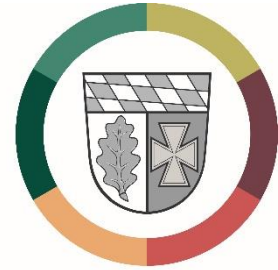


**LANDRATSAMT
AICHACH-FRIEDBERG**



Stellenplan 2023

für den

Landkreis Aichach-Friedberg

STELLENPLAN 2023

Vorwort:

Die Personalbewirtschaftung des Landratsamtes Aichach-Friedberg wurde im Jahr 2022 in der ersten Jahreshälfte weiterhin durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie bestimmt. Alleine für das Gesundheitsamt wurden 2022 über elf Personen eingestellt (ohne Abordnungen). Die größte Herausforderung ist seit einigen Jahren die zunehmende Fluktuation des Personals und die wachsenden Probleme, alle freien Stellen adäquat zu besetzen. Insgesamt haben das Landratsamt 2022 47 Personen verlassen. 80 Personen wurden bisher in diesem Jahr eingestellt bzw. neu eingesetzt, inklusive Auszubildende und Anwärter/innen (Stand 07.11.2022).

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 bereits beginnende Renten- und Pensionierungswelle vorbereitet zu sein. Die Gesamtzahl der Beschäftigten wird im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022 leicht steigen (2022: 514 Personen; 2023: 522 Personen).

In den vorliegenden Zahlen ist der adäquate Ersatz von ausscheidendem Personal berücksichtigt, ebenso tarifrechtlich bedingte Höhergruppierungen und Stufenaufstiege. Im Jahr 2023 werden die Personalkosten voraussichtlich um 1.306.900 € steigen; unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen steigen die Personalkosten im Saldo um 1.169.300 € (+ 5,24 %). Dies ist zum großen Teil den Bezüge- und Besoldungsanpassungen und den daraus resultierenden höheren Versorgungsaufwendungen und Sozialabgaben geschuldet. Wir rechnen mit einer Tarifierhöhung von mindestens 5 %.

Noch ausstehende Entscheidungen zu einigen Stellen können im Rahmen der Stellenplanberatungen 2023 zu Veränderungen der Personalkosten führen.

1. Personalausgabenentwicklung

1.1 Personalausgaben, Leistungsbezahlung

Nach der Dienstvereinbarung zur Leistungsbezahlung wurden im Jahr 2022 unter Berücksichtigung der rechtlichen und tariflichen Unterschiede an Kreisbedienstete Leistungsprämien von insgesamt rund 240.900 € 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 2.850 € (Beamte) bzw. 440,00 € (Tarifbeschäftigte) im Einzelfall wieder nur eine sehr geringe Honorierung möglich. Für die Tierärzte im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz wurden 152,00 € (Beamte) bzw. 140,00 € (Tarifbeschäftigte) und für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege 110,00 € (Beamte) bzw. 35,00 € (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 2023 ein Budget in Höhe von 230.000 € 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 (19.000 €) in den Personalkosten berücksichtigt. Inwieweit für die Staatsbeamten für das Jahr 2023 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 2022	22.325.000 €
Hochrechnung (Stand: 24.10.2022)	21.640.000 €
Minderausgaben	685.000 €

Die Gesamtpersonalausgaben werden voraussichtlich um rund 3,06 % unterschritten. Die Gründe hierfür sind Krankheitsausfälle mit Lohnwegfall und zunehmende Schwierigkeiten bei der zeitnahen Gewinnung von Personal. 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 2023

Die Tarifeinigung 2020 brachte eine Planungssicherheit bis zum 31.12.2022. Ab dem 01.01.2023 wird es neue tarifliche Entgelte geben. Konkrete Verhandlungsergebnisse werden erst im Frühjahr 2023 erwartet. Ver.di hat bereits eine Tariferhöhung von 10,5 % gefordert. Wir kalkulieren sehr zurückhaltend mit einer Steigerung von 5 %.

Im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) wurden die Verhandlungen bereits im Sommer 2022 abgeschlossen – erneut wieder mit erheblichen Verbesserungen für die Beschäftigten im SuE. Die Tarifeinigung sieht unter anderem ab dem 01.07.2022 eine monatliche Zulage von 130 € bzw. 180 € (abhängig von der Entgeltgruppe) und sogenannte Regenerationstage (zwei pro

Jahr) und auf Wunsch Umwandlungstage (max. zwei pro Jahr) vor. Die Besoldung der Beamten wird ab Dezember 2022 um 2,8 % erhöht.

1.3 Personalausgaben und Personalkostenersätze 2023
(in €, wie im Haushaltsentwurf vom 12.10.2022 enthalten)

1.3 Personalausgaben 2023

	Ausgabenart	Ansatz 2023	Ansatz 2022	Differenz		Erläut.
				2022/2023	bereinigt	
1	2	3	4	5	6	7
40	Aufwendungen für ehrenamtl. Tätigkeit	532.000	534.500	-2.500	-2.500	-0,47%
41	Dienstbezüge und dgl.					
410	Beamtenbezüge	2.354.700	2.172.900	181.800	196.800	9,06%
414	Beschäftigungsentgelte	14.771.900	13.898.000	873.900	831.800	5,99%
41	Zwischensumme	17.126.600	16.070.900	1.055.700	1.028.600	6,40%
43	Beiträge zu Versorgungskassen					
430	Beamte	1.320.000	1.290.000	30.000	-53.400	-4,14%
434	Beschäftigte	1.174.000	1.116.600	57.400	49.500	4,43%
43	Zwischensumme	2.494.000	2.406.600	87.400	-3.900	-0,16%
44	Beiträge zur gesetzl. Sozialvers.					
444	Beschäftigte	3.045.700	2.870.600	175.100	163.500	5,70%
448	Sonstige	21.600	23.400	-1.800	-1.800	-7,69%
44	Zwischensumme	3.067.300	2.894.000	173.300	161.700	5,59%
45	Beihilfen, Unterstützungen	400.000	405.000	-5.000	-12.600	-3,11%
46	Personalnebenausgaben	12.000	14.000	-2.000	-2.000	14,29%
4	Gesamtsumme	23.631.900	22.325.000	1.306.900	1.169.300	5,24%
	Personalkostenersätze	Ansatz 2023	Ansatz 2022	Differenz		Erläut.
				2022/2023		
1	2	3	4	5	6	7
a	für Beihilfen	55.500	47.900	-7.600		
b	von Wohnbau GmbH	12.000	11.500	-500		
c	von Biomasse	600	600	0		
d	von VHS	8.000	7.800	-200		
e	von ZV Tierkörperbeseitigung	3.800	3.700	-100		
f	von LPV	800	800	0		
g	von Gemeinde Affing	500	0	-500		
h	für Jobcenter	680.000	664.000	-16.000		
i	für Asyl Ausländeramt	623.300	505.000	-118.300		
j	von Kliniken an der Paar	336.600	357.600	21.000		
k	Abfallwirtschaft	135.000	47.300	-87.700		
l	Koordinierende Kinderschutzstelle	24.700	24.700	0		
m	Koordinatorinnenstelle Asyl, Ehrenamt	85.000	95.000	10.000		
n	Gesundheitsregion plus	50.000	43.800	-6.200		
o	von WILA	2.400	2.400	0		
p	von Jobcenter (1 €-Jobber)	800	800	0		
q	Zensus	100.000	185.000	85.000		
r	Ersätze Personal (MuSch, Schadenersatz, Integration)	19.500	3.000	-16.500		
	Gesamtsumme	2.138.500	2.000.900	-137.600		
	Saldo	21.493.400	20.324.100	1.169.300		

Hinweis: Geringere Ersätze werden in der Übersicht mit "+" dargestellt, da sie die Ausgaben erhöhen.

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

6410	Umsatzsteuer aus PK-Ersätzen					
a	Ersatz von WB; VHS; ZTA; WILA;	6900				

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 196.800 € (+ 9,06 %)
- Auswirkung der Besoldungssteigerung ab 01.12.2022 (2,8 %) (+ 61.300 €)
- Wechsel eines Beamten aus dem Regiebetrieb *Kommunale Abfallwirtschaft* (eigener Stellenplan) in das SG 11
- Zusätzliche Stelle (Pufferstelle) im SG 30, KatSch (+ 48.000 €)

414 Beschäftigungsentgelte

- Bereinigte Steigerung 831.800 € (+ 5,99 %)
- Auswirkungen der Tarifsteigerung ab 01.01.2023 (+ 5,00 % fiktiv) (→ ca. 700.000 €)

434 Beschäftigte – Beiträge zu Versorgungskassen

- Bereinigte Beiträge und Umlagen + 49.500 € (+ 4,43 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Versorgungslasten (siehe Grupp. 414)

444 Beschäftigte – Beiträge zur gesetzl. Sozialversicherung

- Bereinigte Beiträge + 163.500 € (+ 5,70 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Sozialversicherungsbeiträge (siehe Grupp. 414)

45 Beihilfen, Unterstützungen

- Bereinigte Beiträge – 12.600 € (- 3,11 %)
- Senkung der Beiträge
- Abfindung der Beihilfe durch Wechsel eines Mitarbeiters vom Regiebetrieb *Kommunale Abfallwirtschaft* in das Landratsamt

Grundlagen für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:

- Krankenversicherung 14,60 %
zzgl. Zusatzbeitrag durchschnittlich 1,4 % 16,00 %
- Rentenversicherung 18,60 %
- Arbeitslosenversicherung 2,40 %
- Pflegeversicherung 3,05 %
- Bayer. Versorgungsverband 39,90 %
- Zusatzversorgungskasse 7,75 %

Folgende Änderungen der Arbeitgeberbeiträge sind laut aktuellem Stand (05.09.2022) im Vergleich zu den oben aufgeführten Ansätzen zu erwarten: Die Arbeitslosenversicherung soll

auf 2,6 % steigen; der Durchschnitt des Zusatzbeitrags soll auf 1,6 % steigen, ist aber individuell von der jeweiligen Krankenkasse abhängig.

Zusammenfassung

Dienstbezüge und dgl. steigen in der Summe um 1.055.700 € (+ 6,57 %). Die gesamten Personalkosten steigen um 1.306.900 €, unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 1.169.300 € (+ 5,85 %).

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 €
2023:	12,93 % bei einem HH-Volumen von	182.700.800 €

(HGr. 4: 23.631.900 €)

Die Aussage für das Jahr 2023 basiert auf den derzeitigen Haushaltsplanungen (Stand 08.11.2022). Im Jahr 2023 steigt die Personalquote im Vergleich zu den Vorjahren aufgrund des sinkenden Haushaltsvolumens. Die Zahlen (HH-Volumen, Personalkostenanteil) basieren jeweils auf dem Planungsstand bei der ersten Einbringung des Haushalts in den Kreistag.

1.5 Personalkosten im Vergleich (Seite 42 ff.)

Die Personalkostenvergleiche erfolgen mit den aktuellsten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2020. Der Landkreis Aichach-Friedberg befindet sich trotz steigender Personalkosten immer noch auf einer guten Position (siehe Seite 42), in dem sowohl die Werte im schwäbischen (2020: -9,99 %, 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 (2020: -18,87 %, 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 42).

