durch die Deutsche Telekom AG, Vivento, sind nicht in den Ansätzen für Personalausgaben berücksichtigt, sondern in den Sachausgaben der jeweiligen Facheinheiten.

Für die Beschäftigten nach dem TVöD wird für das Jahr 2022 ein Budget in Höhe von 225.000 € veranschlagt (2,00 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres). Für Beschäftigte des Staates wurde die Rechtsgrundlage aus dem Tarifvertrag gestrichen. Trotzdem erfolgt für alle eine jährliche systematische Leistungsbewertung. Die für Beamtinnen und Beamte durch die Dienstrechtsreform geänderten rechtlichen Grundlagen ermöglichen es, im Rahmen des jeweils verfügbaren Budgets bei Beschäftigten und Beamten eine einheitliche Systematik anzuwenden. Im kommunalen Bereich ist der nach Art. 68 Bayer. Besoldungsgesetz maximal mögliche Betrag (18.000 €) in den Personalkosten berücksichtigt. Inwieweit für die Staatsbeamten für das Jahr 2022 Mittel zur Verfügung gestellt werden, ist noch nicht bekannt. Unabhängig von der Mittelbereitstellung wird für alle Staatsbeamtinnen und Staatsbeamten ebenfalls eine jährliche systematische Leistungsbewertung erstellt.

#### Die Gesamtpersonalausgaben betragen:

Ansätze des Verwaltungshaushalts 2021	<b>21.501.500 €</b>
Hochrechnung (Stand: 22.10.2021)	<b>20.662.000 €</b>
<b>Minderausgaben</b>	<b>839.500 €</b>

Die Gesamtpersonalausgaben werden voraussichtlich um rund 3,90 % unterschritten. Die Gründe hierfür sind Krankheitsausfälle mit Lohnwegfall, zunehmende Schwierigkeiten bei der zeitnahen Gewinnung von Personal sowie eine zurückhaltende Personalbewirtschaftung. Das aufgrund der Corona-Pandemie zusätzlich benötigte Personal wurde von Seiten des Freistaates Bayern zur Verfügung gestellt. Hierfür fallen für den Landkreis keine Lohnkosten an.

### 1.2 Tarif- und Besoldungsentwicklung 2022

Die Tarifeinigung 2020 brachte eine Planungssicherheit bis zum 31.12.2022. Die Beschäftigten erhielten im Jahr 2020 eine Einmalzahlung von 300 Euro bis zu maximal 600 Euro sowie in zwei Stufen mindestens 3,2 Prozent mehr Geld (ab 01.04.2021 1,4 %, **ab 01.04.2022 1,8 %**).

Inwieweit die Besoldung der Beamten im Jahr 2022 angepasst wird, ist derzeit noch nicht bekannt. Bei unseren Berechnungen wird vorsorglich mit einer Steigerung ab 01.01.2022 um +1,5 % kalkuliert.

**1.3 Personalausgaben und Personalkostenersätze 2022**  
(in €, wie im Haushaltsentwurf vom 12.11.2021 enthalten)

	Ausgabenart	Ansatz 2022	Ansatz 2021	Differenz		Erläut.
				2021/2022	bereinigt	
1	2	3	4	5	6	7
<b>40</b>	<b>Aufwendungen für ehrenamtl. Tätigkeit</b>	<b>534.500</b>	<b>493.000</b>	<b>41.500</b>	<b>41.500</b>	
<b>41</b>	<b>Dienstbezüge und dgl.</b>					
410	Beamtenbezüge	2.172.900	2.050.500	122.400	142.300	□
414	Beschäftigungsentgelte	13.620.500	13.363.400	257.100	55.400	□
41	Zwischensumme	<b>15.793.400</b>	<b>15.413.900</b>	<b>379.500</b>	<b>197.700</b>	
<b>43</b>	<b>Beiträge zu Versorgungskassen</b>					
430	Beamte	1.290.000	1.291.300	-1.300	5.500	□
434	Beschäftigte	1.091.200	1.090.700	500	-18.100	
43	Zwischensumme	<b>2.381.200</b>	<b>2.382.000</b>	<b>-800</b>	<b>-12.600</b>	
<b>44</b>	<b>Beiträge zur gesetzl. Sozialvers.</b>					
444	Beschäftigte	2.805.400	2.771.100	34.300	-3.400	
448	Sonstige	23.400	22.500	900	900	
44	Zwischensumme	<b>2.828.800</b>	<b>2.793.600</b>	<b>35.200</b>	<b>-2.500</b>	
<b>45</b>	<b>Beihilfen, Unterstützungen</b>	<b>405.000</b>	<b>405.000</b>	<b>0</b>	<b>-1.400</b>	
<b>46</b>	<b>Personalnebenausgaben</b>	<b>14.000</b>	<b>14.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>4</b>	<b>Gesamtsumme</b>	<b>21.956.900</b>	<b>21.501.500</b>	<b>455.400</b>	<b>222.700</b>	<b>1,04%</b>
	<b>Personalkostenersätze</b>	<b>Ansatz 2022</b>	<b>Ansatz 2021</b>	<b>Differenz</b>		<b>Erläut.</b>
				<b>2021/2022</b>		
1	2	3	4	5	6	7
a	für Beihilfen	47.900	46.500	-1.400		
b	von Wohnbau GmbH	11.500	10.500	-1.000		
c	von Biomasse	600	600	0		
d	von VHS	7.800	7.600	-200		
e	von ZV Tierkörperbeseitigung	3.700	3.600	-100		
f	von LPV	800	800	0		
g	für Jobcenter*	664.000	672.000	8.000		
h	für Asyl Ausländeramt	505.000	476.000	-29.000		
i	für Asyl Ehrenamt	60.000	55.000	-5.000		
j	von Kliniken an der Paar	357.600	345.200	-12.400		
k	Abfallwirtschaft	47.300	67.200	19.900		
l	Koordinierende Kinderschutzstelle	24.700	24.700	0		
m	Koordinatorenstelle Asyl, Ehrenamt	35.000	13.500	-21.500		
n	Gesundheitsregion plus	43.800	44.000	200		
o	von EVA	0	0	0	□	
p	von WILA	2.400	0	-2.400	□	
q	von Jobcenter (1 €-Jobber)	800	1.000	200		
r	Zensus	185.000	0	-185.000		
s	von ZB für Familie und Soziales	3.000	0	-3.000		
	<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.000.900</b>	<b>1.768.200</b>	<b>-232.700</b>		
	<b>Saldo</b>	<b>19.956.000</b>	<b>19.733.300</b>	<b>222.700</b>		<b>1,13%</b>

\*Den Mehreinnahmen stehen jedoch unter der HH.St. 4050.6740 Kosten für Personal- und Sachaufwand gegenüber

<b>6410</b>	<b>Umsatzsteuer aus PK-Ersätzen</b>					
a	Ersatz von WB; VHS; ZTA; WILA;	6500				

### Hinweise:

- In den Angaben sind keine Personalkosten für den seit 1999 nach Eigenbetriebsrecht geführten Regiebetrieb Kommunale Abfallwirtschaft enthalten (vgl. dazu den entsprechenden Wirtschaftsplan)
- Geringere Personalkostenersätze werden in der Übersicht mit "+" dargestellt, da sie die Ausgaben erhöhen. Höhere Ersätze werden in der Übersicht mit "-" dargestellt, da sie die Ausgaben verringern.
- Es sind nur die wesentlichen Veränderungen beschrieben, die darin genannten Beträge können in der Summe nicht die „bereinigten“ Veränderungen ergeben

### **410 Beamtenbezüge**

- Bereinigte Steigerung 142.300 € (+ 6,94 %)
- Auswirkung der Besoldungssteigerung ab 01.01.2022 (1,5 %) (+ 31.000 €)
- Geringere Personalkostenerstattung im Bereich des Jobcenters, da dort weniger Beamte (dafür jedoch mehr Beschäftigte) als im Vorjahr eingesetzt werden
- Wechsel eines Beamten aus dem Regiebetrieb *Kommunale Abfallwirtschaft* (eigener Stellenplan) in das SG 20

### **414 Beschäftigungsentgelte**

- Bereinigte Steigerung 55.400 € (+ 0,41 %)
- Auswirkungen der Tarifsteigerung ab 01.04.2022 (1,8 %)
- Wegfall von Altersteilzeitverträgen nach Ablauf der Freistellungsphasen
- Erstattung für den Zensus 2022 (185.000 €)

### **434 Beschäftigte – Beiträge zu Versorgungskassen**

- Bereinigte Beiträge und Umlagen -18.100 € (- 1,66 %)
- Niedrigere Beschäftigungsentgelte bedingen auch niedrigere Versorgungslasten (siehe Grupp. 414)

### **444 Beschäftigte – Beiträge zur gesetzl. Sozialversicherung**

- Bereinigte Beiträge -3.400 € (- 0,16 %)
- Niedrigere Beschäftigungsentgelte bedingen auch niedrigere Sozialversicherungsbeiträge (siehe Grupp. 414)

### **45 Beihilfen, Unterstützungen**

- Bereinigte Beiträge - 1.400 € (- 0,35 %)
- Senkung der Beiträge

### Grundlagen für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:

- Krankenversicherung 14,60 %  
zzgl. Zusatzbeitrag durchschnittlich 1,1 % 15,70 %
- Rentenversicherung 18,60 %
- Arbeitslosenversicherung 2,40 %
- Pflegeversicherung 3,05 %
- Bayer. Versorgungsverband 39,90 %
- Zusatzversorgungskasse 7,75 %

Änderungen der Arbeitgeberbeiträge sind laut aktuellem Stand (05.09.2021) im Vergleich zu den oben aufgeführten Ansätzen nicht zu erwarten.

### Zusammenfassung

Dienstbezüge und dgl. steigen in der Summe um 379.500 € (+ 2,46 %). Die gesamten Personalkosten steigen um 455.400 €, unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 222.700 € (+ 1,04 %).

### 1.4 Personalausgaben seit 1991

Die Einsparbemühungen des Landkreises seit 1991 werden an der Personalkostenquote sichtbar. Der Brutto-Personalkostenanteil, gemessen an den Ausgaben des Gesamthaushalts, stellt sich wie folgt dar:

Haushaltsjahr	Personalquote
1991:	18,50 %
↓	↓
2002:	11,48 %
2003:	13,38 %
2004:	12,09 %
2005:	12,01 %
2006:	12,26 %
2007:	11,96 %
2008:	11,55 %
2009:	11,67 %
2010:	12,04 % bei einem HH-Volumen von 97.708.000 €
2011:	13,93 % bei einem HH-Volumen von 89.416.000 €
2012:	12,66 % bei einem HH-Volumen von 97.908.000 €
2013:	12,38 % bei einem HH-Volumen von 106.706.000 €
2014:	11,20 % bei einem HH-Volumen von 125.342.000 €
2015:	11,52 % bei einem HH-Volumen von 131.301.000 €
2016:	12,76 % bei einem HH-Volumen von 140.546.000 €
2017:	13,14 % bei einem HH-Volumen von 142.308.000 €
2018:	13,81 % bei einem HH-Volumen von 138.057.000 €
2019:	13,98 % bei einem HH-Volumen von 143.118.500 €
2020:	13,83 % bei einem HH-Volumen von 152.044.800 €
2021:	13,15 % bei einem HH-Volumen von 164.932.900 €
2022:	11,99 % bei einem HH-Volumen von 183.153.800 €

(HGr. 4: 21.956.900 €)

Die Aussage für das Jahr 2022 basiert auf den derzeitigen Haushaltsplanungen (Stand 02.11.2021). Im Jahr 2022 sinkt die Personalquote im Vergleich zu den Vorjahren aufgrund des steigenden Haushaltsvolumens. (Die angegebenen HH-Volumen stellen den Planungsstand bei der ersten Einbringung des Haushalts in den Kreistag dar).

### 1.5 Personalkosten im Vergleich (Seite 36 ff.)

Die Personalkostenvergleiche erfolgen mit den aktuellsten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2019. Der Landkreis Aichach-Friedberg befindet sich trotz steigender Personalkosten immer noch auf einer guten Position (siehe Seite 36), in dem sowohl die Werte im schwäbischen (2019: - 9,49 %, 2018: - 9,92 %, 2017: - 9,21 %, 2016 - 9,87 %, 2015: - 11,16 %; 2014: - 12,45 %; 2012: - 16,96 %; 2008: - 13,17 %) wie auch im bayerischen Durchschnitt (2019: - 17,98 %, 2018: - 16,63 %, 2017: - 15,67 %, 2016: - 15,12 %; 2015: - 19,54 %; 2014: - 18,96 %; 2012:

- 21,32 %; 2008: - 22,51 %) unterschritten werden. Ein Vergleich erfolgte mit den gesamten Personalausgaben in € je Einwohner (vgl. Tabelle Seite 36).