Hauptsächlich im Reinigungsbereich werden seit vielen Jahren Fremdleistungen in Anspruch genommen. Im Laufe der Jahre 2021 und 2022 erfolgt dies aber auch vereinzelt in anderen Bereichen, wie im Bauamt, im Naturschutz, in der Freiwilligenagentur und in der Gebäudewirtschaft. Diese Fremdleistungen führen zur Verringerung der Personalkosten, aber zur Erhöhung des Sachaufwandes. Zusätzlich unterstützt die Inanspruchnahme der im Jahr 2005 gegründeten Service Wittelsbacher Land GmbH diese Entwicklung. Vergleiche mit anderen Landkreisen aus dem Jahr 2020 zeigen, dass der Landkreis Aichach-Friedberg beim Sachaufwand trotzdem weiterhin noch sehr niedrig liegt (siehe Seite 45):

Laufender Sachaufwand des Landkreises Aichach-Friedberg im Durchschnitt:

- 2020: 102,34 €/Einwohner (letzter Rang unter den schwäbischen Landkreisen)
- 2019: 99,16 €/Einwohner
- 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:

- 2020: 152,15 €/Einwohner
- 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:

- 2020: 173,79 €/Einwohner
- 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 29)

Der Landkreis Aichach-Friedberg muss im Jahr 2023 voraussichtlich keine Schwerbehindertenabgabe entrichten. Wie in den letzten Jahren wird die erforderliche Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertroffen. Zum Stichtag 01.01.2023

errechnen sich für das Landratsamt 20 Pflichtplätze (in 2022 19 Pflichtplätze), tatsächlich sind 23 Plätze besetzt (bisher 26).

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. Ob und in welcher Form der Tarifvertrag über den 31.12.2022 hinaus verlängert wird, steht aktuell noch nicht fest. Aus diesem Grund wird in diesem Jahr die Möglichkeit geboten, bereits vor dem 01.01.2023 die im laufenden Jahr freigewordenen Plätze zu besetzen, um den Beschäftigten auch bei ausbleibender Verlängerung des Tarifvertrages Altersteilzeit zu ermöglichen.

Nach wie vor sind die Nachfragen zum Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen hoch. Im Jahr 2022 konnte bei den Tarifbeschäftigten ein neues Altersteilzeitverhältnis abgeschlossen werden. Unter Berücksichtigung der im Tarifvertrag vorgesehenen, maßgeblichen Quote und der bereits abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse können in den kommenden Wochen voraussichtlich sechs weitere Altersteilzeitverträge abgeschlossen werden, 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 befindet sich bereits in der Freistellungsphase, der Zweite wird in Kürze in die Freistellungsphase eintreten.

Bisher wurden insgesamt 51 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 30)

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, wengleich das Interesse der vermittelten Bewerberinnen und Bewerber und ihre Fertigkeiten sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Aktuell ist ein Mitarbeiter beschäftigt. 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. Ob das Modell auch im Jahr 2023 weitergeführt wird, ist noch offen.

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 2022 konnten trotz der andauernden Coronasituation und der geltenden Abstands- und Hygienemaßnahmen insgesamt zwölf Praktikumsstellen für Schüler angeboten werden. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist seit mehreren Jahren eher rückläufig. In diesem Jahr konnte jedoch durch Teilnahme am Berufsfindungstag Aichach, angebotene Praktika und breitgefächerte Werbemaßnahmen die Zahl der Bewerbungen im Vergleich zu den Jahren 2020 und 2021 deutlich gesteigert werden. Die Ausbildung steht auch Mittelschülern mit einem guten qualifizierenden Abschluss offen. Zum 01.09.2022 wurden vier Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Außerdem traten im Herbst 2022 zwei Beamtenanwärter/innen (davon ein Anwärter des Freistaates) für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene und zwei Beamtenanwärter für die dritte Qualifikationsebene (beide Anwärter des Freistaates) ihren Dienst an.

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 Anwärterinnen 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 28)

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 und einer im Beamtenverhältnis), zwei Fachkräfte der Sozialmedizin (davon eine in Teilzeit), eine Verwaltungskraft sowie um aktuell 21 (Stand: 31.10.2022) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für

die Kontaktpersonennachverfolgung („Contact-Tracing-Team“) aufgestockt. Während der Anstieg in den Vorjahren erheblich war, bleibt der Personalstand im staatlichen Bereich voraussichtlich nahezu konstant. Dies liegt daran, dass bereits in den Jahren 2020 - 2022 zahlreiche Einstellungen für die Pandemiebekämpfung erfolgt sind, durch welche der Personalkörper erheblich angestiegen ist. Die Fluktuation – insbesondere im Bereich des Contact-Tracing-Teams – ist aufgrund der Befristung der Arbeitsverhältnisse und der damit verbundenen Unsicherheiten für die Beschäftigten verhältnismäßig hoch. Fünf Personen, die ursprünglich im Contact-Tracing-Team beschäftigt waren, konnten 2021 und 2022 in den Kreisdienst übernommen werden. Generell ist das Interesse der Beschäftigten an einer Weiterbeschäftigung im Kreisdienst sehr hoch.

Durch die Einstellung von zwei neuen Ärztinnen hat sich die Lage im Gesundheitsamt im Jahr 2022 insgesamt entspannt. Eine der mittlerweile drei Ärztinnen hat dieses Jahr ihren Amtsarztlehrgang abgeschlossen.

Stand	Anzahl			Anmerkungen	
	Personen insgesamt*				aktiv beschäftigte
	Beamte	Beschäftigte	Summe		<u>Vollkräfte</u>
01.01.2006	65	13	78	56,10	
01.01.2007	66	8	74	56,10	
01.01.2008	65	7	72	56,80	
01.01.2009	62	8	71	54,70	
01.01.2010	65	11	77	58,35	
01.01.2011	67	7	74	58,65	
01.01.2012	67	8	75	58,60	
01.01.2013	65	9	74	57,00	
01.01.2014	67	9	76	60,75	
01.01.2015	68	9	77	61,70	
01.01.2016	71	8	79	61,60	
01.01.2017	72	7	79	61,08	
01.01.2018	70	9	79	59,95	
01.01.2019	72	9	81	64,70	
01.01.2020	71	10	81	63,93	
01.01.2021	72	19	91	74,72	
01.01.2022	70	36	106	83,54	
01.01.2023	69	38	107	84,10	

* einschl. Personen im Mutterschutz, in Elternzeit oder im Sonderurlaub, inkl. Ausbildung. Nicht erfasst sind Personen, die sich zum Stichtag in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden.

Dieser Stand basiert auf alle bekannten Personalveränderungen zum 31.10.2022. Das Gesundheitsamt wurde zudem zeitweise 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 522 Beschäftigten 349 Frauen; das entspricht einer Quote von knapp 67 %. Von den 349 Frauen befinden sich 208, 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 durch die am 01.12.2021 in Kraft getretene neue Dienstvereinbarung 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. Zwei der sechs Abteilungen werden derzeit von drei Frauen geleitet. Vier 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 derzeit noch mit einer weiblichen Doppelspitze besetzt.

3.2 Altersstruktur (Seite 46 ff.)

Die Übersicht zur Altersstruktur der Beschäftigten liegt bei. Das Durchschnittsalter der einzelnen Beschäftigungsgruppen (in Jahren) stellt sich 2023 wie folgt dar:

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
Frauen	35,83	43,20	42,50
Männer	42,57	48,97	47,85
Gesamt	38,81	44,84	44,11

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 (2022: 43,92, 2023: 44,11). Ein Blick auf die graphische Darstellung in der Anlage (Altersstruktur gesamt Stand 01.01.2023, Seite 48) belegt, dass in den nächsten Jahren unweigerlich ein Generationswechsel stattfinden wird. Aktuell beschäftigen wir 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits das 60. Lebensjahr überschritten haben (2022: 62 Beschäftigte). 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. Eine Neuauflage dieser Maßnahme ist 2023/2024 angedacht.

3.3 Krankenquote

Da das Jahr 2022 noch nicht abgeschlossen ist, wird auf die Werte aus dem Jahr 2021 zurückgegriffen:

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beamte/Beschäftigte (ehem. Angestellte ; Quote)	6,12 %	4,89 %	3,79 %	4,50 %	4,00 %	4,48 %	3,68 %	4,86 %	4,87 %	5,3 %	5,99 %
Krankheitstage insgesamt*	4.442	3.475	2.781	3.503	3.342	3.912	3.263	4.347	4.449	5.131	6.061
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	13,30	10,04	7,97	9,68	8,46	9,47	7,75	10,23	10,02	11,03	12,10

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beschäftigte (ehem. Arbeiter ; Quote)	12,26 %	11,23 %	12,32 %	9,76 %	11,92 %	7,45 %	9,87 %	10,91 %	7,08 %	8,11 %	9,93 %
Krankheitstage insgesamt*	1.665	1.448	1.604	1.207	1.611	854	1.083	1.402	930	1.155	1.292
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	29,21	24,97	28,64	23,09	24,41	15,25	19,00	26,45	16,91	20,26	23,49

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
zusammen (Quote)	7,09	5,84 %	5,07 %	5,25 %	5,11 %	4,83 %	4,37 %	5,62 %	5,15 %	5,66 %	6,44 %
Krankheitstage insgesamt*	6.107	4.923	4.385	4.773	4.953	4.766	4.346	5.749	5.379	6.286	7.353
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	15,62	12,19	10,83	11,45	10,74	10,16	9,09	12,03	10,78	12,04	13,22

* inkl. Kurmaßnahmen

Insgesamt gesehen ist die Krankenquote im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Insbesondere im Bereich der Beamten und ehemaligen Angestellten ist im Jahr 2021 ein deutlicher Anstieg (insgesamt 930 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 16,91 und 26,45 Tagen bewegt. Die aktuelle Fehlzeitenstatistik des Bayer. Finanzministeriums (2021) kommt zu einem Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaates Bayern von 10,0 Arbeitstagen und einer Quote von 4,0 % und bedeutet somit einen geringen Rückgang zum Vorjahr um 0,3 %. (Kurmaßnahmen sind dabei im Gegensatz zu den Zahlen des Landratsamtes nicht berücksichtigt).

Da für das Jahr 2021 noch keine näheren Daten der AOK Bayern für einen Vergleich der Krankenquote vorliegen, wurde auf die Werte der DAK-Gesundheit zurückgegriffen. Der durchschnittliche Krankenstand der Mitarbeiter des Landratsamtes liegt über dem Niveau der DAK von 4,0 % aus dem Jahr 2021. Bei den DAK-Versicherten beliefen sich allerdings die Fehltage im genannten Jahr auf durchschnittlich 14,5, und somit auf einem höheren Niveau als bei den Landkreismitarbeitern. Der Vergleich mit den DAK-Versicherten ist daher nicht aussagekräftig.

Die häufigsten Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit sind, wie bereits im Vorjahr, Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (vorwiegend Rückenerkrankungen). An zweiter Stelle stehen

psychische Erkrankungen, welche zu deutlich überdurchschnittlich langen Krankschreibungen führen.

3.4 Erziehungsrarbeit und Pflege

Zum 01.01.2023 befinden sich voraussichtlich

- 7 Beamtinnen und
- 24 Beschäftigte

in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung. Während die Zahl bei den Beamtinnen im Vergleich zum Vorjahr etwas geringer ist, erhöht sich die Zahl bei den Beschäftigten von 22 um 2 auf 24 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. Durch die neue Dienstvereinbarung zur Heim- und Telearbeit vom 01.12.2021 wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gestärkt.

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 5 auf 355. Aufgrund von Stellenresten (überwiegend Teilzeit) sind tatsächlich 307,14 Stellen besetzt (Stand: 30.06.2022).

4.1 Stellenplan Teil A: Beamte (Seite 33 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 Besoldungsgruppe A 12 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 57 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr +4; tatsächlich sind mit Stand am 30.06.2022 38,21 Stellen besetzt). Aufgrund der geplanten Übernahme von ausgebildeten Anwärtern der 2. Qualifikationsebene sowie von einem Anwärter der 3. Qualifikationsebene im September und Oktober 2023 erhöhen sich unter anderem die Planstellen im Bereich der Beamten. Hinzu kommt, dass eine Pufferstelle im Beschäftigtenbereich in eine Pufferstelle im

Beamtenbereich in A 11 umgewandelt wurde, um bei der Stellenbesetzung mehr Flexibilität zu erzielen. 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 2022 wurde ein Beamter der Besoldungsgruppe A 12 eingestellt.

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

Die Gesamtzahl der Stellen bleibt im Vergleich zum Vorjahr konstant. Ein Beamter in BesGr. A 14 befindet sich noch in BesGr. A 13, ein Beamter befindet sich in Altersteilzeit.

4.1.2 Dritte Qualifikationsebene (ehem. gehobener Dienst; 29 Stellen, davon 22,2 tats. besetzt)

Insgesamt beläuft sich die Gesamtzahl der Stellen in der dritten Qualifikationsebene auf 29 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr um + 2). Eine Pufferstelle im Beschäftigtenbereich wurde als Pufferstelle in A 11 hinterlegt, um bei einer Stellenbesetzung auch Beamte berücksichtigen zu können. Auch die geplanten Übernahmen von einem Anwärter im Herbst 2023 sowie eines Beamten nach erfolgreicher Ausbildungsqualifizierung erhöhen die Planstellen im Bereich der 3. Qualifikationsebene. Zwei Beamte in Besoldungsgruppe A 10 befindet sich noch in BesGr. A 9, ein Beamter noch in A 8. Vier Beamte der BesGr. A 12 befinden sich noch in BesGr. A 11, ein Beamter befindet sich in Altersteilzeit. Zwei Stellen in BesGr. A 11 und eine Stelle in BesGr. A 9 dienen als sogenannte Pufferstellen.

4.1.3 Zweite Qualifikationsebene (ehem. mittlerer Dienst; 18 Stellen, davon 11,41 tats. besetzt)

Die geplante Übernahme von fertig ausgebildeten Anwärtern im Herbst 2023 erhöht den Stellenplan um + 2. Ein Beamter der BesGr. A 8 absolviert derzeit die Ausbildungsqualifizierung für den Aufstieg in die dritte Qualifikationsebene und wurde bereits in der 3. Qualifikationsebene berücksichtigt (s.o.).

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 35 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 2023 vorgesehene Höhergruppierungen ergeben sich aus der Neubewertung bzw. Nachbesetzung von Stellen.

Die Gesamtzahl der Stellen erhöht sich gegenüber dem Vorjahr um eine Stelle auf 298. Davon sind 262,93 Stellen besetzt (Stand 30.06.2022).

EG	Stellen 2023	Stellen 2022*	+/-	Gründe
Sozial- und Erziehungsdienst				
S 18 (EG 12)	1	1		
S 17 (EG 11)	1	1		
S 15 (EG 10)	1	1		
S 14 (EG 9c)	20	20		
S 12 (EG 9b)	11	11		▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2022 beschlossen
Allgemeiner Verwaltungsdienst einschl. Jobcenter Wittelsbacher Land				
14	3	2	+ 1	▪ Berücksichtigung einer Stelle für Altersteilzeit
13	1	1		
12	7	7		
11	27	25	+2	▪ Eine Stelle bereits vom Kreisausschuss im Mai 2022 beschlossen ▪ Eine Stelle im Stellenplan 2022 beschlossen (ursprünglich in EG 10, nun tarifkonform in EG 11 hinterlegt)
10	26	28	- 2	▪ Hiervon zwei Stellen im Stellenplan 2022 beschlossen ▪ Wegfall einer Stelle für den Zensus 2022
9c	8	7	+1	▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2022 beschlossen ▪ Tarifgerechte Einordnung einer Beschäftigten aus der Entgeltgruppe 9 b in die Entgeltgruppe 9 c
9b	30	29	+ 1	▪ Eine Stelle bereits vom Kreisausschuss im Mai 2022 beschlossen
9a	27	26	+ 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Mitarbeiterin aus der Entgeltgruppe 7 in die Entgeltgruppe 9a ▪ Hinterlegung einer Stelle für eine Tarifbeschäftigte aufgrund der Rückkehr einer Beamtin aus Elternzeit (Beschäftigte bislang auf Beamtenstelle)
8	27	26	+1	▪ Berücksichtigung einer Stelle für Altersteilzeit
7	11	13	- 2	▪ Wegfall von zwei Stellen für den Zensus 2022
6	68	69	- 1	▪ Hiervon zwei Stellen im Stellenplan 2022 beschlossen ▪ Wegfall von Stellen für Mitarbeiter nach Ende der Altersteilzeit ▪ Tarifgerechte Einordnung eines Mitarbeiters aus der Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 6
5	17	18	- 1	▪ Tarifgerechte Einordnung eines Mitarbeiters aus der Entgeltgruppe 5 in die Entgeltgruppe 6
4	5	5		
3	0	0		
2Ü	1	1		
2	6	6		
Gesamt	298	297	+ 1	

*einschließlich der im Rahmen des Stellenplans 2022 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 und sich im Jahr 2022 durch den Krieg in der Ukraine wieder in unvorhergesehenem Maße

verändert hat, wird empfohlen, die noch freien 2,0 VK auch weiterhin im Stellenplan zu erhalten (davon eine Stelle in EG 11 und eine Stelle statt EG 11 in A 11). 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 2023 keine finanziellen Mittel hinterlegt worden.

4.4 Zusätzlich notwendige Stellen

Die Personalausgaben und Stellen 2023 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:

Übersicht

	Gründe	Sachgebiet/Aufgabe	Anmerkung
1	Beschluss KEA Anpassung an demographische Entwicklung; Hohe Förderung	SG 13 Pflegestützpunkt	
2	Neue gesetzliche Regelung (Wohngeldreform) → Pflichtaufgabe	SG 22 Wohngeld	
3	Beschluss JHA Einführung neuer Software	SG 23 Administrator OK.JUS	Ab 01.10.2023
4	Beschluss JHA Neue gesetzliche Regelung → Pflichtaufgabe	SG 23 Verfahrenslotse	Ab 01.01.2024
5	Beschluss JHA Anpassung der Verwaltung an organisatorische Veränderungen	SG 23 Fachstelle Haushalt, Controlling	
6	Beschluss JHA Ergebnis externe Organisationsuntersuchung → Pflichtaufgabe	SG 23 Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe, Trennung und Scheidung	
7	Neue gesetzliche Regelung → Pflichtaufgabe	SG 24 Betreuungsrecht	
8	Aktuelle Flüchtlingslage Hohe staatliche Förderung (bisher Sachkosten)	SG 25 Integrationslotse	Läuft bereits über Arbeitnehmerüberlassung
9	Digitalisierung Staatliches Bauamt (bisher Sachkosten)	SG 41 Digitalisierung	Läuft bereits über Arbeitnehmerüberlassung
10	Ergebnis externe Organisationsuntersuchung → Pflichtaufgabe	SG 51 Tiefbauverwaltung	
11	Aufgabemehrung (Vermehrung der Liegenschaften) (bisher Sachkosten)	SG 52 CAFm, Steuer	Läuft bereits über Arbeitnehmerüberlassung

4.4.1 Pflegestützpunkt (Sachgebiet 13 – Senioren, Pflege, Menschen mit Behinderung)

Der Kreisentwicklungsausschuss hat in seiner Sitzung am 24.10.2022 folgenden Beschluss gefasst:

Das Beratungspersonal im Pflegestützpunkt ist von derzeit 1,5 Vollzeitstellen auf künftig 2,0 Vollzeitstellen auszuweiten (+ 0,5 Vollzeitstelle). Die Voraussetzungen hierfür sollen im Stellenplan 2023 geschaffen werden. Gemäß dem Rahmenvertrag zur Arbeit und zur Finanzierung der Pflegestützpunkte in Bayern sind die Personalkosten bei den Kranken- und Pflegekassen (zwei Drittel) sowie beim Bezirk Schwaben und beim Landkreis (je ein Sechstel) in Ansatz zu bringen.

1. Ausgangssituation:

Eine langjährige Mitarbeiterin im Pflegestützpunkt (bis 31.01.2022 Fachstelle für pflegende Angehörige, Seniorenberatung) wechselt zum 01.01.2023 in den Ruhestand. Sie ist in der Außenstelle Friedberg des Pflegestützpunktes mit 0,50 VZÄ beschäftigt. Die Stelle soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt nachbesetzt werden. Der Pflegestützpunkt mit der Hauptstelle in Aichach und den Außenstellen in Mering und Friedberg ist aktuell personell mit 1,5 VZÄ (dreimal 0,5 VZÄ) besetzt. Dies entsprach auch der Personalbesetzung in der ehemaligen Seniorenberatung. Eine Erhöhung der Stellen wurde bei der Errichtung des Pflegestützpunktes nicht realisiert; es wurde jedoch angekündigt, dass dies im Wege der Fluktuation geschehen soll. Kostenträger des Pflegestützpunktes sind die Kranken- und Pflegekassen, der Bezirk Schwaben und der Landkreis Aichach-Friedberg. Die personellen Bedingungen und die maximal abrechenbaren Personalstellen im Pflegestützpunkt sind im Rahmenvertrag zur Arbeit und zur Finanzierung der Pflegestützpunkte in Bayern geregelt. Danach können bei der Einwohnerzahl des Landkreises Aichach-Friedberg bis zu 2,25 VZÄ mit den Kostenträgern abgerechnet werden (Orientierungsgröße: 1 : 60.000). **Die Personalkosten werden zu zwei Dritteln von den Kranken- und Pflegekassen und zu je einem Sechstel von den kommunalen Trägern Bezirk und Landkreis getragen.**

2. Änderungsbedarf:

Die nun anstehende Nachbesetzung der frei werdenden Stelle bietet die Möglichkeit, die Personalstärke im Pflegestützpunkt Aichach-Friedberg an die Orientierungsgröße des Rahmenvertrages anzunähern. Wir schlagen daher vor, die freiwerdende Halbtagsstelle mit einer Vollzeitstelle zu besetzen. Damit wäre der Pflegestützpunkt mit 2,0 VZÄ besetzt. Die Personallücke zur Orientierungsgröße würde dann noch 0,25 VZÄ betragen.

Fachlich begründet ist diese Anpassung durch einen demografisch bedingten höheren Beratungsbedarf. Es ist zu beobachten, dass die Beratungszahlen kontinuierlich ansteigen. Ferner erfordert die im Pflegestützpunkt vorgesehene Versorgungsplanung in komplexen Fällen mehr zeitliche und personelle Ressourcen. Mit der Stellenausweitung wird der Pflegestützpunkt künftig auch ganztags erreichbar sein. Bisher erfolgte die ganztägige Abdeckung durch Mitarbeiterinnen des Sachgebietes 13, die jedoch nicht über eine ausgewiesene fachliche Expertise verfügen und lediglich Auskünfte erteilen konnten bzw. eine Kontaktaufnahme der Pflegeberatung am nächsten Tag organisierten.

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe S12 (SuE) Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 34.700 € (01.05.2023 bis 31.12.2023: 23.100 €)

4.4.2 Wohngeld (Sachgebiet 22 – Soziale Leistungen, Kommunale SGB II Leistungen)

Die Bundesregierung plant aktuell eine weitreichende Reform des Wohngelds. Das Wohngeld-Plus-Gesetz (Wohngeldreform 2023) sieht die Einführung einer dauerhaften Heizkostenkomponente sowie einer Klimakomponente bei gleichzeitiger Ausweitung der Anspruchsberechtigung vor. Damit sollen ab 01.01.2023 bundesweit insgesamt zwei Mio. Haushalte in Zeiten stark steigender Kostenbelastungen mit einem verbesserten Wohngeld

unterstützt werden. Dies stellt im Vergleich zur Anzahl der bisher Leistungsberechtigten eine Verdreifachung der Leistungsberechtigten dar.