Fast ausnahmslos im Reinigungsbereich werden seit vielen Jahren Fremdleistungen in Anspruch genommen, die zur Verringerung der Personalkosten, aber zur Erhöhung des Sachaufwandes führen. Zusätzlich unterstützt die Inanspruchnahme der im Jahr 2005 gegründeten Service Wittelsbacher Land GmbH diese Entwicklung. Vergleiche mit anderen Landkreisen aus dem Jahr 2019 zeigen, dass der Landkreis Aichach-Friedberg beim Sachaufwand trotzdem weiterhin noch sehr niedrig liegt (siehe Seite 39):

Laufender Sachaufwand des Landkreises Aichach-Friedberg im Durchschnitt:

- 2019: 99,16 €/Einwohner (letzter Rang unter den schwäbischen Landkreisen)
- 2018: 95,99 €/Einwohner
- 2017: 98,67 €/Einwohner
- 2016: 97,46 €/Einwohner
- 2015: 92,29 €/Einwohner
- 2014: 89,99 €/Einwohner
- 2012: 85,06 €/Einwohner
- 2008: 74,47 €/Einwohner

Laufender Sachaufwand der Schwäbischen Landkreise im Durchschnitt:

- 2019: 145,29 €/Einwohner
- 2018: 138,04 €/Einwohner
- 2017: 136,34 €/Einwohner
- 2016: 134,14 €/Einwohner
- 2015: 131,07 €/Einwohner
- 2014: 127,91 €/Einwohner
- 2012: 122,13 €/Einwohner
- 2008: 101,41 €/Einwohner

Laufender Sachaufwand der Bayerischen Landkreise im Durchschnitt:

- 2019: 156,23 €/Einwohner
- 2018: 156,83 €/Einwohner
- 2017: 153,96 €/Einwohner
- 2016: 149,26 €/Einwohner
- 2015: 144,27 €/Einwohner
- 2014: 140,18 €/Einwohner
- 2012: 129,45 €/Einwohner
- 2008: 117,53 €/Einwohner

## **2. Entwicklungen in der Personalpolitik**

### **2.1 Schwerbehinderte Personen (Seite 23)**

Der Landkreis Aichach-Friedberg muss im Jahr 2022 keine Schwerbehindertenabgabe entrichten. Wie in den letzten Jahren wird die erforderliche Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertroffen. Zum Stichtag 01.01.2022 errechnen sich für das Landratsamt 19 Pflichtplätze (in 2021 18 Pflichtplätze), tatsächlich sind 26 Plätze besetzt (bisher 21).

## **2.2 Gleichstellungskonzept, Altersteilzeit**

Die Verwaltung ist ständig bemüht, bei Personalentscheidungen Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern zu beheben, soweit dies die jeweilige Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber zulässt. Dies gilt insbesondere für den Frauenanteil in Führungspositionen im Landratsamt.

Das Altersteilzeitgesetz wurde 1998 durch den Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ergänzt. In der Tarifrunde 2010 wurde mit dem Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte eine Weiterführung der Altersteilzeit bis zunächst 31.12.2016 vereinbart, allerdings unter schlechteren Bedingungen als bis 2009 (bezogen auf das Mindestalter, die Dauer und die Aufstockungsleistungen). Neu eingeführt wurde auch die Deckelung der Anzahl der ATZ-Verhältnisse auf 2,5 % der Tarifbeschäftigten. Da hierauf bereits bestehende ATZ-Verhältnisse angerechnet wurden, ergab sich erst wieder ab Ende 2013 die Möglichkeit, entsprechende Änderungsverträge mit Beschäftigten abzuschließen. Mit den Tarifeinigungen im Frühjahr 2016 und 2018 sowie im Herbst 2020 wurde auch dieser Teil des Tarifvertrages nahezu unverändert bis 31.12.2022 verlängert.

Nach wie vor sind die Nachfragen zum Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen hoch. Im Jahr 2021 konnte bei den Tarifbeschäftigten ein neues Altersteilzeitverhältnis abgeschlossen werden. Unter Berücksichtigung der im Tarifvertrag vorgesehenen, maßgeblichen Quote und der bereits abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse kann im kommenden Jahr voraussichtlich ein weiterer Altersteilzeitvertrag abgeschlossen werden. Im Jahr 2023 wird es nach jetzigem Sach- und Rechtsstand möglich sein, mehrere Altersteilzeitverhältnisse abzuschließen, da vorherige Verträge auslaufen.

Im Beamtenbereich ist die Altersteilzeit weiterhin möglich, seit 2010 allerdings ebenso – zumindest aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – zu schlechteren Bedingungen (Arbeitszeit, Aufstockungsbetrag, Versorgungswirksamkeit). Aktuell nehmen zwei Kreisbeamte die Altersteilzeit in Anspruch. Einer von beiden hat im September in die Freistellungsphase gewechselt, der Zweite befindet sich noch in der Arbeitsphase und wird im Herbst kommenden Jahres in die Freistellungsphase wechseln.

Bisher wurden insgesamt 50 Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse abgeschlossen bzw. genehmigt, davon haben insgesamt bislang sechs Kreisbeamte die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch genommen. Außerdem hat der Freistaat bisher zwölf Staatsbeamten/-beamtinnen die Altersteilzeit bewilligt. Am häufigsten wird dabei das sogenannte Blockmodell gewählt. Das bedeutet, dass die Entscheidung über die Wiederbesetzung oder über eine Stelleneinsparung erst unmittelbar vor Ablauf der jeweiligen Arbeitsphase zu treffen ist.

## **2.3 Förderungen durch die Agentur für Arbeit (Seite 24)**

Seit dem Inkrafttreten von „Hartz IV“ wurden in den verschiedensten Bereichen der Landkreisverwaltung Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, sog. „Ein-Euro-Jobs“, geschaffen. Die Stellen können noch in ausreichendem Maße besetzt werden, wenngleich das Interesse der vermittelten Bewerberinnen und Bewerber und ihre Fertigkeiten sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Aktuell ist ein Mitarbeiter beschäftigt, für November ist eine weitere Einstellung vorgesehen. Aus den über 115 bisher zugewiesenen Beschäftigten konnten in der Vergangenheit auch einzelne Personen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Landkreis übernommen werden. Die vom Jobcenter Wittelsbacher Land gewährte finanzielle Förderung für die Arbeitsgelegenheiten deckt den Verwaltungsaufwand des Landkreises.



## **2.4 Ausbildung**

Es wird zunehmend schwieriger in ausreichendem Maße und mit gutem Niveau Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten zu finden. Im Jahr 2021 konnten aufgrund der geltenden Abstands- und Hygienemaßnahmen kaum Praktikumsstellen für Schüler angeboten werden. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist seit mehreren Jahren eher rückläufig. Die Ausbildung steht auch Mittelschülern mit einem guten qualifizierenden Abschluss offen. Zum 01.09.2021 wurden vier Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Außerdem traten im Herbst 2021 zwei Beamtenanwärter/innen für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene und eine Beamtenanwärterin für die dritte Qualifikationsebene ihren Dienst an. Zudem hat ein Auszubildender die Ausbildung zum Fachinformatiker mit Fachrichtung Systemintegration begonnen. Ergänzend kamen noch zwei weitere Anwärtnerinnen des Freistaates für den Einstieg in die dritte Qualifikationsebene hinzu.

Ziel der seit Herbst 2014 verstärkten Ausbildungsbemühungen des Landkreises ist es, jährlich regelmäßig bis zu zehn jungen Menschen einen Ausbildungs- bzw. einen Studienplatz im Verwaltungsbereich anzubieten (sechs Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten und jeweils zwei Anwärtnerinnen bzw. zwei Anwärter in der zweiten und in der dritten Qualifikationsebene). Alle drei Jahre steht darüber hinaus in der EDV-Zentrale ein Ausbildungsplatz für die dreijährige Berufsausbildung im Bereich Fachinformatik-Systemintegration zur Verfügung. Ergänzend ist seit Herbst 2015 in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Heidenheim ein dreijähriges duales Studium im Bereich Soziale Arbeit möglich. Der berufspraktische Teil soll vor allem auf eine spätere Verwendung im Kreisjugendamt vorbereiten. Aufgrund der bisherigen positiven Erfahrungen und dem großen Bedarf an pädagogischen Fachkräften hat zum 01.10.2021 eine weitere Studentin ihr Studium begonnen.

Im Landratsamt werden sehr viele – zeitgleich teilweise bis zu 30 – junge Menschen in den verschiedensten Bereichen ausgebildet. Trotzdem reicht dies nicht immer aus, um den Bedarf zu decken. Dies liegt auch am nicht kalkulierbaren Wechsel von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu anderen (kommunalen) Arbeitgebern sowie an unvorhersehbaren Veränderungen, z. B. wie im Jahr 2015 im Asylbereich. Zur Gewinnung von gut ausgebildeten, jungen Beamtinnen und Beamten ist es deshalb ggf. notwendig, eine sog. Ausbildungskostenvergütung an den bisherigen Dienstherrn zu bezahlen. Eine entsprechende gesetzliche Regelung betrifft die ersten sechs Jahre nach Abschluss der Ausbildung und ist für alle Dienstherrn verbindlich. Evtl. zu leistenden Ausgaben stehen in diesen Fällen aber ersparte Ausbildungskosten gegenüber.

## **2.5 Staatspersonal am Landratsamt (Seite 22)**

Dem Landratsamt werden neben Staatsbeamtinnen und Staatsbeamten auch Beschäftigte zur Dienstleistung zugewiesen. Meist werden dabei Beschäftigte eingesetzt, denen nach erfolgreicher Ausbildung ein Wechsel vom Arbeitnehmer- in ein Beamtenverhältnis ermöglicht wird (Gesundheitsaufsicht, Lebensmittelüberwachung, Veterinärdienst).

Zur Bewältigung der Corona-Pandemie hat der Freistaat Bayern zahlreiche (befristete) zusätzliche Stellen für das Gesundheitsamt zur Verfügung gestellt. Das Stammpersonal des Gesundheitsamtes wurde insgesamt um drei Hygienekontrolleure (davon eine in Teilzeit), zwei Fachkräfte der Sozialmedizin (davon eine in Teilzeit), zwei Verwaltungsmitarbeiter sowie um aktuell achtzehn (Stand: 31.10.2021) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Kontaktpersonennachverfolgung („Contact-Tracing-Team“) aufgestockt. So erklärt sich auch der sprunghafte Anstieg von Staatsbeschäftigten um siebzehn Personen. Angesichts der unklaren Entwicklungen der Infektionszahlen und der gesamten Pandemiesituation werden noch weitere Einstellungen in den genannten Bereichen erfolgen. Gleichzeitig ist die

Fluktuation – insbesondere im Bereich des Contact-Tracing-Teams – aufgrund der Befristung der Arbeitsverhältnisse und der damit verbundenen Unsicherheiten für die Beschäftigten verhältnismäßig hoch. Zwei Personen, die ursprünglich im Contact-Tracing-Team beschäftigt waren, konnten im Herbst in den Kreisdienst übernommen werden.

Stand	Anzahl			Anmerkungen	
	Personen insgesamt*				aktiv beschäftigte
	Beamte	Beschäftigte	Summe		Vollkräfte
01.01.2006	65	13	78	<b>56,10</b>	
01.01.2007	66	8	74	<b>56,10</b>	
01.01.2008	65	7	72	<b>56,80</b>	
01.01.2009	62	8	71	<b>54,70</b>	
01.01.2010	65	11	77	<b>58,35</b>	
01.01.2011	67	7	74	<b>58,65</b>	
01.01.2012	67	8	75	<b>58,60</b>	
01.01.2013	65	9	74	<b>57,00</b>	
01.01.2014	67	9	76	<b>60,75</b>	
01.01.2015	68	9	77	<b>61,70</b>	
01.01.2016	71	8	79	<b>61,60</b>	
01.01.2017	72	7	79	<b>61,08</b>	
01.01.2018	70	9	79	<b>59,95</b>	
01.01.2019	72	9	81	<b>64,70</b>	
01.01.2020	71	10	81	<b>63,93</b>	
01.01.2021	72	19	91	<b>74,72</b>	
01.01.2022	70	36	106	<b>83,54</b>	

\* einschl. Personen im Mutterschutz, in Elternzeit oder im Sonderurlaub, inkl. Ausbildung

Dieser Stand basiert auf alle bekannten Personalveränderungen zum 31.10.2021. Das Gesundheitsamt wird zudem durch sogenannte „Springerkräfte“ und Abordnungen aus anderen Geschäftsbereichen bei der Kontaktpersonennachverfolgung unterstützt. Da es sich hier um kein Stammpersonal handelt, sind diese in den obenstehenden Zahlen nicht enthalten.