Der Bundestag hat am 10.11.2022 das Wohngeld-Plus-Gesetz und einen zweiten Heizkostenzuschuss auf den Weg gebracht. Wesentliche Änderungen gegenüber den Referentenentwürfen gab es nicht. Da das Wohngeld je zur Hälfte von Bund und Ländern gezahlt wird, bedarf das Gesetz der Zustimmung des Bundesrates. Der Bundesrat wird sich voraussichtlich am 25.11.2022 (mit Fristverkürzungsbitte) mit dem Gesetzentwurf befassen. Wir gehen aktuell davon aus, dass Bund und Länder sich einigen werden und dass das Wohngeld-Plus-Gesetz, im Wesentlichen so wie es aktuell ausgestaltet ist, in 2023 in Kraft treten wird.

Die wird folgende personelle Auswirkungen auf die Wohngeldstelle haben:

Gegenwärtig sind drei Wohngeld-Sachbearbeiterinnen vorhanden (zwei Vollzeit, eine Teilzeit mit insges. 2,60 VZÄ). Eine Verdreifachung der Leistungsberechtigten kann die Wohngeldstelle mit dem vorhandenen Personal nicht dauerhaft bewältigen, eine personelle Aufstockung ist erforderlich. Das Wohngeld-Plus-Gesetz wird nur mit deutlichen Verfahrenserleichterungen im Antragswesen durchführbar sein, eine Verdreifachung des Personals ist somit nicht nötig. Wir gehen von einem zusätzlichen Personalbedarf von mindestens zwei Vollzeitstellen aus. Bei einer entsprechenden Ausweitung würde die Wohngeldstelle dann fünf Mitarbeiter/-innen umfassen. Diese Anzahl erfordert dann die Einrichtung einer Gruppenleitung Wohngeld.

⇒ 1,00 VK in Entgeltgruppe 8 Stufe 3 TVöD

Kosten p.a. ca. 56.200 € (01.03.2023 bis 31.12.2023: 46.900 €)

⇒ 1,00 VK in Entgeltgruppe 9c Stufe 3 TVöD

Kosten p.a. ca. 67.200 € (01.03.2023 bis 31.12.2023: 56.000 €)

4.4.3 Hauptadministrator zur Einführung von OK.JUS (Sachgebiet 23 – Kreisjugendamt)

Der Jugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 14.11.2022 folgenden Beschluss gefasst:

Der Jugendhilfeausschuss empfiehlt dem Kreistag, den aufgezeigten Personalbedarf im Stellenplan 2023 zu berücksichtigen.

Das SG 14 – Hauptverwaltung hat darauf hingewiesen, dass voraussichtlich 2024 das im Jugendamt verwendete Programm OK.JUG auf OK.JUS umgestellt werden muss, da der Support für OK.JUG eingestellt werden soll.

Die Erfahrungswerte der AKDB zeigt, dass während der Einführungsphase zwei überwiegend freigestellte (Haupt-) Administratoren oder einen voll freigestellten (Haupt-)Administrator benötigt wird.

Die Aufgabe dieser Administratoren besteht in der technischen Einrichtung von OK.JUS (Schlüssel, Buchungsläufe, Prozessdefinitionen, Dokumente, Benutzerverwaltung). Die AKDB empfiehlt ausdrücklich zwei überwiegend freigestellte (Haupt-)Administratoren. Nur unter diesen Voraussetzungen kann laut dem Softwareanbieter die vereinbarte Einführungsphase ohne zeitliche Verzögerungen abgeschlossen werden.

Die Erfahrungen in anderen Kommunen zeigen, dass die AKDB die Software OK.JUS nur mit einem sehr rudimentären Initialdatenbestand installiert. Es sind daher durch das Jugendamt umfangreiche und auch zeitintensive Anpassungen erforderlich. Die Übernahme von Vorlagen durch andere Kommunen kann den Anpassungsaufwand zwar voraussichtlich minimieren, jedoch ist eine weitere Anpassung an die örtlichen Gegebenheiten unumgänglich.

Das Jugendamt schlägt daher vor, die Minimalanforderung der AKDB zu erfüllen und einen voll freigestellten Hauptadministrator für die Einführung von OK.JUS vorzusehen. Idealerweise sollte dieser Mitarbeiter – nach den Erfahrungen der Nachbarlandkreise – umfangreiche EDV-Kenntnisse sowie Kenntnisse im Kinder- und Jugendhilferecht mitbringen.

⇒ 1,00 VK in Entgeltgruppe 9b Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. 61.200 € (01.10.2023 bis 31.12.2023 ca. 15.300 €)

4.4.4 Verfahrenslotse (Sachgebiet 23 – Kreisjugendamt)

Der Jugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 14.11.2022 folgenden Beschluss gefasst:

Der Jugendhilfeausschuss empfiehlt dem Kreistag, den aufgezeigten Personalbedarf im Stellenplan 2023 zu berücksichtigen.

Mit Verabschiedung des Art. 1 des KJSG ist in § 10b die Stelle des „Verfahrenslotsen“ befristet vom 01.01.2024 bis 31.12.2027 eingeführt worden. Gem. § 10 b SGB VIII müssen alle öffentlichen Träger der Jugendhilfe ab dem 01.01.2024 einen solchen Verfahrenslotsen eingeführt haben. Es handelt sich demzufolge um eine Pflichtaufgabe. Die Verwaltung schlägt deswegen eine Berücksichtigung im Stellenplan 2023 vor, damit die gesetzliche Aufgabe dann auch zum genannten Termin, den 01.01.2024 wahrgenommen werden kann.

Durch § 10b Abs. 1 S. 1 SGB VIII haben die Betroffenen einen Rechtsanspruch auf Unterstützung und Beratung durch einen Verfahrenslotsen. Aufgabe des Verfahrenslotsen ist es, Schwierigkeiten, die Betroffene bei der Inanspruchnahme von Eingliederungshilfeleistungen haben, abzubauen. Diese entstehen insbesondere aufgrund des gegliederten Sozialsystems. Der Verfahrenslotse soll die Betroffenen über das gesamte Verfahren hinweg, also von der Antragstellung bis zum Abschluss der Leistungsgewährung, begleiten und damit eine zeitnahe und auf den individuellen Bedarf abgestimmte Leistungsgewährung begünstigen.

Der Verfahrenslotse zielt neben der Stärkung von Betroffenenrechten auch auf die Etablierung der Bedeutung und Verantwortlichkeit des örtlichen Trägers der Jugendhilfe für die Einleitung des Veränderungsprozesses hin zur sogenannten „Inklusiven Lösung“ zum 01.01.2028. Bedarfsdeckende personelle Ressourcen müssen für diese Aufgabe bereitgestellt werden.

Im Rahmen von Pilotprojekten haben einzelne Träger bereits 2022 den Verfahrenslotsen auf freiwilliger Basis eingeführt. Die durch die Pilotprojekte gewonnenen Erfahrungen zeigen, dass idealerweise eine Vollzeitstelle für den Verfahrenslotsen vorgesehen werden sollte.

Aufgrund der gesetzlich definierten Aufgabenstellung ist es wünschenswert, dass die Stelle jeweils mit 0,5 VZÄ von einem Sozialpädagogen und einem Verwaltungsmitarbeiter besetzt wird.

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe S12 (SuE) Stufe 3 TVöD

Kosten p.a. 34.700 € (**2023: 0 €**)

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe 9b Stufe 3 TVöD

Kosten p.a. 31.700 € (**2023: 0 €**)

4.4.5 Fachstelle Haushaltsplanung, Controlling, Vertragswesen, Rechnungswesen (Sachgebiet 23 – Kreisjugendamt)

Der Jugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 14.11.2022 folgenden Beschluss gefasst:

Der Jugendhilfeausschuss empfiehlt dem Kreistag, den aufgezeigten Personalbedarf im Stellenplan 2023 zu berücksichtigen.

Die Kinder- und Jugendhilfe und damit auch die örtliche Ressourcenplanung in der Verwaltung des Jugendamtes haben in den vergangenen Jahren eine außerordentliche Dynamik entfaltet. Allein für das kommende Haushaltsjahr wird mit einem Ausgabenbudget in Höhe 14.353.200,-€ kalkuliert, wovon 2.506.200,- € wiederum zur Förderung der freien Jugendhilfe ausgeschüttet werden sollen. Hier sind Verwendungsnachweise seitens der Leistungserbringer zu prüfen, müssen Verträge und Leistungsvereinbarungen abgeschlossen bzw. fortgeschrieben und Ausschreibungsverfahren zur Trägervergabe durchgeführt werden.

Das Ausgabenvolumen steigt seit Jahren kontinuierlich. Die (Weiter-)Entwicklung von überregionalen Vergleichsringen zur Kostenentwicklung, die Infragestellung und Weiterentwicklung von bedarfs- und sachgerechten Verteilungsmechanismen im Jugendamt sowie mit Leistungserbringern und Maßnahmen der Qualitätsentwicklung führen zwangsläufig zu fortlaufenden, organisatorischen und fachlichen Anpassungsnotwendigkeiten seitens der Verwaltung. In diesem Zusammenhang erfahren Planung, Controlling und Qualitätsentwicklung zunehmend wichtige steuerungsunterstützende Bedeutung. Zudem muss das bereits bestehende Controllingkonzept ausgeweitet und verstetigt werden. Die genannten Aufgaben werden derzeit - im Rahmen bestehender Personalressourcen - nur unzureichend und unvollständig durch die Gruppenleitung der Wirtschaftlichen Jugendhilfe wahrgenommen.

Folgende Aufgaben sollten zukünftig einer dafür ausschließlich zuständigen Stabstelle übertragen werden:

- Haushaltsplanung
- Entwicklung und Durchführung eines umfassenden Controllingkonzeptes (Wirtschaftliche Entwicklung; Entwicklung der Fallzahlen; Personalentwicklung)
- Entwicklung und Begleitung von externen Vergleichsringen
- Vertragswesen: Abschluss und Fortschreibung von Leistungsvereinbarungen; Durchführung von Ausschreibungsverfahren
- Prüfung der wirtschaftlichen Verwendungsnachweise der freien Träger
- Unterstützung der Jugendhilfeplanung (Fortschreibung der Sozialraumanalyse; Planung von Erhebungen und Bedarfsentwicklung)

Die Aufgabenerfüllung erfordert verwaltungsrechtliche sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse.

⇒ 1,00 VK in A 12 BayBesG

Kosten p.a. ca. 86.400 € (01.05.2023 bis 31.12.2023: 57.600 €)

4.4.6 Fachbereich Hilfen zur Erziehung und Fachbereich Trennung und Scheidung (Sachgebiet 23 – Kreisjugendamt)

Der Jugendhilfeausschuss hat in seiner Sitzung am 14.11.2022 folgenden Beschluss gefasst:

Der Jugendhilfeausschuss empfiehlt dem Kreistag, den aufgezeigten Personalbedarf im Stellenplan 2023 zu berücksichtigen.

Gemäß § 79 Abs. 2 SGB VIII hat der Träger der Jugendhilfe für eine ausreichende Ausstattung der Jugendämter zu sorgen. Hierzu gehört auch eine dem Bedarf entsprechende Anzahl an Fachkräften.

Zu Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ist durch die Gesetzesänderung vom 10.06.2021 die Pflicht eingeführt worden, ein Verfahren zur Personalbemessung zu nutzen. Dieser neuen gesetzlichen Verpflichtung wird beim Landkreis Aichach-Friedberg schon seit einigen Jahren entsprochen. Das Kreisjugendamt wendet seit Jahren bereits die bayernweit einheitlichen Verfahrensweisen der „Personalbemessung der örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe in Bayern (PeB)“ an.

Der Prozess wird kontinuierlich vom Institut für Sozialplanung und Organisationsentwicklung (IN/S/O) begleitet. Die Krisen der vergangenen Jahre (Corona und zuletzt die verstärkte Migration sowie die zunehmende Verschärfung der wirtschaftlichen Bedingungen durch eine steigende Inflation) haben den Druck auf die Familiensysteme deutlich erhöht. Mit einer Zeitverzögerung sind diese Auswirkungen nun in den Fällen des Kreisjugendamtes angekommen. Es ist hier deutlich zu beobachten, dass die Fälle insgesamt an Schwierigkeit zunehmen. Die Familien haben einen deutlich erhöhten Beratungsbedarf. Dies führt zu einer deutlichen Mehrbelastung. Ausgehend von diesen Grundvoraussetzungen wurde die derzeitige Personalbemessung aktualisiert.

In den Fachbereichen Hilfen zu Erziehung und im Fachbereich Familiengerichtshilfe ist nach den Berechnungen von IN/S/O folgende Stellenmehrung für eine ausreichende Personalausstattung erforderlich:

- ⇒ 1,00 VK in Entgeltgruppe S14 (SuE) Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 70.800 € (01.05.2023 bis 31.12.2023: 47.200 €)
- ⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe S12 (SuE) Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 34.700 € (01.05.2023 bis 31.12.2023: 23.100 €)

4.4.7 Betreuungsrecht (Sachgebiet 24 – Betreuungsstelle, Schwangerschaftsberatungsstelle, Psychosozialer Dienst)

Zum 01.01.2023 tritt das Betreuungsorganisationsgesetz in Kraft, welches eine maßgebliche Aufgabenmehrung für die Betreuungsstelle mit sich bringt. Mit dieser Reform des Betreuungsrechts wandeln sich bisherige Aufgaben, bestehende werden erweitert und weitere kommen hinzu. Insbesondere sind Betreuungsstellen für die Registrierung eines beruflichen Betreuers bzw. deren Versagung oder Rücknahme per Verwaltungsakt (sh. §§ 23 BtOG ff.) zuständig. Hierfür sind spezifische Kenntnisse vor allem im Verwaltungsverfahrensrecht erforderlich. Weitere neue Aufgaben ergeben sich aus der sog. erweiterten Unterstützung (§§ 8, 11 BtOG), dem Ehegattenvertretungsrecht (§ 1358 BGB), der Beratung von Geheimnisträgern (§ 31 BtOG) und der gestiegenen Anforderungen an die Überprüfung und Verwaltung von ehrenamtlichen Betreuern (§§ 10, 21, 22 BtOG). Dies bezieht sich vor allem auf Aufgaben im sozialpädagogischen Bereich.

Bedingt durch den demografischen Wandel wird die Bevölkerung im Durchschnitt immer älter. Mehr Leute benötigen eine rechtliche Betreuung, da sie an einer Demenz oder an anderen schwerwiegenden Krankheiten leiden. Auch die Strukturen in der Gesellschaft und den Familien ändern sich, so dass weniger Betreuungen durch Familienangehörige übernommen werden können. In diesen Fällen muss ein Berufsbetreuer bestellt werden, also eine fremde Person. In vielen Fällen erhält dieser Berufsbetreuer umfassende Befugnisse. Aufgabe der Betreuungsstellen ist es, zu überprüfen, ob Berufsbetreuer geeignet sind, diese verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen. Das bisherige Verfahren war jedoch nur dürftig geregelt und wurde zudem von jeder Betreuungsstelle unterschiedlich gehandhabt. Mit der Gesetzesänderung zum 01.01.2023 wird dieses Verfahren nun einheitlich geregelt und es findet eine ausführliche Überprüfung jedes Berufsbetreuers statt, die in der Registrierung oder Ablehnung durch die zuständige Betreuungsstelle resultiert. Dies erfolgt per Verwaltungsakt, wofür spezifische Kenntnisse vor allem im Verwaltungsverfahrensrecht erforderlich sind und bedeuten einen erheblichen Mehraufwand für die Mitarbeiter/innen der Betreuungsstelle.

Parallel dazu soll durch das neue Gesetz auch das Ehrenamt gestärkt werden. Personen, die für eine fremde Person eine ehrenamtliche Betreuung übernehmen können, sollen vermehrt gewonnen, angebunden und „gepflegt“ werden. Diese Personen stellen eine wichtige Ressource dar, die jedoch nur dann voll ausgeschöpft werden kann, wenn man Zeit und Arbeit investiert. Dies ist auch deshalb so relevant, da bei mittellosen Personen die Betreuung aus der Staatskasse finanziert wird. D.h. wenn es Ehrenamtliche gibt, die eine Betreuung übernehmen können, muss kein Berufsbetreuer bestellt werden, der natürlich eine Vergütung erhält.

Um unnötige Betreuungen zu verhindern und somit auch Steuergelder einzusparen sieht das neue Gesetz vor, dass vor der Bestellung eines Betreuers/ einer Betreuerin zunächst ausführlich durch die Betreuungsstelle geprüft wird, ob die betroffene Person möglicherweise an andere Stellen des Hilfesystems angedockt werden kann. Dies bedeutet konkret, richtige Hilfsangebote für die Betroffenen zu finden, dort einen Termin auszumachen, möglicherweise gemeinsam an dem Termin teilzunehmen und dann zu überprüfen, ob die Anbindung nachhaltig erfolgreich war. Weiterhin müssen die Mitarbeiter/innen der Betreuungsstelle ein noch größeres Netz an Kooperationspartnern aufbauen und pflegen, was zudem einen erheblichen Mehraufwand bedeutet.

Ebenfalls um unnötige Betreuungen zu verhindern tritt das sog. Ehegattenvertretungsrecht in Kraft, bei dem Ehepaare, die nicht getrennt leben, sich für einen begrenzten Zeitraum in medizinischen Belangen vertreten dürfen. Für die Betreuungsstelle bedeutet dies eine umfassende Aufklärungskampagne zu starten. In vielen Teilen der Bevölkerung hat sich der Gedanke verfestigt, dass man sich als Eheleute gegenseitig vertreten darf und man deshalb keine Regelungen wie eine Vorsorgevollmacht oder Ähnliches treffen müsse. Bereits seit vielen Jahren klärt die Betreuungsstelle über diesen Irrglauben auf, berät zu Vorsorgevollmachten und Betreuungsverfügungen. Mit dem Ehegattenvertretungsrecht kommt jetzt ein neuer Aspekt hinzu, dessen Feinheiten der breiten Bevölkerung nähergebracht werden müssen um letzten Endes zu erreichen, dass mehr Personen eine Vorsorgevollmacht errichten was wiederum zu weniger Betreuungen führt und letztendlich auch wieder Geld einspart.

Weiterhin sieht das BtOG vor, dass die Mitarbeiterinnen der Betreuungsstelle in Zukunft Geheimnisträger beraten müssen, wenn diese einen Bedarf haben. Geheimnisträger sind Ärzte, Angehörige von anderen Heilberufen, Suchtberater*innen und Sozialpädagog*innen aus relevanten Einrichtungen. Hierfür ist es notwendig, zunächst die Mitarbeiterinnen der Betreuungsstelle entsprechend fortzubilden und im nächsten Schritt der Schaffung von Zeitfenstern, in der diese zusätzlichen Beratungen stattfinden können.

Mit der Betreuungsrechtsreform befasste Gremien sowie bereits erschienene Fachliteratur (bspw. Bürkel, Plitzko- BtOG- Das neue Betreuungsorganisationsgesetz, Walhalla Fachverlag) gehen von einer Stellenmehrung von **mindestens 1 VZÄ** pro 100.000 Einwohner aus. Zur optimalen Erfüllung der Aufgaben empfiehlt sich eine interdisziplinäre Besetzung. Angelehnt an die beschriebene Untergrenze an neuen Stellen, benötigt die Betreuungsstelle **1,4 zusätzliche VZÄ** besetzt mit Fachkräften aus Verwaltung **und** aus dem sozialpädagogischen Bereich.

⇒ 1,00 VK in Entgeltgruppe S14 (SuE) Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 70.800 € (01.05.2023 bis 31.12.2023: 47.200 €)

4.4.8 Integrationslotse (Sachgebiet 25 – Ehrenamt, Bildung, Integration)

Der Freistaat Bayern fördert seit längerem die Einrichtung von Stellen für Integrationslotsen. Die wesentlichen Aufgaben sind die Beratung, Begleitung, Koordination und Unterstützung der ehrenamtlich Engagierten im Migrationsbereich des Landkreises Aichach-Friedberg. Die Tätigkeit umfasst die Schaffung von Strukturen und Rahmenbedingungen, die Organisation von Schulungen, Fortbildungen, Informationsveranstaltungen für Freiwillige, Netzwerkarbeit mit anderen Beteiligten in der Asyl- und Flüchtlingsarbeit und die Umsetzung eines professionellen Freiwilligenmanagements sowie die Durchführung von Engagementberatungen. Schätzungen der Freiwilligenagentur folgend engagieren sich aktuell im Landkreis ca. 500 Personen aktiv in der Flüchtlingshilfe.

Die Förderung wurde aufgrund des Ukrainekrieges und des daraus folgenden Zustroms weiterer Geflüchteter um 0,50 VZÄ auf nun insgesamt 1,50 VZÄ erhöht. Das Förderprogramm wird voraussichtlich bis 2026 verlängert. Förderfähig sind 90 % der Personalkosten. Im Zuge der Erweiterung des Förderprogramms hat der Landkreis bereits über die Service Wittelsbacher Land GmbH (SWL) eine Integrationslotsin eingestellt, da keine entsprechende Planstelle im Stellenplan 2022 zur Verfügung stand. Mit der Schaffung dieser Stelle besteht die Möglichkeit, die Integrationslotsin direkt beim Landkreis zu beschäftigen. Die Steigerung der Personalkosten wird durch reduzierte Sachkosten größtenteils ausgeglichen.

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe S12 (SuE) Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 34.700 € (**2023: 0 €**)

4.4.9 Digitalisierung (Sachgebiet 41 – Bauordnung Bauleitplanung, Denkmalschutz)

Die untere Bauaufsichtsbehörde wird zum 01.01.2023 das digitale Baugenehmigungsverfahren einführen, d.h. Anträge können dann digital eingereicht und bearbeitet werden. Auch sämtliche Anträge, die weiterhin analog eingehen, d.h. in Papierform, werden künftig digital bearbeitet (die Fachstellen und Gemeinden werden digital beteiligt, die Sachbearbeitung findet digital statt; es werden für neue Anträge keine Papierakten mehr geführt). Dafür müssen sämtliche Antragsunterlagen nach Eingang eingescannt werden.