### 3. Sonstige Personalkennzahlen

#### 3.1. Frauenanteil, Teilzeitarbeit

Am Landratsamt und in den Kreiseinrichtungen (ohne Krankenhäuser) sind von den 514 Beschäftigten 340 Frauen; das entspricht einer Quote von über 66 %. Von den 340 Frauen befinden sich 202, also ca. 60 %, in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Derzeit kommen in der Landkreisverwaltung über 70 verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle zum Einsatz. Vor allem den Vorstellungen von jungen Eltern oder pflegenden Angehörigen wird, soweit dies in tariflicher und organisatorischer Hinsicht möglich ist, entsprochen. Der vorrangige Wunsch von jungen Eltern, vormittags arbeiten zu können, kann nicht immer erfüllt werden. Aus diesem Grund gibt es auch Arbeitszeitmodelle aus einer Kombination von Vor- und Nachmittagsdiensten und einem zweiwöchigen Wechsel. Die im Landratsamt geltenden Arbeitszeitregelungen bieten dabei – unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange – große Flexibilität. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Heim- und Telearbeit führt zudem zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Frauen in Führungspositionen sind im Landratsamt – zumindest in der Reihe der Sachgebietsleitungen – immer noch deutlich unterrepräsentiert, auch wenn seit Jahren versucht wird, die Situation zu verändern. Eine der sechs Abteilungen wird derzeit von zwei Frauen geleitet. Fünf Abteilungen werden von Männern geleitet. In fünf Abteilungen handelt

es sich um Beamtinnen bzw. um Beamte in der vierten Qualifikationsebene, eine Abteilung wird von einem langjährigen Beschäftigten geführt. Darüber hinaus nehmen zwischenzeitlich zehn Frauen eine Aufgabe als Sachgebietsleiterin (von insgesamt 29 Sachgebieten) wahr. Die Leitungsposition im Sachgebiet 13 – Altenhilfe, Senioren-/Behindertenberatung, Heimrecht/Pflege – wird weiterhin mit einer weiblichen Doppelspitze besetzt.

### 3.2 Altersstruktur (Seite 40 ff.)

Die Übersicht zur Altersstruktur der Beschäftigten liegt bei. Das Durchschnittsalter der einzelnen Beschäftigungsgruppen (in Jahren) stellt sich 2022 wie folgt dar:

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
<b>Frauen</b>	35,28	42,96	<b>42,21</b>
<b>Männer</b>	41,91	48,95	<b>47,78</b>
<b>Gesamt</b>	38,14	44,70	<b>43,92</b>

Aufgrund der intensiven Ausbildung von jungen Menschen und der umfassenden Neueinstellungen konnte das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt konstant gehalten werden (2021: 44,41, 2022: 43,14). Ein Blick auf die graphische Darstellung in der Anlage (Altersstruktur gesamt Stand 01.01.2022, Seite 42) belegt, dass in den nächsten Jahren unweigerlich ein Generationswechsel stattfinden wird. Aktuell beschäftigen wir 62 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits das 60. Lebensjahr überschritten haben (konstant zum Vorjahr). Bei der Besetzung von technischen, sozialpädagogischen oder gewerblichen Stellen steht der öffentliche Dienst vermehrt in spürbarer Konkurrenz zur privaten Wirtschaft. Gerade in den hochqualifizierten Bereichen setzt das Tarifrecht Grenzen, die die Gewinnung von Personal schwierig machen. Bei den Verwaltungsfachkräften gibt es dagegen kaum einen „Markt“. Das heißt, der Nachwuchsbedarf in der zweiten und dritten Qualifikationsebene sowie bei den Verwaltungsfachangestellten muss fast ausschließlich durch eigene Ausbildung gedeckt werden. In Anbetracht der demographischen Entwicklung kann es unter Umständen sogar sinnvoll sein, zeitweise über Bedarf auszubilden und Personal nach erfolgreichem Abschluss zu übernehmen, um für größere „Rentenwellen“ gewappnet zu sein. Nur so ist auch in Zukunft eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung möglich. Darüber hinaus sind weitere Anstrengungen notwendig, um Personal dauerhaft binden zu können. Neben den wenigen möglichen monetären Anreizen (z.B. höhere Eingangsstufe) haben hier Faktoren wie Aufgabenstellung/Verantwortung, Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten, unbefristete Einstellungen und auch Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge an Stellenwert gewonnen. Zur Vorbereitung eines Generationenwechsels in der mittleren Führungsebene (Sachgebietsleitungen) in den nächsten fünf bis zehn Jahren wurde 2018 bis 2019 eine umfassende Qualifizierungsmaßnahme für den potentiellen Führungskräftenachwuchs durchgeführt.

### 3.3 Krankenquote

Da das Jahr 2021 noch nicht abgeschlossen ist, wird auf die Werte aus dem Jahr 2020 zurückgegriffen:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Beamte/Beschäftigte (ehem. Angestellte; Quote)</b>	4,10 %	6,12 %	4,89 %	3,79 %	4,50 %	4,00 %	4,48 %	3,68 %	4,86 %	4,87 %	<b>5,3 %</b>
Krankheitstage insgesamt*	2.871	4.442	3.475	2.781	3.503	3.342	3.912	3.263	4.347	4.449	<b>5.131</b>
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	9,00	13,30	10,04	7,97	9,68	8,46	9,47	7,75	10,23	10,02	<b>11,03</b>

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Beschäftigte (ehem. Arbeiter; Quote)	5,97 %	12,26 %	11,23 %	12,32 %	9,76 %	11,92 %	7,45 %	9,87 %	10,91 %	7,08 %	8,11 %
Krankheitstage insgesamt*	801	1.665	1.448	1.604	1.207	1.611	854	1.083	1.402	930	1.155
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	14,05	29,21	24,97	28,64	23,09	24,41	15,25	19,00	26,45	16,91	20,26

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>zusammen</b> (Quote)	4,40 %	7,09 %	5,84 %	5,07	5,25 %	5,11 %	4,83	4,37 %	5,62 %	5,15 %	5,66
Krankheitstage insgesamt*	3.672	6.107	4.923	4.385	4.773	4.953	4.766	4.346	5.749	5.379	6.286
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	9,77	15,62	12,19	10,83	11,45	10,74	10,16	9,09	12,03	10,78	12,04

\* inkl. Kurmaßnahmen

Insgesamt gesehen ist die Krankenquote im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Dies ist allerdings überwiegend auf Veränderungen im Bereich der Beamten und ehemaligen Angestellten zurückzuführen. Hier ist für das Jahr 2020 ein deutlicher Anstieg (insgesamt 682 Fehltage mehr als im Vorjahr) zu verzeichnen, welcher insbesondere davon abgeleitet werden kann, dass neue langzeiterkrankte Personen hinzugekommen sind. Im Bereich der ehemaligen Arbeiter sind immer wieder Schwankungen zu erkennen. In den letzten fünf Jahren hat sich hier die Zahl der durchschnittlichen Fehltage zwischen 15,25 und 26,45 Tagen bewegt. Die aktuelle Fehlzeitenstatistik des Bayer. Finanzministeriums (2019) kommt zu einem Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaates Bayern von 10,5 Arbeitstagen und einer Quote von 4,3 % (Kurmaßnahmen sind dabei im Gegensatz zu den Zahlen des Landratsamtes nicht berücksichtigt). Der durchschnittliche Krankenstand der staatlichen Beschäftigten liegt damit unter dem Niveau der AOK Bayern von 5,4 % aus dem Jahr 2020. Bei den AOK-Versicherten in Bayern beliefen sich die Fehltage im genannten Jahr auf durchschnittlich 19,9. Die häufigsten Ursachen sind dabei Muskel- und Skeletterkrankungen (vorwiegend Rückenerkrankungen) sowie psychische Krankheiten. Die psychischen Erkrankungen sind damit im Jahr 2019 zum ersten Mal an die zweite Stelle gerutscht, noch vor den Atemwegserkrankungen, und sind 2020 um 0,1 % angestiegen. Im Vergleich zur Situation vor der Pandemie ist unter den AOK-versicherten Erwerbstätigen insgesamt kein höherer Krankenstand festzustellen.

### 3.4 Erziehungsarbeit und Pflege

Zum 01.01.2022 befinden sich voraussichtlich

- 9 Beamtinnen und
- 22 Beschäftigte

in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung. Während die Zahl bei den Beamtinnen im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant ist, erhöht sich die Zahl bei den Beschäftigten von 15 um 7 auf 22 Personen. Die Flexibilität des Arbeitgebers hinsichtlich Beurlaubung und Rückkehr in das Erwerbsleben nach der Erziehungsphase ist mit Blick auf die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Arbeitswelt ein wichtiger Baustein für die Konkurrenzfähigkeit. Schon seit vielen Jahren sind Arbeitszeitmodelle im Einsatz, bei denen auch teilweise Heim- und Telearbeit möglich ist.

Das Pflegezeitgesetz sieht einen Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Pflege von nahen Angehörigen in der häuslichen

Umgebung vor. Das Gesetz dient der besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege und trägt den aktuellen Entwicklungen in der Gesellschaft Rechnung.

Es gibt bei akut auftretenden Pflegesituationen die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Darüber hinaus kann für jeden Angehörigen für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten Pflegezeit in Anspruch genommen werden. Für Beamte gelten anstelle der Regelungen des Pflegezeitgesetzes beamtenrechtliche Vorschriften. Von den Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes wurde zwar konkret bisher noch wenig Gebrauch gemacht, einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jedoch aufgrund häuslicher Pflegesituationen schon seit Jahren ihre Arbeitszeit reduziert.

#### **4. Haushaltsrechtlicher Stellenplan**

Die Gesamtzahl der Planstellen erhöht sich gegenüber dem Vorjahr um 7 auf 341. Aufgrund von Stellenresten (überwiegend Teilzeit) sind tatsächlich 294,54 Stellen besetzt (Stand: 30.06.2021).

##### **4.1 Stellenplan Teil A: Beamte (Seite 27 ff.)**

Die Übersichten in der Anlage entsprechen der seit 01.01.2011 geltenden Rechtslage nach dem neuen Dienstrecht in Bayern. Stellen, die dem Jobcenter Wittelsbacher Land als gemeinsame Einrichtung nach § 44 k SGB II zur Bewirtschaftung zugewiesen sind, wurden in einem besonderen Abschnitt ausgewiesen.

Ein Beamter der Kommunalen Abfallwirtschaft in BesGr. A 14 ist in den Zahlen nicht enthalten, da Personal des nach Eigenbetriebsrecht geführten Regiebetriebs ausschließlich im dortigen Wirtschaftsplan/Stellenplan berücksichtigt wird.

Die Zahl der Planstellen (inkl. Jobcenter Wittelsbacher Land) erhöht sich gegenüber dem Vorjahr auf 53 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr +3; tatsächlich sind mit Stand am 30.06.2021 34,99 Stellen besetzt). Aufgrund der geplanten Übernahme einer fertig ausgebildeten Anwärtlerin der 2. Qualifikationsebene sowie von zwei Anwärtern der 3. Qualifikationsebene im September und Oktober 2022 erhöhen sich unter anderem die Planstellen im Bereich der Beamten. Hinzu kommt, dass ein Beamter im Herbst 2022 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit wechseln wird und somit während der Freistellungsphase im Stellenplan zwei Planstellen berücksichtigt werden müssen. Des Weiteren hat ein Beamter der Kommunalen Abfallwirtschaft, welcher in den Vorjahren nicht im Stellenplan zu berücksichtigen war (s. o.) im September die Nachfolge eines Beamten, welcher in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gewechselt hat, angetreten.

Darüber hinaus ist es nicht möglich, die Stellen für Beamtinnen, welche sich in Elternzeit befinden und welche durch Tarifbeschäftigte nachbesetzt werden, aus dem Stellenplan zu streichen, da Beamte grundsätzlich einen Anspruch auf eine freie und besetzbare Planstelle haben. Im Jahr 2021 wurden keine Beamten eingestellt.

##### **4.1.1 Vierte Qualifikationsebene (ehem. höherer Dienst; 5 Stellen, davon 3,6 tats. besetzt)**

Die Gesamtzahl der Stellen erhöht sich im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des Wechsels eines Beamten in die Freistellungsphase der Altersteilzeit (s.o.) um + 1. Ein Beamter in BesGr. A 14 befindet sich noch in BesGr. A 13.

##### **4.1.2 Dritte Qualifikationsebene (ehem. gehobener Dienst; 27 Stellen, davon 17,06 tats. besetzt)**

Insgesamt beläuft sich die Gesamtzahl der Stellen in der dritten Qualifikationsebene auf 27 Stellen. Ein Beamter der Kommunalen Abfallwirtschaft tritt die Nachfolge eines Beamten an, welcher im Herbst 2021 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten ist. Eine Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 wurde durch eine Beamtin nachbesetzt. Auch die geplanten

Übernahmen von zwei Anwärtern im Herbst 2022 erhöhen die Planstellen im Bereich der 3. Qualifikationsebene. Eine Beamtin hat die Ausbildungsqualifizierung erfolgreich beendet und wurde nach BesGr. A 9 befördert. Eine Beamtin in Besoldungsgruppe A 10 befindet sich noch in BesGr. A 9. Eine Beamtin der BesGr. A 11 befindet sich noch in BesGr. A 10. Ein Beamter der BesGr. A 12 befinden sich noch in BesGr. A 10; vier Beamtinnen und Beamte befinden sich noch in BesGr. A 11, ein Beamter befindet sich in Altersteilzeit. Je eine Stelle in BesGr. A 11 und A 9 dienen als sogenannte Pufferstellen.

#### 4.1.3 Zweite Qualifikationsebene (ehem. mittlerer Dienst; 16 Stellen, davon 10,33 tats. besetzt)

Die geplante Übernahme von einer fertig ausgebildeten Anwärterin im Herbst 2022 erhöht den Stellenplan um + 1. Ein Beamter der BesGr. A 8 absolviert derzeit die Ausbildungsqualifizierung für den Aufstieg in die dritte Qualifikationsebene. Die Stelle einer Beschäftigten wurde - nach erfolgreicher Ausbildung - durch eine Beamtin nachbesetzt. Drei Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 9 befinden sich noch in Besoldungsgruppe A 8, ein Beamter der BesGr. A 7 befindet sich noch in BesGr. A 6.

#### 4.1.4 Erste Qualifikationsebene (ehem. einfacher Dienst) (entfällt)

Zum Vollzug von Einzelmaßnahmen ist bei Beamten der ersten und zweiten Qualifikationsebene sowie für Beamtenanwärter und Beamte bis zur BesGr. A 10 der dritten Qualifikationsebene der Landrat zuständig, ansonsten der Kreisausschuss.

### 4.2 Stellenplan Teil B: Beschäftigte (Seite 29 ff.)

Stellen, die dem Jobcenter Wittelsbacher Land als gemeinsame Einrichtung nach § 44 k SGB II zur Bewirtschaftung zugewiesen sind, wurden in einem besonderen Abschnitt ausgewiesen. Mitarbeiterinnen der kommunalen Abfallwirtschaft sind in den Zahlen nicht enthalten, sie werden ausschließlich im Wirtschaftsplan/Stellenplan des nach Eigenbetriebsrecht geführten Regiebetriebs berücksichtigt. Im Jahr 2022 vorgesehene Höhergruppierungen ergeben sich aus der Neubewertung bzw. Nachbesetzung von Stellen.

Die Gesamtzahl der Stellen erhöht sich gegenüber dem Vorjahr auf 288. Davon sind 259,55 Stellen besetzt (Stand 30.06.2021).

EG	Stellen 2022	Stellen 2021*	+/-	Gründe
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>				
<b>S 18</b> (EG 12)	1	1		
<b>S 17</b> (EG 11)	1	1		
<b>S 15</b> (EG 10)	1	1		
<b>S 14</b> (EG 9c)	20	20		
<b>S 12</b> (EG 9b)	10	10		
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst einschl. Jobcenter Wittelsbacher Land</b>				
<b>14</b>	2	2		
<b>13</b>	1	1		
<b>12</b>	7	7		
<b>11</b>	25	24	+1	▪ Umwandlung einer Beamtenstelle in eine Beschäftigtenstelle
<b>10</b>	26	25	+1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Mitarbeitern in die Entgeltgruppe 10

<b>9c</b>	6	5	+1	▪ Nachbesetzung einer Beamtin in Elternzeit durch eine Tarifbeschäftigte
<b>9b</b>	29	29		
<b>9a</b>	26	27	-1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Mitarbeiterin aus der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 10
<b>8</b>	25	24	+1	▪ Nachbesetzung einer Staatsbeamtin durch Kreispersonal
<b>7</b>	11	11		
<b>6</b>	67	66	+1	▪ Nachbesetzung eines Mitarbeiters in Altersteilzeit während der Freistellungsphase
<b>5</b>	18	17	+1	▪ Tarifgerechte Einordnung eines Mitarbeiters aus der Entgeltgruppe 4 in die Entgeltgruppe 5
<b>4</b>	5	6	-1	▪ Tarifgerechte Einordnung eines Mitarbeiters aus der Entgeltgruppe 4 in die Entgeltgruppe 5
<b>3</b>	0	0		
<b>2Ü</b>	1	1		
<b>2</b>	6	6		
<b>Gesamt</b>	<b>288</b>	<b>284</b>		

\*einschließlich der im Rahmen des Stellenplans 2021 beschlossenen Mehrungen

Zum Vollzug von Einzelmaßnahmen ist bis Entgeltgruppe 10 bzw. S 16 TVöD der Landrat zuständig, ab Entgeltgruppe 11 bzw. S 17 TVöD der Kreisausschuss.

### 4.3 Einsparungen bei den Asylstellen aus dem Jahr 2016

Wegen der enormen Steigerungen im Asylbereich ab Mitte des Jahres 2015 wurden im Rahmen des Stellenplans 2016 insgesamt 35 neue Stellen zur Bewältigung der Anforderungen in verschiedensten Bereichen geschaffen. Im Zuge der Stellenplanberatungen wurde der Kreisausschuss die letzten Jahre detailliert über die Verwendung dieser Stellen informiert. 8,5 Vollzeitstellen wurden wieder aus dem Stellenplan gestrichen. 2,0 Vollzeitstellen (in der Entgeltgruppe 11) sind noch nicht besetzt. Da die Asylsituation weiter nicht abschätzbar ist, wird empfohlen, die noch freien 2,0 VK weiterhin im Stellenplan zu erhalten. Damit kann die Verwaltung flexibel und handlungsfähig bleiben und auf mögliche Änderungen entsprechend reagieren. Da bei den freien 2,0 VK noch nicht absehbar ist, wann diese benötigt werden, sind hierfür 2022 keine finanziellen Mittel hinterlegt worden.

### 4.4 Zusätzlich notwendige Stellen

Die Personalausgaben und Stellen 2022 wurden wie in den vergangenen Jahren wieder so dargestellt, wie dies unter Berücksichtigung normaler Personalveränderungen notwendig ist. Dies beinhaltet Nachbesetzungen von freierwerdenden Stellen ebenso, wie den Wechsel von Beschäftigtenstellen zu Beamtenstellen und umgekehrt. Auch geringfügig notwendige Anhebungen der Arbeitszeit wegen Fallzahlenentwicklungen sind berücksichtigt. Wirklich neue, zusätzliche Stellen sind aber nicht aufgeführt. Aus diesem Grund sind nachstehend die Bereiche genannt, in denen über eine personelle Aufstockung zu entscheiden ist:

#### 4.4.1 Pressestelle (Büro Landrat)

Spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich deutlich abgezeichnet, dass es notwendig ist, die Pressestelle personell aufzustocken. Letztlich war der Schritt überfällig und auch im Vergleich mit anderen Landratsämtern mehr als nur angemessen (das Landratsamt Augsburg z. B. hat insgesamt zehn Mitarbeiter/innen nur in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, ohne das Personal im Büro Landrat). Mit der zusätzlichen Halbtagsstelle haben wir in etwa drei Kräfte à 50 % Arbeitszeit in diesem Bereich. Zu dritt kann bei den Besetzungszeiten nun auch flexibel agiert werden.

Mit dieser Personalausstattung wird es unserer Pressestelle wieder möglich sein, aktive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und nicht ausschließlich reaktive wie in den letzten Jahren, insbesondere beim Thema „Corona“. Hinzu kommen die wachsenden

Anforderungen an die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Hinblick auf die Betreuung und Steuerung der Social-Media-Kanäle.

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe 9c Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 32.000 €

#### **4.4.2 Gleichstellung**

Der Kreisausschuss hat in seiner Sitzung am 25.10.2021 beschlossen, das Stundenkontingent der/des Gleichstellungsbeauftragten von 12 auf 19,5 Stunden/Woche zu erhöhen. Zusätzlich sollen weitere 5 Stunden/Woche für eine Vertretung im Stellenplan hinterlegt werden. Der Stellenanteil der Gleichstellungsstelle muss daher im Stellenplan 2022 um insgesamt 12,5 Stunden/Woche erhöht werden.

⇒ 0,32 VK in Entgeltgruppe 10 Stufe 6 TVöD  
Kosten p.a. ca. 29.200 € (01.03.2022 bis 31.12.2022: 24.400 €)

#### **4.4.3 Fachstelle für pflegende Angehörige (Sachgebiet 13 – Altenhilfe, Senioren-/Behindertenberatung, Heimrecht/Pflege)**

Im Kreisentwicklungsausschuss am 04.10.2021 wurde über die Errichtung eines Pflegestützpunktes im Landkreis Aichach-Friedberg beraten. Der Ausschuss hat beschlossen, einen Pflegestützpunkt zu gründen. Die Fachstelle für pflegende Angehörige soll daneben weiterhin beibehalten werden. Da die Mitarbeiterinnen der Fachstelle für pflegende Angehörige vollständig in den Pflegestützpunkt wechseln, ist die Fachstelle mit neuem Personal zu besetzen. Hierfür sind die Voraussetzungen im Stellenplan 2022 zu schaffen.

Im Landkreis Aichach-Friedberg wären aufgrund seiner Einwohnerzahl bis zu 1,3 Stellen förderfähig. Die Verwaltung plädiert für die Besetzung der Fachstelle mit einer Vollzeitkraft. Die Stelle kann jedoch erst dann besetzt werden, wenn die Raumnot im SG 13 gelöst ist. Aktuell steht kein Büroarbeitsplatz für die Fachstelle zur Verfügung.

Die jährliche Förderpauschale beträgt für eine vollzeitbeschäftigte Fachkraft bis zu 20.000 €.

Eine ausführliche Erläuterung zur Errichtung des Pflegestützpunktes findet sich in der Sitzungsvorlage vom 22.09.2021 für den Kreisentwicklungsausschuss am 04.10.2021.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe S 12 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 64.000 € (01.07.2022 bis 31.12.2022: 32.000 €)

#### **4.4.4 Zensus 2022 (Sachgebiet 14 – Hauptverwaltung)**

Das Bayerische Staatsministerium des Inneren, für Sport und Integration hat uns aufgefordert, Vorbereitungen für den Zensus 2021 zu treffen. In den Landkreisen und kreisfreien Städten sollen wie schon 2011 Erhebungsstellen eingerichtet werden. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde der Zensus auf 2022 verschoben.

Bereits im Stellenplan 2020 wurden zwei Stellen für den Zensus neu geschaffen. Im Stellenplan 2022 müssen nun die noch fehlenden Stellen für die Durchführung des Zensus hinterlegt werden.

Hierzu besteht folgender Hintergrund: Die Europäische Union schreibt für das Jahr 2021 bzw. 2022 eine europaweite Volkszählung (Zensus) vor. In Deutschland wird der Zensus 2022 nach dem von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf wie schon 2011 erneut registergestützt, also durch Auswertung und Verknüpfung von Daten aus vorhandenen Registern, durchgeführt. Zudem werden Gebäude- und Wohnungseigentümer, die



Einrichtungsleitungen von Gemeinschaftsunterkünften sowie ca. 17 % der Haushalte in Bayern in einer Stichprobe befragt, um Registerfehler bei der Feststellung der Einwohnerzahlen zu korrigieren und Daten zu ermitteln, die in Registern nicht enthalten sind. Im Gegensatz zu 2011 wird die Stichprobe für die Haushaltebefragung beim Zensus 2022 insbesondere auch in Kommunen unter 10.000 Einwohner stattfinden. Dadurch vergrößert sich im Vergleich zu 2011 die Haushaltsstichprobe und wird zudem in der Fläche breiter gestreut.

Die Hauptaufgabe der Erhebungsstellen stellt die Durchführung der Haushaltebefragung auf Stichprobenbasis dar. Daneben sind von den Erhebungsstellen in geringerem Umfang weitere Aufgaben durchzuführen, etwa die Befragungen an Sonderbereichen (z. B. Wohnheime und Gemeinschaftsunterkünfte). Die Tätigkeit der Erhebungsstellen erstreckt sich von Oktober 2021 bis Mai 2023 mit unterschiedlicher Auslastung. Zu beachten ist vor allem die räumliche, personelle und organisatorische Abschottung der Erhebungsstellen, um die datenschutzrechtlichen Vorgaben zu gewährleisten.