Bereits jetzt werden eingehende Anträge sämtlich digitalisiert. Im Bauamt besteht die Sondersituation, dass jedes Jahr ca. 900 Neuanträge eingehen, die umfangreiche Unterlagen und meist mehrere Pläne im Format DIN A0 beinhalten. Da vielfach Unterlagen und Pläne unvollständig oder inhaltlich unrichtig sind, ist nochmals von ca. 700 nachgereichten Unterlagen und Plänen auszugehen. Um diese Unterlagen und die gesamte eingehende Post zu digitalisieren, wurde eine Stelle befristet über die Service Wittelsbacher Land GmbH (SWL) geschaffen (Arbeitnehmerüberlassung). Vorrangig werden die neuen Antragsunterlagen digitalisiert, denn es hat sich gezeigt, dass der Zeitanteil für die Scan-Arbeitskräfte zu knapp bemessen ist, um vollumfänglich alle eingehenden Unterlagen, einschließlich Tagespost, einzuscannen.

Es ist aufgrund der Erfahrungen anderer Landratsämter, die bereits die Digitalisierung eingeführt haben, davon auszugehen, dass im ersten Jahr rund 5-10 % der Anträge digital eingehen, nach drei Jahren ca. 20-25 % digital vorgelegt werden. Damit muss weiterhin der ganz überwiegende Teil der eingehenden Unterlagen und Pläne eingescannt werden, da diese dem Landratsamt analog vorgelegt werden. Grundvoraussetzung des digitalen Bauamtes ist aber, dass alle Unterlagen gescannt werden und digital zur Verfügung stehen. Deshalb ist es dringend erforderlich, dass die Scan-Arbeitskraft weiterhin beschäftigt wird.

Gerade in der Anfangszeit (ca. ein bis zwei Jahre), d. h. bis der Workflow ausschließlich digital läuft und keine Papierakten mehr im Umlauf sind, wird es im Bereich der vorhandenen Assistenzkräfte keine oder kaum freie Ressourcen geben, um diese (ebenfalls) zur Scan-Tätigkeiten heranzuziehen. Ferner ist aufgrund der Altersstruktur im Bereich der Assistenzkräfte davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren hier ohnehin mit einer altersbedingten Verringerung der Zahl der Assistenzkräfte zu rechnen ist, so dass hier keine Arbeitskraft-Ressourcen frei werden. Zudem sollen langfristig nicht nur die aktuellen Antragsunterlagen digital bearbeitet werden, sondern auch die bereits abgeschlossenen Altakten, um die Aktenmengen in der Registratur zu verringern. Dafür ist eine längere Laufzeit vorgesehen, da dies derzeit keine Priorität hat.

Die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung über die Service Wittelsbacher Land GmbH (SWL) eingesetzte Arbeitskraft hat sich sehr bewährt. Da die Arbeitnehmerüberlassung nur 18 Monate zulässig ist und dieser Zeitraum zum 31.03.2023 endet, schlägt die Verwaltung vor, eine entsprechende Planstelle im Stellenplan zu schaffen und die Mitarbeiterin der SWL in die Landkreisverwaltung zu übernehmen. Die Steigerung der Personalkosten wird durch reduzierte Sachkosten größtenteils ausgeglichen.

⇒ 0,75 VK in Entgeltgruppe 3 Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 34.600 € (01.04.2023 bis 31.12.2023: 26.000 €)

4.4.10 Tiefbauverwaltung (Sachgebiet 51 – Tiefbau, Bauhof)

Die Leitung des Sachgebietes 51 hält seit längerem die Personalausstattung des Sachgebietes für nicht ausreichend. Aus diesem Grund wurde im Frühjahr 2022 der Bayerische Kommunale Prüfungsverband BKPV beauftragt, einerseits die

Organisationsstruktur des Sachgebietes inklusive Bauhof und andererseits die Personalbemessung zu überprüfen. Das Gutachten lag zum Redaktionsschluss des Stellenplans 2023 noch nicht vor. Erste Ergebnisse wurden jedoch vom Prüfer bereits übermittelt. In der Tiefbauverwaltung fehlen ca. zwei VZÄ, ohne die die Pflichtaufgaben aus der Straßenbaulast, den Aufgaben als Straßenbaubehörde und das anstehende Investitionsprogramm nicht im ausreichenden Maße bewältigt werden können. Für den Bauhof liegen noch keine Daten vor.

Abschließende Angaben zu den Wertigkeiten der fehlenden Stellen liegen ebenfalls noch nicht vor. Aus dem bereits übermittelten Material des BKPV ist jedoch herauszulesen, dass zwei Ingenieur- bzw. Technikerstellen fehlen (alternativ eine Ingenieur- /Technikerstelle und eine Verwaltungsstelle).

Die Stellen werden maximal in der Höhe und Wertigkeit gemäß der Empfehlung des BKPV besetzt werden. Um hier einen Handlungsspielraum zu haben, schlägt die Verwaltung die Schaffung von zwei Stellen in der Entgeltgruppe 10 TVöD vor.

⇒ 2,00 VK in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 140.500 € (01.05.2023 bis 31.12.2023: 93.700 €)

4.4.11 CAFM- Programm, Umsatzsteuer (Sachgebiet 52 – Gebäudewirtschaft, Digitalisierung Schulen)

Bereits zum Jahreswechsel 2022/2023 hat die damalige Sachgebietsleitung des Sachgebietes 52 dringenden zusätzlichen Personalbedarf bei der Verwaltung der landkreiseigenen Liegenschaften angemeldet. In den letzten 13 Jahren hat sich der Flächenzuwachs bei den Liegenschaften um 50 % der Brutto-Grundfläche erhöht, bei gleichbleibendem Personalstand. Im ersten Schritt konnte bei der technischen Betreuung der Gebäude nach sehr langer Suche eine zusätzliche Kraft gefunden werden. Diese Stelle wurde mit dem Stellenplan 2022 geschaffen. Im zweiten Schritt muss die Verwaltung insbesondere bei den Themen CAFM-Programm und Steuer besser aufgestellt werden.

CAFM-Programm: Durch den Aufbau, die Administration, der Datenerfassung sowie der Pflege eines CAFM-Programmes (CAFM: Computer Aided Facility Management), wird eine Struktur geschaffen, durch die die Bewirtschaftung der Gebäude und Liegenschaften dokumentiert wird. Dies ist lückenlos möglich. Insbesondere durch die Steigerung der Anzahl der landkreiseigenen Gebäude und Liegenschaften in den letzten Jahren ist aus Gründen der Strukturierung und der Übersicht eine Einführung und konsequente Bearbeitung und Umsetzung dieses CAFM-Programmes unabdingbar.

Steuerrelevante Themen: Im Sachgebiet 52 sind eine Vielzahl von steuerrelevante Themen angesiedelt, insbesondere im Bereich Umsatzsteuer. Hierdurch ist eine ständige Bearbeitung der Steuer erforderlich. Eine Fachkraft, die dieses komplexe Themenfeld bearbeitet, ist daher zwingend erforderlich.

Darüber hinaus ergibt sich durch die gestiegene Anzahl der kreiseigenen Gebäude und Liegenschaften auch ein erhöhter Aufwand hinsichtlich der Erstellung des Haushaltes, der Verpachtung von Flächen, sowie des An- und Verkaufs von Liegenschaften.

Da die Bearbeitung insbesondere des Themas „Umsatzsteuer“ keinen Verzug mehr duldet, wurde im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung über die Service Wittelsbacher Land GmbH (SWL) eine Arbeitskraft ab 01.10.2022 in diesem Bereich eingesetzt. Ziel ist es nun, eine Planstelle in der Landkreisverwaltung zu schaffen und den Mitarbeiter der SWL in die Landkreisverwaltung zu übernehmen. Die Steigerung der Personalkosten wird durch reduzierte Sachkosten größtenteils ausgeglichen.

⇒ 1,00 VK in Entgeltgruppe 9a Stufe 3 TVöD
Kosten p.a. ca. 59.500 € (01.07.2023 bis 31.12.2023: 29.800 €)

4.4.12 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 Personalkostenersatz 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. Aktuell wird eine Pufferstelle für den Katastrophenschutz herangezogen (siehe 4.4.10).

Alle drei Pufferstellen (JC: 1,0 VK EG 9a TVöD; LRA 1,0 VK A 9 und 1,0 VK A 11) sollten 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 12,25 zusätzlichen Stellen würden die Personalkosten im Jahr 2023 um ca. 465.900 € erhöhen.

Ab dem Jahr 2024 würden die zusätzlichen Stellen voraussichtlich mit insgesamt 817.700 € zu Buche schlagen.

4.5 Stellenplan Teil C (Seite 37 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 41)

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

Im Herbst 2022 haben beim Landkreis fünf 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 2022 vier Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Zum 01.09.2023 ist vorgesehen, erneut bis zu sechs 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 26 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 1.169.300 € (+ 5,24 %). Unter Berücksichtigung der Personalkostenersätze erhöht sich der Zuschussbedarf um 5,75 %.

Über nachfolgende zusätzliche Stellen ist zu entscheiden:

Lfd. Nr.	Bereich	Stelle	Zusätzliche Kosten in 2023	Zusätzliche Kosten ab 2024
4.4.1	Pflegestützpunkt Sachgebiet 13	EG S12 Stufe 3, 0,50 VK	23.100 €	34.700 €
4.4.2	Wohngeldreform Sachgebiet 22	EG 8 Stufe 3, 1,00 VK EG 9c Stufe 3, 1,00 VK	46.900 € 56.000 €	56.200 € 67.200 €
4.4.3	Administrator OK.JUS Sachgebiet 23	EG 9b Stufe 3, 1,0 VK	15.300 €	61.200 €
4.4.4	Verfahrenslotse Sachgebiet 23	EG S12 Stufe 3, 0,50 VK EG 9b Stufe 3, 0,50 VK	-- € -- €	34.700 € 31.700 €
4.4.5	Fachstelle Haushalt, Controlling Sachgebiet 23	A 12 BayBesG, 1,0 VK	57.600 €	86.400 €
4.4.6	HZE, Eingliederungshilfe, Trennung und Scheidung Sachgebiet 23	EG S12 Stufe 3, 0,50 VK EG S14 Stufe 3, 1,00 VK	23.100 € 47.200 €	34.700 € 70.800 €
4.4.7	Betreuungsrecht Sachgebiet 24	EG S14 Stufe 3, 1,00 VK	47.200 €	70.800 €
4.4.8	Integrationslotse Sachgebiet 25	EG S12 Stufe 3, 0,50 VK	-- €	34.700 €
4.4.9	Digitalisierung Sachgebiet 41	EG 3 Stufe 3, 0,75 VK	26.000 €	34.600 €
4.4.10	Tiefbauverwaltung Sachgebiet 51	EG 10 Stufe 3, 2,00 VK	93.700 €	140.500 €
4.4.11	Verwaltung Liegenschaften Sachgebiet 52	EG 9a Stufe 3, 1,00 VK	29.800 €	59.500 €
	Gesamtsumme	VK 12,25	465.900 €	817.700 €

Durch die dargestellten die zusätzlichen Kosten erhöht sich der Ansatz für die Personalkosten 2023 um 465.900 €.

Florian Asmussen

Weitere Informationen zum Stellenplan 2023

I. Personalstand

(= Anzahl der Personen, die am 01.01.2023 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 31.10.2022 bekannten Personalveränderungen auf.)

m = männlich

w = weiblich

Bezeichnung	1.1.2022	1.1.2023	Davon		Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit im TZ-Modell)			
	(inkl. eingegliederte Sonderbehörden)	(inkl. eingegliederte Sonderbehörden)	m	w	m	w		
Staatsbeamte davon in Ausbildung	67 6	66 7	34 5	32 2	6	19		
Staatl. Beschäftigte	35	38	7	31	1	22		
Kreisbeamte davon in Ausbildung	45 8	46 6	20 3	26 3	2	12		
Beschäftigte LRA einschl. aller Dienststellen	340	346	103	243	14	155		
Auszubildende LRA	14	14	1	13	-	-		
Amtliche Tierärzte Fleischkontrolleure	13	12	8	4				
Gesamt:	514	522	173	349	23	208		

II. Schwerbehinderte

<u>Stand</u>	<u>01.01.22</u>	<u>01.01.23</u>
Arbeitsplätze insgesamt	514	522
Arbeitsplätze nach dem SGB IX	385	392
Zahl der Pflichtplätze (SOLL)	19	20
Zahl der tatsächlich besetzten Plätze (<i>IST</i>)	26	23

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 2023 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 ***2 0 2 3***

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 2023 weist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Stellenbesetzung den im Haushaltsjahr 2023 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 2023			Zahl der Stellen 2022	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2022	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	-	-	4	2,6	1 Mitarbeiter noch A 13 1 Altersteilzeitverhältnis (ATZ)
	A 13	4	-	-	4	3	
	A 12	7	-	-	7	5,63	4 Mitarbeiter noch A 11 3 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
	A 11	6	-	-	5	2,8	3 Mitarbeiter tb 2 Pufferstellen
	A 10	7	-	-	4	4	2 Mitarbeiter noch A 9 1 Mitarbeiter noch A 8
	A 9	13	2	-	14	7,66	3 Mitarbeiter noch A 8 6 Mitarbeiter tb 1 Pufferstelle
	A 8	4	-	-	3	2	2 Mitarbeiter noch A 7 2 Mitarbeiter tb
	A 7	2	-	-	3	2,75	2 Mitarbeiter noch A 6
	A 6	4	-	-	3	2	
Insgesamt		53	2	-	49	34,44	14 Mitarbeiter tb 2 Mitarbeiter ATZ

* Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2022

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

	Bes.Gr.	Zahl der Stellen 2023			Zahl der Stellen 2022	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2022	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	Darunter				
			mit Zulage	ausgesondert			
sonstige Beamte	A 9	4	-	-	4	3,77	2 Mitarbeiter noch A 7
	A 8	-	-	-	-	-	
	A 7	-	-	-	-	-	
	A 6	-	-	-	-	-	
Insgesamt		4	-	-	4	3,77	

**Stellenplan
Teil B: Beschäftigte**

I. Landratsamt

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2023	Zahl der Stellen 2022*	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2022	Vermerke, Erläuterungen**
Sozial- und Erziehungsdienst				
S 18 (EG 12)	1	1	0,9	1 Mitarbeiter tb
S 17 (EG 11)	1	1	0,62	1 Mitarbeiter tb
S 15 (EG 10)	1	1	1	
S 14 (EG 9c)	20	20	18,5	13 Mitarbeiter tb
S 12 (EG 9b)	11	11	8,9	14 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
Allgemeine Verwaltung				
14	3	2	2	
13	1	1	1	
12	7	7	6,29	3 Mitarbeiter tb
11	26	24	20,08	7 Mitarbeiter tb
10	25	27	23,29	21 Mitarbeiter tb
9 c	8	7	6,35	3 Mitarbeiter tb
9 b	29	28	24,27	16 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
9 a	22	22	19,27	10 Mitarbeiter tb
8	27	26	25,23	21 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
7	11	13	9,32	4 Mitarbeiter tb
6	68	69	62,55	38 Mitarbeiter tb
5	17	18	17,17	5 Mitarbeiter tb
4	5	5	4,47	2 Mitarbeiter tb
3	-	-	-	
2 Ü	1	1	0,64	2 Mitarbeiter tb
2	6	6	5,08	13 Mitarbeiter tb
Insgesamt	290	290	256,93	174 Mitarbeiter tb 3 Altersteilzeitverhältnisse

* inklusive den über den Stellenplan 2022 beschlossenen Stellen

** Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2022. Die Zahl der Altersteilzeitverhältnisse bezieht sich auch die Fälle, die am 30.06.2022 tatsächlich bestehen.

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2023	Zahl der Stellen 2022	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2022	Erläuterungen
13	-	-	-	
12	-	-	-	
11	1	1	1	
10	1	1	1	
9 c	-	-	-	
9 b	1	1	1	
9 a	5	4	3	
8	-	-	-	
Insgesamt	8	7	6	

→ 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							2,6										inkl. Altersteilzeit
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse					1,6												inkl. Altersteilzeit
0351	Gebäudewirtschaft										1							
0590	Abgeordnete Mitarbeiter																	
0831	Ausbildung									1	1				2			
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		1		2				1			
4011	Soziale Leistungen								1									
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsbe ratungsstelle										1							
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration							1										
4071	Kreisjugendamt							1			1			1	1			
6000	Kommunales Bauwesen																	
6021	Tiefbau																	
6122	Gutachterausschuss					1												
6131	Bauordnung, Denkmalschutz								2	2	1							
6132	Techn. Bauordnung																	
Summen		1		1		4	4	7	6	7	13	4	2	4				53 (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	0,5	1,14	1,0					1						
0100	Kreisrechnungsprüfungsamt				0,5	0,5														
0200	Zentrale Angelegenh.				1,0	0,5				1,0										
0201	Hauptverwaltung				2,0	6,1		4,76	0,75			2,57	1,25	1,47		1,0				
0221	Personalverwaltung					1,22	2,8	2,5	3,0	1,0										
0280	Kommunale Angelegenh.									1,0		0,5								
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse				1,0				1,0	2,45	0,5	1,8								
0351	Gebäudewirtschaft			1,0		3,0		1,65				1,0								
0551	Gleichstellungsstelle					0,63														
0681	Verwaltungsgebäude LRA											1,5					1,82			
0682	Am Plattenberg 12											0,5					0,5			
0801	Personalrat																			
1101	Sicherheit, KatS, LÜ				1,0	1,5		2,0	1,5	1,75		0,38								
1111	Zulassungswesen					1,0		1,0		1,55		10,0								
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											0,85								
1164	Ausländer-, Personenstands-wesen				3,0		2,0	3,22	1,0	6,95	3,0	5,38	5,0							
2201	Wittelsbacher-Realschule										1,0									
2202	Konradin-Realschule										1,0		0,6							
2203	Realschule Mering											1,0					0,5			
2204	Realschule Affing											1,0								
2351	Deutscherren-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											1,0					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	3,2										
3600	Naturschutz, Gartenkultur				1,25	1,0				1,0													
4011	Soziale Leistungen							2,7	4,85	1,35													
4030	Altenhilfe, Behindertenb.			1,8	1,0			0,5														2,5	
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsberatungsstelle									0,5								1,0				3,5	
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration					0,75							0,5									0,5	4,8
4071	Kreisjugendamt	2,0				4,5	1,8	2,0	3,0	3,26		1,0	1,0						1,0	1,0	15,5	2,85	
5010	Gesundheitsamt				1,0								2,5										
5020	Veterinärwesen												2,0										
5451	Fleischhygienegesetz																						
6000	Kommunales Bauwesen	1,0				0,5		1,1					0,4										
6011	Hochbau		1,0		4,0								2,0										
6021	Tiefbau			1,0	1,0	1,0		1,3		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	4,0		13,0											
7912	Wirtschaftsf., Regionalmanagement			1,0	1,5	2,0				0,45		1,48											
Summe		3	1	7	26	25	8	29	22	27	11	68	17	5		1	6	1	1	1	20	11	

→ 290
(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	5,0										
Summe					1	1		1	5										

→ 8
(vgl. Zwischensumme Teil B.II)

Stellenübersicht

Teil D: - nachrichtlich - Bedienstete in der Ausbildungszeit

I. Beamte in Ausbildung

Bezeichnung	Bes.Gr.	Zahl 2023	Zahl am 30.06.2022	Erläuterungen
Anwärter 3. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	3	4	
Anwärter 2. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	2	2	
		5	6	

II. Nachwuchskräfte und informatorisch Beschäftigte

Bezeichnung	Art der Vergütung	Zahl 2023	Zahl am 30.06.2022	Erläuterungen
Auszubildende Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsverg.	18	16	Ob die Auszubildenden (4 Verwaltungsfachangestellte) nach Beendigung der Ausbildung ab ca. 08/2023 in Arbeitsverhältnisse übernommen werden können, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fest. In der Zahl 2023 sind die Ausbildungsjahrgänge 2020/2023 bis 2023/2026 enthalten.
Auszubildende Fachinformatiker	Ausbildungsverg.	1	1	
Student/in Soziale Arbeit	Ausbildungsverg.	1	2	
Praktikanten d. Fachhochsch.	ca. 400 € mtl.	2	0	
		22	19	jeweils 1 Praktikant der Fachrichtung Architektur, Landschaftspflege

Personalausgabenvergleich 2020

Landkreis	Einwohnerzahl am 30.06.2020	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäftigte	Ehrenamtl. Tätigkeit ¹	Beihilfen, Unterstütz- ungen, Personalne- benaus- gaben	Personalaus- gaben insgesamt im Berichtsjahr	Personalaus- gaben der Verwaltung im engeren Sinne im Berichtsjahr ²
		einschl. Beiträge zu Versorgungskassen und zur gesetzlichen Sozialversicherung, jedoch ohne Versorgungsbezüge					
		€ je Einwohner			€ je Einwohner		
Aichach-Friedberg	134.793	23,07	119,45	3,88	2,92	149,33	118,06
Augsburg	254.763	25,66	143,44	3,04	2,21	174,35	141,25
Dillingen a. d. Donau	96.759	24,36	142,47	2,80	3,65	173,28	128,62
Günzburg	127.006	24,18	160,26	4,11	2,67	191,22	128,53
Neu-Ulm	175.214	41,63	95,33	3,71	5,55	146,23	121,53
Lindau/Bodensee	82.123	21,50	140,98	2,68	6,21	171,37	136,92
Ostallgäu	141.560	20,33	139,86	9,67	3,81	173,67	92,85
Unterallgäu	145.777	39,40	97,69	2,82	4,94	144,85	99,37
Donau-Ries	134.273	30,12	146,98	4,44	6,01	187,54	133,77
Oberallgäu	156.029	24,33	126,06	1,65	2,37	154,40	123,76
Schwaben - Gesamt	1.448.297	28,03	130,19	3,86	3,84	165,90	122,98
Bayern - Gesamt	9.245.899	32,23	143,72	3,60	4,34	184,07	121,22

Angaben aus "Kommunalfinanzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2020" S. 3 - 4 (Tab. 3.42) u. S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

¹ einschl. Beschäftigungsentgelte u. dgl.

² 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 2020

Landkreis	Verwaltungs- haushalt Ausgaben	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäftigte	Ehrenamtl. Tätigkeit ¹	Beihilfen, Unterstüt- zungen, Personalne- benaus- gaben	Personalaus- gaben insgesamt im Berichtsjahr	Personalaus- gaben der Verwaltung im engeren Sinne im Berichtsjahr ²
		einschl. Beiträge zu Versorgungskassen und zur gesetzlichen Sozialversicherung, jedoch ohne Versorgungsbezüge					
	in €	in % der Ausgaben im Verwaltungshaushalt					
Aichach-Friedberg	138.409.000	2,25	11,63	0,38	0,28	14,54	11,50
Augsburg	273.622.000	2,39	13,36	0,28	0,21	16,23	13,15
Dillingen a. d. Donau	110.524.000	2,13	12,47	0,25	0,32	15,17	11,26
Günzburg	122.356.000	2,51	16,64	0,43	0,28	19,85	13,34
Neu-Ulm	174.285.000	4,19	9,58	0,37	0,56	14,70	12,22
Lindau/Bodensee	84.016.000	2,10	13,78	0,26	0,61	16,75	13,38
Ostallgäu	128.454.000	2,24	15,41	1,07	0,42	19,14	10,23
Unterallgäu	151.787.000	3,78	9,38	0,27	0,47	13,91	9,54
Donau-Ries	130.224.000	3,11	15,15	0,46	0,62	19,34	13,79
Oberallgäu	163.952.000	2,32	12,00	0,16	0,23	14,69	11,78
Schwaben - Gesamt	1.477.631.000	2,75	12,76	0,38	0,38	16,26	12,05
Bayern - Gesamt	9.859.273.000	3,02	13,48	0,34	0,41	17,26	11,37

Angaben aus "Kommunalfinanzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2020" S. 3 - 4 (Tab. 3.42) u. S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

¹ einschl. Beschäftigungsentgelte u. dgl.