Die Erhebungsstellen benötigen ab dem 3. Quartal 2021 einen Erhebungsstellenleiter und einen Abwesenheitsvertreter. Diese sind bereits installiert. Insbesondere zur Erledigung ihrer Aufgaben in der personalintensivsten Phase der Zensusdurchführung (2. und 3. Quartal 2022) sind dabei sowohl weitere Beschäftigte für die Erhebungsstellen als auch Erhebungsbeauftragte zur Durchführung der Befragungen der Haushalte und Sonderbereiche zu gewinnen.

Der notwendige „Zensusbeauftragte“ des Landratsamtes als verantwortlicher Ansprechpartner ist bereits seit längerem ernannt.

Im Stellenplan 2022 müssen nun neben dem Zensusbeauftragten, dem Erhebungsstellenleiter und dessen Stellvertretung weitere Mitarbeiter/innen für die Erhebungsstelle für die „heiße Phase“ des Zensus vorgesehen werden. **Für die anfallenden Personalkosten für die Durchführung des Zensus 2022 erhalten wir eine vollständige Kostenerstattung durch den Freistaat.** Bereits jetzt sind für 2022 185.000 € als Kostenerstattung kalkuliert.

⇒ 2,0 VK in Entgeltgruppe 7 Stufe 3 TVöD  
Kosten einmalig ca. 93.400 € (01.02.2022 bis 31.12.2022)

#### **4.4.5 Kfz-Zulassung (Sachgebiet 35 – Zulassungswesen)**

Lange Wartezeiten und zahlreiche Beschwerden (meist über lange Wartezeiten) in der Zulassungsstelle haben dieses Jahr die Notwendigkeit einer personellen Verstärkung des Teams des Sachgebietes 35 der Verwaltung vor Augen geführt. Durch viele Krankheitsausfälle und mehrere Personalwechsel (Gründe: Rente, Mutterschutz, Wechselwunsch, Kündigung) wurde die Lage weiter verschärft.

Die Personalbemessung im Zulassungswesen wird auf der Basis der Fallzahlen jährlich festgelegt. Die Fallzahlen sind hier steigend. Insbesondere ist die Zahl der Abmeldungen im Schwabenvergleich überdurchschnittlich gestiegen.

Das Sachgebiet 35 ist mit Abstand der Fachbereich mit dem meisten Kundenkontakt im Landratsamt. Ein schneller Bürgerservice in diesem Bereich ist essentiell für den (guten) Ruf unserer Behörde.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 6 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 49.400 € (01.04.2022 bis 31.12.2022: 33.000 €)

#### **4.4.6 Bauhof (Sachgebiet 51 – Tiefbau, Bauhof)**

Der Leiter des Sachgebietes 51 hat dringenden weiteren Personalbedarf im Bauhof angemeldet.

Da im Bauhof zunehmend Verwaltungsarbeit anfällt, die alleine vom Bauhelfer nicht mehr zu stemmen ist, hat sich die Verwaltung dieses Jahr entschlossen, eine Straßenwärterstelle durch eine Verwaltungskraft zu ersetzen. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass der Bauhof nicht auf diese Straßenwärterstelle verzichten kann. Um der gesetzlich ausgestalteten Verantwortung ebenso gerecht zu werden, wie der Sorgfaltspflicht gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Kreisbauhof, wird durch die Sachgebietsleitung 51 in regelmäßigen Abständen die Personalausstattung überprüft. Dabei fließen einerseits die betrieblichen Kenngrößen aus der durchschnittlichen Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, deren Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft und andererseits die zu bewältigenden Aufgaben in qualitativer und quantitativer Hinsicht mit ein. Im Rahmen der aktuell erfolgten sachgebietsinternen Evaluierung hat sich herausgestellt, dass vor allem im Bereich der älteren Mitarbeiter die krankheitsbedingten Ausfälle zunehmen und dass einzelne, besonders belastende Aufgaben wie der Schichtdienst und schwerere körperliche Tätigkeiten nicht mehr vollumfänglich von diesen erledigt werden können. Dies spricht jedoch gegen die grundsätzliche Ausgestaltung des Straßenwärterberufes als „Allrounder“ und mindert die dringend erforderliche Flexibilität bei der Einsatzplanung. Es besteht daher dringender kurzfristiger wie auch mittelfristiger Handlungsbedarf, um die Einsatzfähigkeit, die hohe Leistungsbereitschaft der gesamten Mannschaft und das Gesamtergebnis der Arbeit des Kreisbauhofes zuverlässig auf dem gewohnt hohen Niveau zu erhalten.

Um grundsätzlich die Leistungsfähigkeit der Mannschaft zu erhalten wird es notwendig, ergänzend zu der nun geschaffenen Verwaltungsstelle auch die weggefallene **Straßenwärterstelle** wieder zu besetzen. Nur so kann dem Anstieg des Durchschnittsalters (in 2022 sechs Kollegen 60 Jahre oder älter) Rechnung getragen werden, ohne die jüngeren Beschäftigten übermäßig zu fordern.

Der zuletzt vielfach festgestellte Mehraufwand bei der **Betreuung der Baustellen**, bedingt durch eine massive Zunahme von Aufgrabungen an Kreisstraßen zur Verlegung von Glasfaserleitungen, Stromleitungen für Photovoltaikanlagen, Nahwärmeversorgung durch Biogasanlagen und bei der Ausweisung von neuen Bauplätzen bindet sowohl auf Seiten der Tiefbauverwaltung mehr personelle Kapazitäten bei der Sachbearbeitung als jemals veranschlagt, wie auch auf Seiten der operativen Überwachung und Dokumentation vor Ort. Hier sind aktuell die beiden Streckenwarte tätig, was jedoch dazu führt, dass die gesetzlich vorgeschriebenen, wöchentlichen Kontrollfahrten und die daraus resultierenden Arbeitsaufträge für die betriebliche Instandhaltung nicht mehr vollumfänglich geleistet werden können. Dies führt bereits heute zu einem Rückstand, der bei Verfehlungen zu nachteiligen Rechtsfolgen für den Landkreis und sogar für einzelne Mitarbeiter (Schadenersatz bei grober Fahrlässigkeit) führen kann. Die intensive Betreuung der Fremdvorhaben an den Kreisstraßen sorgt unmittelbar dafür, dass die kreiseigene Infrastruktur vor übermäßiger Beschädigung durch Sondernutzung geschützt wird und die geplante technische Nutzungsdauer der Verkehrswege erreicht werden kann. Die Bewältigung dieser wichtigen Aufgabe der Bauüberwachung und Betreuung der Sondernutzung im Rahmen von externen Tiefbauarbeiten an den Kreisstraßen übernehmen regelmäßig Bauaufseher. Eine derartige Stelle ist im Landkreis Aichach-Friedberg bisher nicht vorhanden.

Da nicht nur im Bauhof, sondern auch in der Tiefbauverwaltung ein erhöhter Personalbedarf angezeigt wurde, werden wir für beide Bereiche eine externe Stellenbemessung mit Organisationsuntersuchung in Auftrag geben. Sollte hier wider Erwarten dieser zusätzliche Personalbedarf nicht festgestellt werden, werden diese Stelle wieder abgebaut.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 6 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 49.400 € (01.04.2022 bis 31.12.2022: 33.000 €)

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 8 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 53.400 € (01.04.2022 bis 31.12.2022: 35.600 €)

#### **4.4.7 Technisches Gebäudemanagement (Sachgebiet 52 – Gebäudewirtschaft, Digitalisierung Schulen)**

Die Leitung des Sachgebietes 52 hat dringenden zusätzlichen Personalbedarf im Gebäudemanagement angezeigt.

Aktuell sind in der Gebäudewirtschaft zwei Vollzeitkräfte mit der technischen Betreuung der Landkreisliegenschaften betraut. Die Kernaufgaben der Objekttechniker sind folgende:

- Die Betreuung der Liegenschaften als Eigentümerversorger inkl. Wahrnehmung von Betreiberpflichten
- Bauunterhalt (kleinere Instandsetzungsarbeiten wie Reparaturen, die Beseitigung von Störungen, Erhaltungsaufwand an den Gebäuden, Koordination von externen Firmen, Überwachung der Wartungs- und Prüffristen, usw.)
- Projektmanagement (größere Maßnahmen wie EDV-Verkabelungen in den Schulen, Sanierungen, Modernisierungen, Erneuerung und Umbauten, Errichtung von PV-Anlagen, Führung und Leitung von externen Fachplanern, Sanierung der Freisportanlagen)
- Instandhaltung der Außenanlagen (Prüfung der Verkehrssicherheit im Außenbereich, Sicherstellung des Winterdienstes, Reparaturen, Sanierungen, Ausschreibungen für die Pflege der Außenanlagen)
- Sicherstellung von Arbeitssicherheits- und Umweltschutzbestimmungen
- Fachliche Führung von internem Personal (Hausmeister, Eigenreinigungskräfte)

Die Anzahl der Liegenschaften des Landkreises Aichach-Friedberg haben sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Bis 2009 betrug die Bruttogeschossfläche (BGF) bereits 96.700 m<sup>2</sup>. Seit 2009 sind folgende zusätzliche Liegenschaften dazugekommen (in ca. m<sup>2</sup> BGF):

- Modulbau am Deutschherren Gymnasium, 1.100 m<sup>2</sup>
- Erweiterung Konradin-Realschule, 3.500 m<sup>2</sup>
- Pavillon Konradin-Realschule, 750 m<sup>2</sup>
- Pavillon Gymnasium Friedberg, 750 m<sup>2</sup>
- Gymnasium Mering, 10.200 m<sup>2</sup>
- Gymnasium Mering Mensa, 1.550 m<sup>2</sup>
- Erweiterung Realschule Mering, 1.550 m<sup>2</sup>
- Ambérieu-Sporthalle, 950 m<sup>2</sup> (Hallenteile des Marktes Mering zugekauft)
- Eduard-Ettensberger-Halle, 800 m<sup>2</sup> (Hallendrittel)
- Helene-Seibert-Stiftung Kissing, 200 m<sup>2</sup>
- Kreisgut mit Stadel, 2.900 m<sup>2</sup>
- Realschule Affing, 10.700 m<sup>2</sup>
- Realschule Affing Doppelsporthalle, 2.200 m<sup>2</sup>

**Summe Mehrflächen: 37.150 m<sup>2</sup>**

Weitere Flächen, die betreut werden müssen, werden in den nächsten Jahren dazukommen:

- Vinzenz-Pallotti-Schule Neubau, 1.900 m<sup>2</sup> (Mehrfläche zu alter Schule inkl. Sporthalle)
- Vinzenz-Pallotti-Schule Doppelsporthalle, 1.850 m<sup>2</sup>
- Erweiterung des Landratsamtes, 3.950 m<sup>2</sup>
- Erweiterung FOS/BOS, 4.300 m<sup>2</sup>

**Summe Mehrflächen: 12.000 m<sup>2</sup>**

Das bedeutet einen Flächenzuwachs von insgesamt ca. 50 % der Brutto-Grundfläche unserer Liegenschaften gegenüber dem Stand des Jahres 2009 bei gleichbleibendem Personalstand. Die Außenanlagenfläche beträgt über alle Liegenschaften ca. 300.000 m<sup>2</sup>.

Um diese Liegenschaften weiterhin nachhaltig erhalten zu können, ist die Aufstockung des bestehenden Personals notwendig.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 67.000 € (01.05.2022 bis 31.12.2022: 44.700 €)

#### **4.4.8 Personalpuffer**

Vor einigen Jahren wurden Personalpuffer für das Jobcenter Wittelsbacher Land (2,0 VK zunächst in EG 8, später in EG 9 bzw. jetzt in 9a TVöD) und das Landratsamt (1,0 VK in BesGr. A 11 und 1,0 VK zunächst in BesGr. A 8, später in A 9 BayBesG) geschaffen, um auf unvorhersehbare Personalengpässe flexibel reagieren zu können.

Im Bereich des **Jobcenters** wurde der Puffer in den letzten Jahren vereinzelt genutzt. 2017 wurde eine Pufferstelle in diesem Bereich gestrichen. Die verbliebene Pufferstelle ist derzeit nicht besetzt. Den bei einer Nutzung entstehenden Personalausgaben standen Personalkostenersätze gegenüber, so dass der Landkreis dadurch keinen Mehraufwand hatte.

Auch die sog. Pufferstellen für das **Landratsamt** wurden in der Vergangenheit immer wieder genutzt. Wiederholt konnte damit steigender Personalbedarf, z. B. im Bereich staatliches Bauamt oder in der Führerscheinstelle, gedeckt werden.

Alle drei Pufferstellen (JC: 1,0 VK EG 9a TVöD; LRA 1,0 VK A 9 und 1,0 VK A 11) sollten in jedem Fall weiter erhalten bleiben. Die rechtlichen Entwicklungen und auch die Anforderungen an die Verwaltung unterliegen – wie die Beispiele Zwangsumtausch der Führerscheine oder auch die Aufgabenmehrungen im Datenschutz sowie im Kreisjugendamt zeigen – einem sehr kurzfristigen Wandel. Da der Staat nur in geringem Maße weiteres Personal zur Verfügung stellen kann, muss dem Landratsamt die personalwirtschaftliche Möglichkeit für einen flexiblen Personaleinsatz erhalten bleiben.

#### **Ergebnis:**

Die unter Nr. 4.4 dargestellten insgesamt 7,82 zusätzlichen Stellen würden die Personalkosten im Jahr 2022 um ca. 328.100 € erhöhen.

Ab dem Jahr 2023 würden die zusätzlichen Stellen voraussichtlich mit insgesamt 344.400 € zu Buche schlagen.

#### **4.5 Stellenplan Teil C (Seite 31 ff.)**

Teil C des Stellenplanes zeigt die Aufteilung der Stellen nach der Gliederung des Haushaltsplanes, zunächst für Beamte und dann für Beschäftigte.

#### **4.6 Stellenplan Teil D: Bedienstete in der Ausbildungszeit (Seite 35)**

Unter Ziffer I sind die Beamtinnen und Beamten in der Ausbildungszeit aufgeführt.

Im Herbst 2021 haben beim Landkreis neun junge Menschen in verschiedensten Richtungen ihre Ausbildung begonnen. Im Zuge einer verstärkten Nachwuchsgewinnung soll eine ambitionierte Einstellungspraxis in den nächsten Jahren fortgeführt werden.

Im Beschäftigtenbereich (Ziffer II) wurden 2021 vier Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Zum 01.09.2022 ist vorgesehen, erneut bis zu fünf Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte zur Verfügung zu stellen. Ergänzend ist seit Herbst 2015 in Kooperation mit der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg in Heidenheim ein dreijähriges Studium im Bereich Soziale Arbeit möglich. Aufgrund der bisherigen positiven

Erfahrungen und dem großen Bedarf an pädagogischen Fachkräften wurde zum 01.10.2021 eine weitere Studentin eingestellt.

Zur Zeit werden – einschließlich Staatspersonal – insgesamt 27 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebildet. Ein Beamter absolviert seit 01.10.2020 die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern.

## 5. Fazit

Die gesamten Personalkosten steigen um 222.700 € (+ 1,04 %). Unter Berücksichtigung der Personalkostenersätze erhöht sich der Zuschussbedarf um 1,13 %.

Über nachfolgende zusätzliche Stellen ist zu entscheiden:

Lfd. Nr.	Bereich	Stelle	Zusätzliche Kosten in 2022	Zusätzliche Kosten ab 2023
4.4.1	Pressestelle Büro Landrat	EG 9c Stufe 3, 0,50 VK	32.000 €	32.000 €
4.4.2	Gleichstellung	EG 10 Stufe 6, 0,32 VK	24.400 €	29.200 €
4.4.3	Fachstelle für pflegende Angehörige Sachgebiet 13	EG S12 Stufe 3, 1,0 VK	32.000 €	64.000 €
4.4.4	Zensus 2022 Sachgebiet 14	EG 7 Stufe 3, 2,0 VK	93.400 €	--
4.4.5	Kfz- Zulassung Sachgebiet 35	EG 6 Stufe 3, 1,0 VK	33.000 €	49.400 €
4.4.6	Bauhof Sachgebiet 51	EG 6 Stufe 3, 1,0 VK EG 8 Stufe 3, 1,0 VK	33.000 € 35.600 €	49.400 € 53.400 €
4.4.7	Technisches Gebäudemanagement Sachgebiet 52	EG 10 Stufe 3, 1,0 VK	44.700 €	67.000 €
<b>Gesamtsumme</b>		<b>7,82 VK</b>	<b>328.100 €</b>	<b>344.400 €</b>

Durch die dargestellten die zusätzlichen Kosten erhöht sich der Ansatz für die Personalkosten 2022 um 328.100 €.

Florian Asmussen

## Weitere Informationen zum Stellenplan 2022

### I. Personalstand

(= Anzahl der Personen, die am 01.01.2022 in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen [ausgenommen kurzfristig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV]; Personen die sich zum Stichtag in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub, Freistellungsphase der Altersteilzeit etc. befinden, sind dabei nicht miteinberechnet. Dieser Personalstand weist alle bis 31.10.2021 bekannten Personalveränderungen auf.)

m = männlich

w = weiblich

Bezeichnung	1.1.2021	1.1.2022	Davon		Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit im TZ-Modell)			
	(inkl. eingegliederte Sonder- behörden)	(inkl. eingegliederte Sonder- behörden)	m	w	m	w		
Staatsbeamte davon in Ausbildung	72 6	67 6	29 2	38 4	4	22		
Staatl. Beschäftigte	19	35	6	29	0	18		
Kreisbeamte davon in Ausbildung	43 8	45 8	20 4	25 4	1	11		
Beschäftigte LRA einschl. aller Dienst- stellen	318	340	108	232	18	151		
Auszubildende LRA	14	14	2	12	-	-		
Amtliche Tierärzte Fleischkontrolleure	12	13	9	4				
<b>Gesamt:</b>	<b>478</b>	<b>514</b>	<b>174</b>	<b>340</b>	<b>23</b>	<b>202</b>		

## II. Schwerbehinderte

<u>Stand</u>	<u>01.01.21</u>	<u>01.01.22</u>
Arbeitsplätze insgesamt	478	514
Arbeitsplätze nach dem SGB IX	361	385
Zahl der Pflichtplätze <b>(SOLL)</b>	18	19
Zahl der tatsächlich besetzten Plätze ( <i>IST</i> )	21	26

### III. Förderungen durch die Agentur für Arbeit

#### 1. A B M

Zur Zeit werden keine Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen durchgeführt.

#### 2. E i n g l i e d e r u n g s z u s c h u s s für schwer Vermittelbare bzw. A u s b i l d u n g s z u s c h u s s für schwerbehinderte Auszubildende

Im Jahr 2022 werden keine Zuschüsse erwartet.

Wenn bei Neueinstellungen die Fördervoraussetzungen erfüllt sind, werden entsprechende Anträge gestellt.

#### 3. Z u s c h ü s s e nach dem A l t e r s t e i l z e i t g e s e t z

In allen Fällen von Altersteilzeit werden vorsorglich Anträge auf Förderung beim Arbeitsamt gestellt. Bisher wurden in 17 Fällen Förderleistungen gezahlt.

Sofern bei der Wiederbesetzung die Voraussetzungen erfüllt sind, wird die Auszahlung der Zuschüsse beantragt.

**Seit Einführung des neuen TV FlexAZ sind keine Förderleistungen mehr vorgesehen.**

#### 4. Z u s c h ü s s e im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwands- entschädigung – sog. E i n – E u r o – J o b s

Derartige Arbeitsgelegenheiten wurden in folgenden Bereichen geschaffen:

- \* an allen Kreiseinrichtungen zur Unterstützung der Hausmeister
- \* am Busbahnhof im Schulzentrum in Aichach zur Beaufsichtigung der Fahrschüler
- \* am Deutschherren-Gymnasium in Aichach zur Bewältigung der administrativen Arbeiten im Zusammenhang mit dem Verpflegungsangebot
- \* in der Kreisheimatbücherei zur Datenerfassung
- \* im Schülercafé der Fachoberschule in Friedberg
- \* im Sekretariat der Fachoberschule in Friedberg



# ***STELLENPLAN* 2022**

## **Teil A: Beamte**

**I. Landratsamt**

**II. Jobcenter Wittelsbacher Land**

## **Teil B: Beschäftigte**

**I. Landratsamt**

**II. Jobcenter Wittelsbacher Land**

## **Teil C: Aufteilung der Stellen nach der Gliederung des Haushaltsplanes**

## **Teil D: Bedienstete in der Ausbildungszeit - nachrichtlich -**

---

## Vorbemerkungen

1. Der Stellenplan 2022 weist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Stellenbesetzung den im Haushaltsjahr 2022 benötigten Personalbedarf nach Art der Besoldungs- und Entgeltgruppen aus. Die beamten-, besoldungs- und tarifrechtlichen Vorschriften – insbesondere über die Eingruppierung der Beschäftigten nach der Überleitung in den TVöD wurden dabei beachtet.
2. Die haushaltsrechtlichen Vermerke „kw“ (= künftig wegfallende Stelle) und „ku“ (= künftig umzuwandelnde Stelle) sind jeweils im Teil A bzw. B des Stellenplanes ausgewiesen. Stellen, die von teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern besetzt werden, sind mit dem Zusatz „tb“ versehen.
3. Personal von Eigenbetrieben wird beim Landkreis Aichach-Friedberg in den Krankenhäusern beschäftigt. Die kommunale Abfallwirtschaft wird seit 01.01.1999 als Regiebetrieb nach den für Eigenbetriebe geltenden Vorschriften geführt.
4. Stellen, die dem Jobcenter Wittelsbacher Land als gemeinsame Einrichtung nach § 44 k SGB II zur Bewirtschaftung zugewiesen sind, wurden in einem besonderen Abschnitt ausgewiesen. Es handelt sich dabei um Personal des Landkreises, das gegen Kostenersatz an das Jobcenter versetzt wurde.
5. Zur Frage der Ausübung hoheitlicher Tätigkeiten im kommunalen Bereich sind die Kommunen durch den Beschluss des Bayer. Landtages vom 15.12.1977 gehalten, hoheitliche Aufgaben nur noch Beamten zu übertragen (Art. 33 Abs. 4 GG). Der Landkreis versucht, dieser Anforderung Rechnung zu tragen.

# Stellenplan

## Teil A: Beamte

### I. Landratsamt

	Bes.Gr.	Zahl der Stellen 2022			Zahl der Stellen 2021*	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2021	Vermerke, Erläuterungen **
		insgesamt	darunter				
			mit Zulage	ausgesondert			
Kommunale Wahlbeamte	B 6	1	-	-	1	1	
sonstige Beamte	A 16	1	-	-	1	1	
	A 15	-	-	-	-	-	
	A 14	4	-	-	3	2,6	1 Mitarbeiter noch A 13 1 Altersteilzeitverhältnis (ATZ)
	A 13	4	-	-	4	3	
	A 12	7	-	-	6	4,38	1 Mitarbeiter noch A 10 4 Mitarbeiter noch A 11 3 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
	A 11	5	-	-	6	2,68	1 Mitarbeiter noch A 10 3 Mitarbeiter tb 1 Pufferstelle 1 Stelle über Stellenplan 2021 beschlossen
	A 10	4	-	-	4	4	1 Mitarbeiter noch A 9
	A 9	14	2	-	13	7,58	3 Mitarbeiter noch A 8 6 Mitarbeiter tb 1 Pufferstelle
	A 8	3	-	-	3	2	1 Mitarbeiter in der Ausbildungsqualifizierung
	A 7	3	-	-	2	1,75	1 Mitarbeiter noch A 6 1 Mitarbeiter tb
	A 6	3	-	-	3	2	
Insgesamt		49	2	-	46	31,99	13 Mitarbeiter tb 2 Mitarbeiter ATZ 1 Stelle über Stellenplan 2021 beschlossen

\* inklusive den über den Stellenplan 2021 beschlossenen Stellen

\*\* Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2021

## II. Jobcenter Wittelsbacher Land

	Bes.Gr.	Zahl der Stellen 2022			Zahl der Stellen 2021	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2021	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	Darunter				
			mit Zulage	ausgesondert			
sonstige Beamte	A 9	4	-	-	4	3	2 Mitarbeiter noch A 7
	A 8	-	-	-	-	-	
	A 7	-	-	-	-	-	
	A 6	-	-	-	-	-	
Insgesamt		4	-	-	4	3	