² 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 2020

Landkreis	<u>Personalausgaben im Berichtsjahr in €</u>				<u>€ je Einwohner</u>				<u>in % der Ausgaben im Verwaltungshaushalt</u>	
	<u>insgesamt</u>	<u>*)</u>	<u>der Verwaltung im engeren Sinne¹</u>	<u>*)</u>	<u>insgesamt</u>	<u>*)</u>	<u>der Verwaltung im engeren Sinne₁</u>	<u>*)</u>	<u>*)</u>	<u>*)</u>
Aichach-Friedberg	20.129.000	8.	15.914.000	6.	149,33	8.	118,06	7.	14,54	9.
Augsburg	44.417.000	1.	35.986.000	1.	174,35	3.	141,25	1.	16,23	5.
Dillingen a. D. Donau	16.766.000	9.	12.445.000	9.	173,28	5.	128,62	3.	15,17	6.
Günzburg	24.286.000	5.	16.324.000	5.	191,22	1.	128,53	4.	19,85	1.
Neu-Ulm	25.622.000	2.	21.295.000	2.	146,23	9.	121,54	6.	14,70	7.
Lindau/Bodensee	14.074.000	10.	11.244.000	10.	171,38	6.	128,99	2.	16,75	4.
Ostallgäu	24.585.000	4.	13.144.000	8.	173,67	4.	87,42	10.	19,14	3.
Unterallgäu	21.115.000	7.	14.486.000	7.	144,84	10.	96,69	9.	13,91	10.
Donau-Ries	25.182.000	3.	17.962.000	4.	187,54	2.	126,88	5.	19,34	2.
Oberallgäu	24.091.000	6.	19.310.000	3.	154,40	7.	117,72	8.	14,69	8.
Schwaben - Gesamt	240.267.000		178.109.000		165,90		115,80		16,26	
Bayern - Gesamt	1.701.853.000		1.120.774.000		184,07		114,49		17,26	

¹ vgl. Seite 1

*) Rangfolge

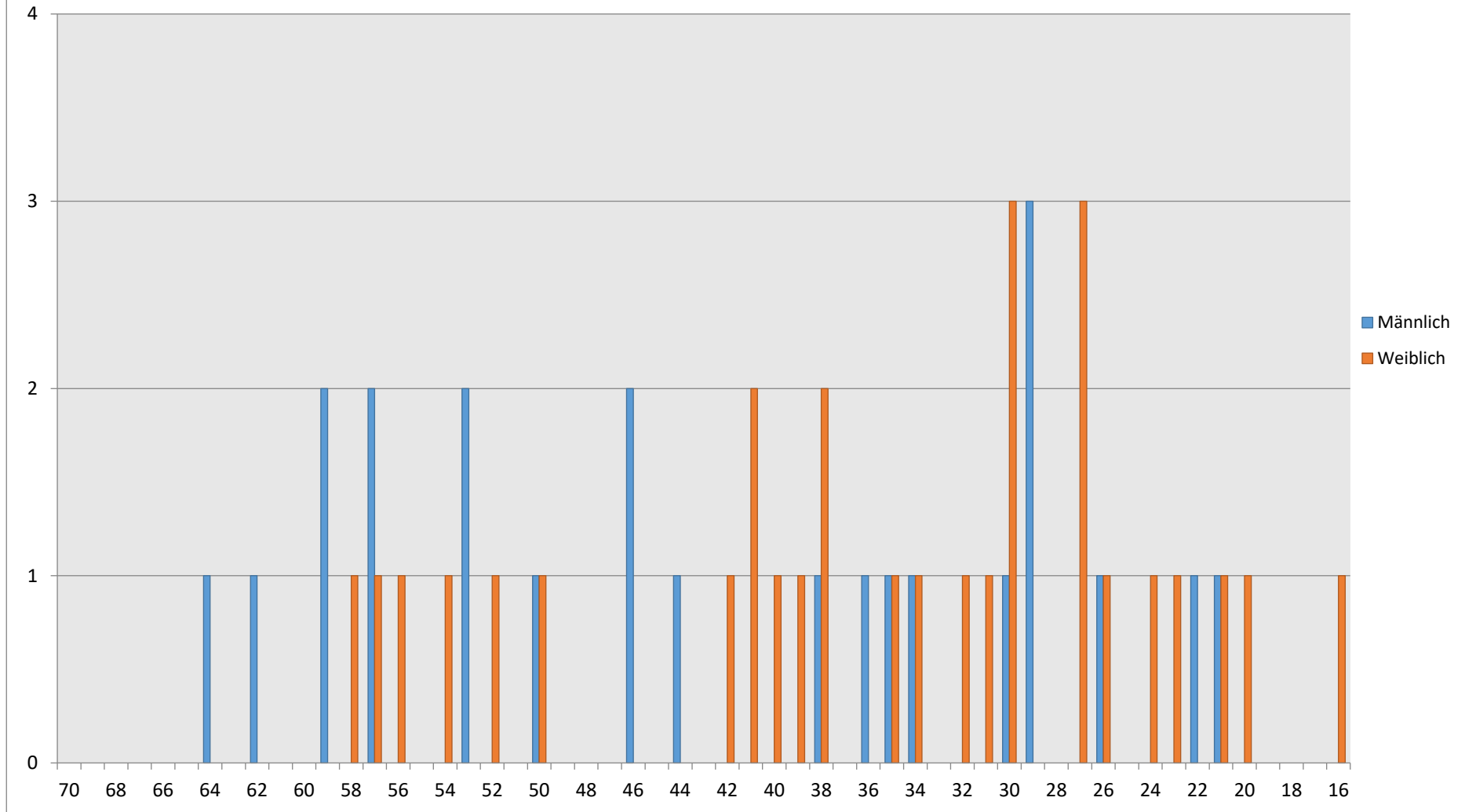
Vergleich des laufenden Sachaufwandes 2020

Landkreis	Einwohnerzahl	laufender Sachaufwand im Berichtsjahr		
			in €/Einwohner	*)
Aichach-Friedberg	134.793	13.795.000	102,34	10.
Augsburg	254.763	35.173.000	138,06	6.
Dillingen a. d. Donau	96.759	15.109.000	156,15	5.
Günzburg	127.006	17.279.000	136,05	7.
Neu-Ulm	175.214	30.138.000	172,01	4.
Lindau/Bodensee	82.123	15.340.000	186,79	2.
Ostallgäu	141.560	31.647.000	223,56	1.
Unterallgäu	145.777	27.104.000	185,93	3.
Donau-Ries	134.273	14.807.000	110,28	9.
Oberallgäu	156.029	19.969.000	127,98	8.
Schwaben - Gesamt	1.448.297	220.361.000	152,15	
Bayern - Gesamt	9.245.899	1.606.817.000	173,79	

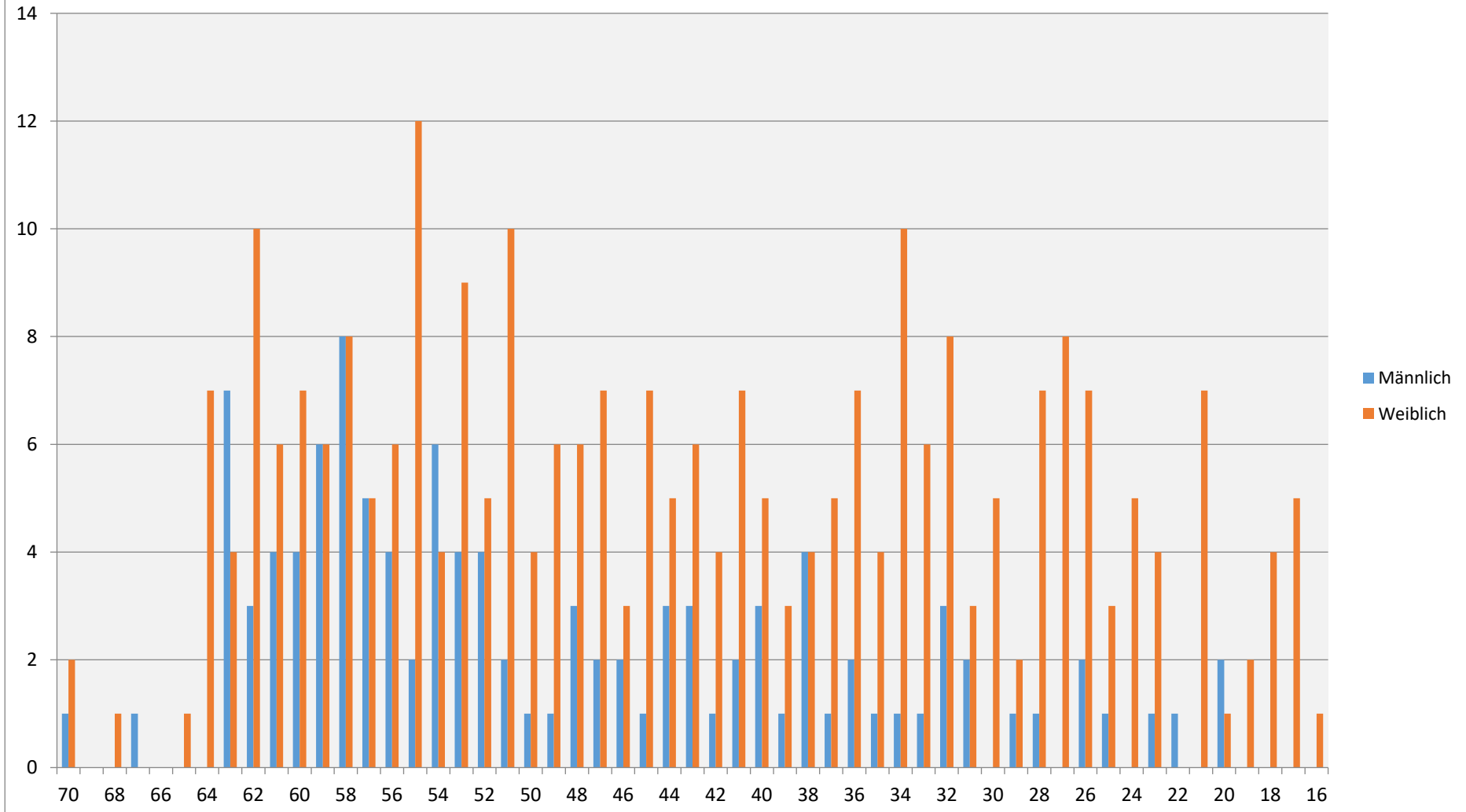
Angaben aus "Kommunalfinanzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2020" S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

*) = Rangfolge

Altersstruktur Beamte gesamt Stand: 01.01.2023



Altersstruktur Beschäftigte gesamt Stand: 01.01.2023



Altersstruktur Gesamt Stand: 01.01.2023