**Stellenplan  
Teil B: Beschäftigte**

**I. Landratsamt**

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2022	Zahl der Stellen 2021*	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2021	Vermerke, Erläuterungen**
Sozial- und Erziehungsdienst				
S 18 (EG 12)	1	1	0,9	
S 17 (EG 11)	1	1	0,5	1 Mitarbeiter tb
S 15 (EG 10)	1	1	1	
S 14 (EG 9c)	20	20	17,79	12 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
S 12 (EG 9b)	10	10	8,35	10 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
Allgemeine Verwaltung				
14	2	2	2	
13	1	1	1	
12	7	7	6,29	3 Mitarbeiter tb
11	24	23	20,02	4 Mitarbeiter tb
10	25	24	22,27	17 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
9 c	6	5	4,44	4 Mitarbeiter tb
9 b	28	28	23,98	14 Mitarbeiter tb 2 Altersteilzeitverhältnisse
9 a	22	23	21,69	10 Mitarbeiter tb
8	25	24	23,87	18 Mitarbeiter tb
7	11	11	9,55	3 Mitarbeiter tb
6	67	66	62,92	41 Mitarbeiter tb 2 Altersteilzeitverhältnisse
5	18	17	16,10	5 Mitarbeiter tb
4	5	6	5,47	2 Mitarbeiter tb
3	-	-	-	
2 Ü	1	1	0,64	2 Mitarbeiter tb
2	6	6	5	13 Mitarbeiter tb
<b>Insgesamt</b>	<b>281</b>	<b>277</b>	<b>253,78</b>	163 Mitarbeiter tb 7 Altersteilzeitverhältnisse

\* inklusive den über den Stellenplan 2021 beschlossenen Stellen

\*\* Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2021

## II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2022	Zahl der Stellen 2021	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2021	Erläuterungen
13	-	-	-	
12	-	-	-	
11	1	1	1	
10	1	1	1	
9 c	-	-	-	
9 b	1	1	0,77	1 Mitarbeiter tb
9 a	4	4	3	
8	-	-	-	
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5,77</b>	1 Mitarbeiter tb

→ Teil C: Aufteilung der Stellen nach der Gliederung des Haushaltsplanes

I. Landratsamt - Beamte

Abschn. bzw. UAbschn	Bezeichnung der Abschnitte und Unterabschnitte	Wahl- beamte		sonstige Beamte											Erläuterungen			
		B 6		A 16	A 15	A 14	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 8	A 7	A 6		A 5		
0000	Kreistag, Landrat und BL	1					1											
0100	Kreisrechnungs- prüfungsamt						1											
0200	Zentrale Angelegen- heiten			1					1		1							inkl. Über SP 2021 neu geschaffener Stelle
0201	Hauptverwaltung						1				2							
0221	Personalverwaltung					1			1	1	3							inkl. Pufferstellen
0280	Kommunale Angelegenheiten							3										inkl. Altersteilzeit
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse					2												inkl. Altersteilzeit
0351	Gebäudewirtschaft										1							
0590	Abgeordnete Mitarbeiter																	
0831	Ausbildung										2	1			1			
1101	Sicherheit, Kat.S, LÜ									2		1			1			
1111	Zulassungswesen																	
1121	Verkehrs- und Führerscheinwesen											1						
1142	Immissionsschutz							2						1				
1151	Wasserrecht									1				1				
1164	Ausländer-, Personenstandswese n						1				2				1			
4011	Soziale Leistungen								1									
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsbe ratungsstelle										1							
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration							1										
4071	Kreisjugendamt							1						1				
6000	Kommunales Bauwesen																	
6021	Tiefbau																	
6122	Gutachterausschuss					1												
6131	Bauordnung, Denkmalschutz								2		2							
6132	Techn. Bauordnung																	
Summen		1		1		4	4	7	5	4	14	3	3	3				49 (vgl. Gesamtergebnis Teil A.I)

## II. Jobcenter Wittelsbacher Land - Beamte

Abschn. bzw. UAbschn	Bezeichnung der Abschnitte und Unterabschnitte	Wahl- beamte		sonstige Beamte											Erläuterungen			
		B 6		A 16	A 15	A 14	A 13	A 12	A 11	A 10	A 9	A 8	A 7	A 6		A 5		
4050	Jobcenter											4						
	Summen											4						4 (vgl. Gesamt- ergebnis Teil A.II)



## Beschäftigte

### I. Landratsamt

Abschn. bzw. UAbschn.	Bezeichnung d. Abschnitte u. Unterabschnitte	14	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7	6	5	4	3	2 Ü	2	S 15	S 14	S 12
0000	Kreistag, Landrat, BL					0,6		1,14	1,0					1						
0100	Kreisrechnungsprüfungsamt				0,5	0,5														
0200	Zentrale Angelegenh.				1,0	0,5				1,0										
0201	Hauptverwaltung				2,0	6,9	0,25	4,76	0,75			2,5	1,25	1,47		1,0				
0221	Personalverwaltung				1,0	1,22	2,8	2,4	3,0	1,0										
0280	Kommunale Angelegenh.									1,0		0,5								
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse				1,0				1,0	2,45	0,65	1,8								
0351	Gebäudewirtschaft			1,0		2,0		1,65				1,0								
0551	Gleichstellungsstelle					0,5														
0681	Verwaltungsgebäude LRA											1,5					1,82			
0682	Am Plattenberg 12											0,5					0,5			
0801	Personalrat																			
1101	Sicherheit, KatS, LÜ					1,5		1,0	0,5	2,0		0,75								
1111	Zulassungswesen					1,0		1,0		1,55		9,36								
1121	Verkehrs- und FS-wesen			1,0					4,6		3,05	1,5	1,5							
1141	Umweltschutz											0,33								
1142	Immissionsschutz				2,0							0,73								
1151	Wasserrecht								1,0			0,85								
1164	Ausländer-, Personenstands-wesen				3,0	1,0	2,0	3,0	1,0	6,95	3,0	4,38	6,0							
2201	Wittelsbacher-Realschule										1,0									
2202	Konradin-Realschule										1,0		0,5							
2203	Realschule Mering											1,0					0,5			
2204	Realschule Affing											1,0								
2351	Deutscherherren-Gymn. Aichach										1,0		0,5				0,65			
2352	Staatliches Gymn. Friedberg										1,0		0,7				0,9			
2363	Gymn. Mering, Sporthalle Mering											1,5								
2411	Berufliche Schulen											2,0								
2601	FOS Friedberg											1,0								
2721	Edith-Stein-Schule Aichach											1,5					0,5			

Abschn. bzw. UAbschn.	Bezeichnung d. Abschnitte u. Unterabschnitte	14	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7	6	5	4	3	2 Ü	2	S 18	S 17	S 15	S 14	S 12
2722	Vinzenz-Pallotti-Schule Friedberg											1,0					0,38					
2900	Schülerbeförderung																					
2923	Medienzentrale											0,75	0,14									
2991	Josef-Bestler-Stadion Aichach												3,0	2,0								
2992	Freisportanlage Friedberg											1,0	3,3									
3600	Naturschutz, Gartenkultur				1,25	1,0						0,65										
4011	Soziale Leistungen							2,7	4,85	1,35												
4030	Altenhilfe, Behindertentb.			1,8				0,5				0,58										1,5
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsberatungsstelle									0,5		0,31						1,0			3,5	
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration					0,75						0,5									0,5	4,8
4071	Kreisjugendamt	1,0				4,5	0,8	3,0	3,0	3,25		1,0	1,0						1,0	1,0	15,35	2,85
5010	Gesundheitsamt				1,0							2,5										
5020	Veterinärwesen											2,0										
5451	Fleischhygienegesetz																					
6000	Kommunales Bauwesen	1,0						0,7				0,4										
6011	Hochbau		1,0		4,0							2,0										
6021	Tiefbau			1,0	1,0	1,0		1,6		0,5												
6122	Gutachterausschuss				1,0							1,2										
6131	Bauordnung, Denkmalschutz											5,3										
6132	Techn. Bauordnung			1,0	4,0			2,5														
6595	Bauhof der Tiefbauverwaltung							2,0	1,0	3,0		12,5										
7912	Wirtschaftsf., Regionalmanagement			1,0	1,0	2,0				0,45		1,48										
Summe		2	1	7	24	25	6	28	22	25	11	67	18	5		1	6	1	1	1	20	10

→ 281

(vgl. Zwischensumme Teil B.I)

## II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Abschn. bzw. UAbschn.	Bezeichnung d. Abschnitte u. Unterabschnitte	14	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7	6	5	4	3	2 Ü	2	S 15	S 14
4050	Jobcenter Wittelsb. Land				1,0	1,0		1,0	4,0										
Summe					1	1		1	4										

→ 7

(vgl. Zwischensumme Teil B.II)

## Stellenübersicht

### Teil D: - nachrichtlich - Bedienstete in der Ausbildungszeit

#### I. Beamte in Ausbildung

Bezeichnung	Bes.Gr.	Zahl 2022	Zahl am 30.06.2021	Erläuterungen
Anwärter 3. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	4	4	
Anwärter 2. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	3	2	
		7	6	

#### II. Nachwuchskräfte und informatorisch Beschäftigte

Bezeichnung	Art der Vergütung	Zahl 2022	Zahl am 30.06.2021	Erläuterungen
Auszubildende Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsverg.	16	12	Ob die Auszubildenden (3 Verwaltungsfachangestellte) nach Beendigung der Ausbildung ab ca. 08/2022 in Arbeitsverhältnisse übernommen werden können, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fest. In der Zahl 2022 sind die Ausbildungsjahrgänge 2019/2022 bis 2022/2025 enthalten.
Auszubildende Fachinformatiker	Ausbildungsverg.	1	1	
Student/in Soziale Arbeit	Ausbildungsverg.	2	1	
Praktikanten d. Fachhochsch.	ca. 400 € mtl.	2	0	
		21	14	jeweils 1 Praktikant der Fachrichtung Architektur, Landschaftspflege

## Personalausgabenvergleich 2019

Landkreis	Einwohnerzahl am 30.06.2019	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäftigte	Ehrenamtl. Tätigkeit <sup>1</sup>	Beihilfen, Unterstütz- ungen, Personalne- benaus- gaben	Personalaus- gaben insgesamt im Berichtsjahr	Personalaus- gaben der Verwaltung im engeren Sinne im Berichtsjahr <sup>2</sup>
		einschl. Beiträge zu Versorgungskassen und zur gesetzlichen Sozialversicherung, jedoch ohne Versorgungsbezüge					
		<b>€ je Einwohner</b>			<b>€ je Einwohner</b>		
Aichach-Friedberg	133.998	22,50	112,18	3,73	3,56	141,98	110,88
Augsburg	252.482	24,58	133,53	2,65	2,28	163,04	131,80
Dillingen a. d. Donau	96.387	23,55	135,26	2,62	1,95	163,38	120,98
Günzburg	126.678	23,61	151,41	3,89	3,18	182,08	121,92
Neu-Ulm	174.722	39,30	86,79	3,34	3,24	132,67	111,50
Lindau/Bodensee	81.989	22,62	132,46	2,33	5,72	163,13	128,99
Ostallgäu	140.983	18,62	134,61	9,68	3,94	166,86	87,42
Unterallgäu	144.872	37,14	94,78	2,63	4,43	138,98	96,69
Donau-Ries	134.360	25,53	142,54	4,56	6,27	178,89	126,88
Oberallgäu	155.697	23,06	120,15	1,63	2,64	147,48	117,72
Schwaben - Gesamt	1.442.168	26,51	123,12	3,67	3,56	156,86	115,80
Bayern - Gesamt	9.227.325	30,06	135,00	3,55	4,32	173,11	114,49

Angaben aus "Kommunalfinanzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2019" S. 2 - 3 (Tab. 3.42) u. S. 93 - 108 (Tab. 2.10)

<sup>1</sup> einschl. Beschäftigungsentgelte u. dgl.

<sup>2</sup> Beamtenbezüge und Angestelltenvergütungen einschl. Versorgungskassen- und Sozialversicherungsbeiträge sowie Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeit für: Allgemeine Verwaltung, öffentl. Ordnung, Katastrophenschutz, Schulverwaltung, allgemeine kulturelle Angelegenheiten, Verwaltung der sozialen Angelegenheiten, Bauverwaltung, städtebauliche Planung usw., Wohnungsbauförderung und Wohnungsfürsorge

### Personalausgabenvergleich 2019

Landkreis	Verwaltungs- haushalt Ausgaben	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäftigte	Ehrenamtl. Tätigkeit <sup>1</sup>	Beihilfen, Unterstütz- ungen, Personalne- benaus- gaben	Personalaus- gaben insgesamt im Berichtsjahr	Personalaus- gaben der Verwaltung im engeren Sinne im Berichtsjahr <sup>2</sup>
		einschl. Beiträge zu Versorgungskassen und zur gesetzlichen Sozialversicherung, jedoch ohne Versorgungsbezüge					
	<b>in €</b>	<b>in % der Ausgaben im Verwaltungshaushalt</b>					
Aichach-Friedberg	121.186.000	2,49	12,40	0,41	0,39	15,70	12,26
Augsburg	244.747.000	2,54	13,78	0,27	0,24	16,82	13,60
Dillingen a. d. Donau	100.751.000	2,25	12,94	0,25	0,19	15,63	11,57
Günzburg	108.665.000	2,75	17,65	0,45	0,37	21,23	14,21
Neu-Ulm	145.030.000	4,73	10,46	0,40	0,39	15,98	13,43
Lindau/Bodensee	78.073.000	2,38	13,91	0,24	0,60	17,13	13,55
Ostallgäu	124.922.000	2,10	15,19	1,09	0,44	18,83	9,87
Unterallgäu	141.111.000	3,81	9,73	0,27	0,45	14,27	9,93
Donau-Ries	120.857.000	2,84	15,85	0,51	0,70	19,89	14,11
Oberallgäu	150.228.000	2,39	12,45	0,17	0,27	15,28	12,20
Schwaben - Gesamt	1.335.571.000	2,86	13,29	0,40	0,38	16,94	12,50
Bayern - Gesamt	9.030.635.000	3,07	13,79	0,36	0,44	17,69	11,70

Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2019" S. 2 - 3 (Tab. 3.42) u. S. 93 - 108 (Tab. 2.10)

<sup>1</sup> einschl. Beschäftigungsentgelte u. dgl.

<sup>2</sup> Beamtenbezüge und Angestelltenvergütungen einschl. Versorgungskassen- und Sozialversicherungsbeiträge sowie Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeit für: Allgemeine Verwaltung, öffentl. Ordnung, Katastrophenschutz, Schulverwaltung, allgemeine kulturelle Angelegenheiten, Verwaltung der sozialen Angelegenheiten, Bauverwaltung, städtebauliche Planung usw., Wohnungsbauförderung und Wohnungsfürsorge

## Personalausgabenvergleich 2019

Landkreis	<u>Personalausgaben im Berichtsjahr in €</u>				<u>€ je Einwohner</u>				<u>in % der Ausgaben im Verwaltungshaushalt</u>	
	<u>insgesamt</u>	*)	<u>der Verwaltung im engeren Sinne<sup>1</sup></u>	*)	<u>insgesamt</u>	*)	<u>der Verwaltung im engeren Sinne<sup>1</sup></u>	*)		*)
Aichach-Friedberg	19.025.000	8.	14.858.000	6.	141,98	8.	110,88	8.	15,70	7.
Augsburg	41.164.000	1.	33.277.000	1.	163,04	6.	131,80	1.	16,82	5.
Dillingen a. D. Donau	15.748.000	9.	11.661.000	8.	163,38	4.	120,98	5.	15,63	8.
Günzburg	23.066.000	5.	15.445.000	5.	182,08	1.	121,92	4.	21,23	1.
Neu-Ulm	23.180.000	4.	19.482.000	2.	132,67	10.	111,50	7.	15,98	6.
Lindau/Bodensee	13.375.000	10.	10.261.000	10.	163,13	5.	128,99	2.	17,13	4.
Ostallgäu	23.524.000	3.	11.370.000	9.	166,86	3.	87,42	10.	18,83	3.
Unterallgäu	20.134.000	7.	13.067.000	7.	138,98	9.	96,69	9.	14,27	10.
Donau-Ries	24.035.000	2.	16.326.000	4.	178,89	2.	126,88	3.	19,89	2.
Oberallgäu	22.962.000	6.	18.096.000	3.	147,48	7.	117,72	6.	15,28	9.
Schwaben - Gesamt	226.213.000		158.569.000		156,86		115,80		16,94	
Bayern - Gesamt	1.597.301.000		970.805.000		173,11		114,49		17,69	

<sup>1</sup> vgl. Seite 1

\*) Rangfolge

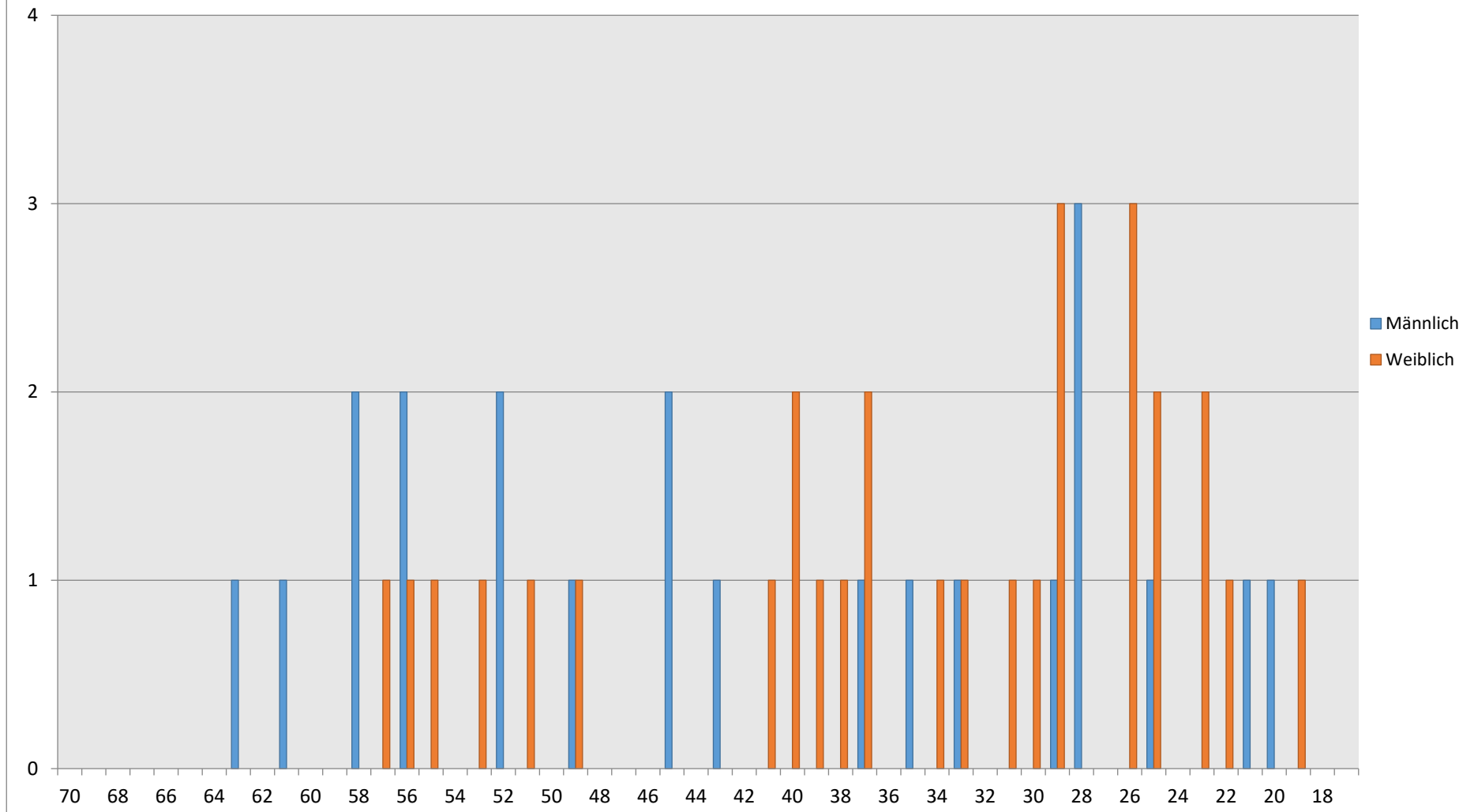
## Vergleich des laufenden Sachaufwandes 2019

Landkreis	Einwohnerzahl	laufender Sachaufwand im Berichtsjahr		
			in €/Einwohner	*)
Aichach-Friedberg	133.998	13.287.000	99,16	10.
Augsburg	252.482	34.705.000	137,46	6.
Dillingen a. d. Donau	96.387	15.004.000	155,66	5.
Günzburg	126.678	16.154.000	127,52	7.
Neu-Ulm	174.722	27.321.000	156,37	4.
Lindau/Bodensee	81.989	13.124.000	160,07	3.
Ostallgäu	140.983	30.451.000	215,99	1.
Unterallgäu	144.872	25.573.000	176,52	2.
Donau-Ries	134.360	14.101.000	104,95	9.
Oberallgäu	155.697	19.816.000	127,27	8.
Schwaben - Gesamt	1.442.168	209.536.000	145,29	
Bayern - Gesamt	9.227.325	1.509.467.000	156,23	

Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2018" S. 270 - 286 (Tab. 2.10)

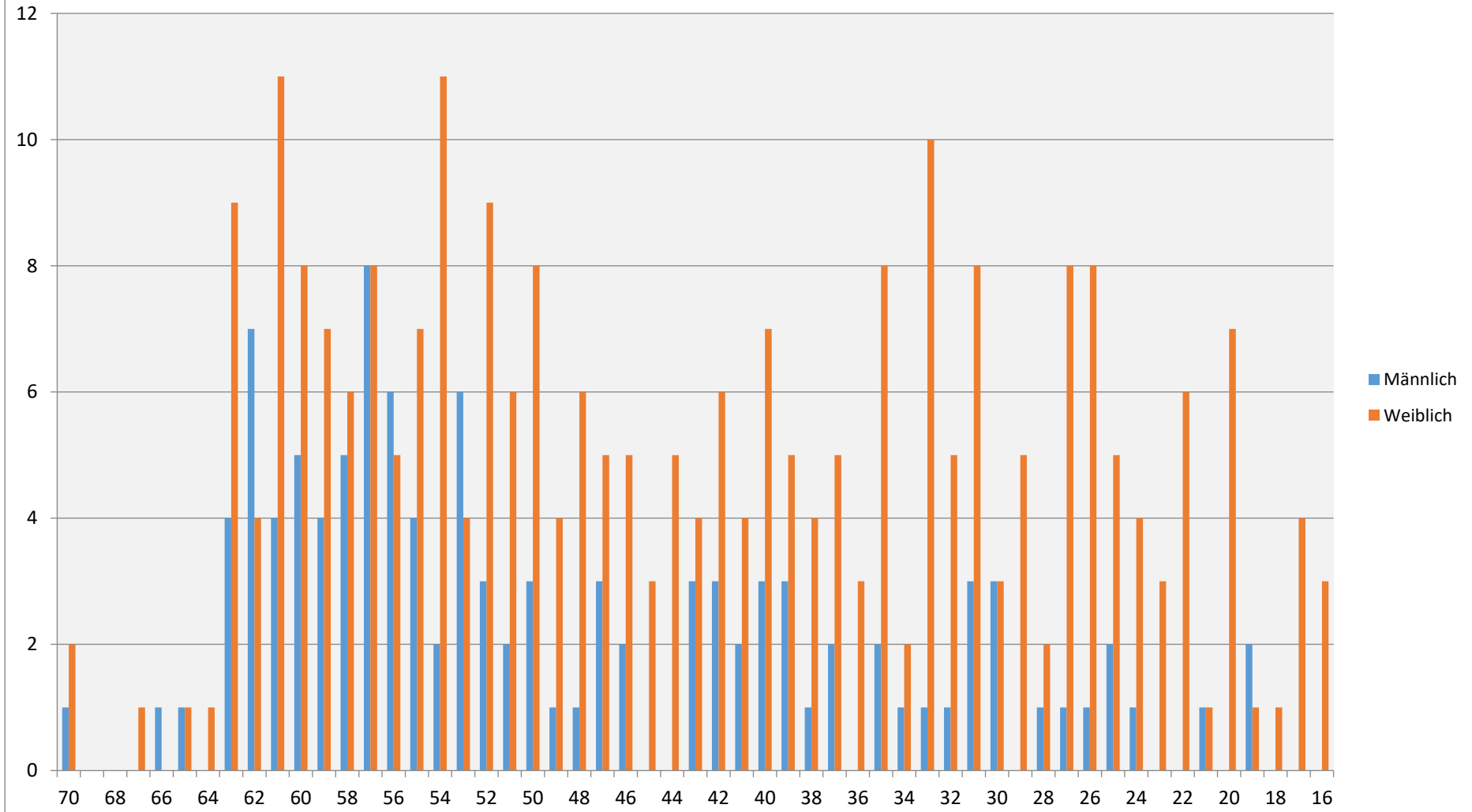
\*) = Rangfolge

## Altersstruktur Beamte gesamt Stand: 01.01.2022





## Altersstruktur Beschäftigte gesamt Stand: 01.01.2022



# Altersstruktur Gesamt Stand: 01.01.2022

