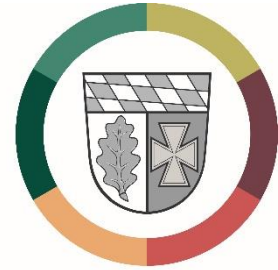


**LANDRATSAMT  
AICHACH-FRIEDBERG**



**Stellenplan 2024**

für den

**Landkreis Aichach-Friedberg**

# **STELLENPLAN 2024**

## **Vorwort:**

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 2023 50 Personen verlassen. 65 Personen wurden bisher in diesem Jahr eingestellt, inklusive acht Auszubildende und Anwärter/innen (Stand 20.10.2023).

In den vergangenen Jahren wurden bedarfsorientiert neue Stellen geschaffen und die Zahl der Ausbildungsmöglichkeiten auf hohem Niveau konstant gehalten. Die Gesamtzahl der Beschäftigten wird im Jahr 2024 im Vergleich zu 2023 leicht steigen (2023: 522 Personen; 2024: 530 Personen).

In den vorliegenden Zahlen ist der adäquate Ersatz von ausscheidendem Personal berücksichtigt, ebenso tarifrechtlich bedingte Höhergruppierungen und Stufenaufstiege. Im Jahr 2024 werden die Personalkosten voraussichtlich um 2.147.000 € steigen; unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen steigen die Personalkosten im Saldo um 1.706.600 € (+ 7,08 %). Dies ist zum großen Teil den Bezüge- und Besoldungsanpassungen und den daraus resultierenden höheren Versorgungsaufwendungen und Sozialabgaben sowie der Schaffung neuer Stellen geschuldet. Die Tariferhöhungen im TVöD belaufen sich 2024 im Durchschnitt auf ca. 11 %.

Noch ausstehende Entscheidungen zu einigen Stellen können im Rahmen der Stellenplanberatungen 2024 zu Veränderungen der Personalkosten führen.

## 1. Personalausgabenentwicklung

### 1.1 Personalausgaben, Leistungsbezahlung

Nach der Dienstvereinbarung zur Leistungsbezahlung wurden im Jahr 2023 unter Berücksichtigung der rechtlichen und tariflichen Unterschiede an Kreisbedienstete Leistungsprämien von insgesamt rund 245.000 € 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 2.970 € (Beamte) bzw. 600,00 € (Tarifbeschäftigte) im Einzelfall wieder nur eine sehr geringe Honorierung möglich. Für die Tierärzte im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz wurden 150,00 € (Beamte) bzw. 150,00 € (Tarifbeschäftigte) und für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege 155,00 € (Beamte) bzw. 80,00 € (Tarifbeschäftigte) zur Verfügung gestellt. Personalkostenerstattungen konnten bisher wie vorgesehen realisiert werden. Mittel für die Personalüberlassung durch die Deutsche Telekom AG, Vivento, sowie die SWL sind nicht in den Ansätzen für Personalausgaben berücksichtigt, sondern in den Sachausgaben des Sachgebiets 10.

Für die Beschäftigten nach dem TVöD wird für das Jahr 2024 ein Budget in Höhe von 239.000 € 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 2024 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 2023	<b>24.102.800 €</b>
<u>Hochrechnung (Stand: 24.10.2023)</u>	<b>23.430.000 €</b>
<b>Minderausgaben</b>	<b>672.800 €</b>

Die Gesamtpersonalausgaben werden voraussichtlich um rund 2,79 % 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 2023 brachte eine Planungssicherheit bis zum 31.12.2024. Ab dem 01.03.2024 wird es neue tarifliche Entgelte geben. Im Mittelwert erhöhen sich die Tarifentgelte um 11,21 %. Vom 01.07.2023 bis 28.02.2024 wurde eine sogenannte Inflationsausgleichzahlung in Höhe von 220 €/Monat vereinbart. Außerdem erhielten die Tarifbeschäftigten im Juni 2023 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.240 €. Die Inflationsausgleichzahlungen wurden ohne Abzüge in netto ausgezahlt. Für das Haushaltsjahr 2023 haben wir bereits mit einer Steigerung um 5 % kalkuliert. Für das Jahr 2024 setzen wir daher eine weitere Erhöhung um 6,5 % an.

Eine mögliche Erhöhung der Besoldung der Beamten im Jahr 2024 ist noch nicht bekannt. Die Besoldungserhöhung in Bayern orientiert sich in der Regel an den Tarifierhöhungen des

Tarifvertrags der Länder TV-L. Ver.di fordert bei den aktuell anlaufenden Tarifverhandlungen 10,5 %. Wir kalkulieren bei unseren Hochrechnungen mit einer Erhöhung um 6 %.

**1.3 Personalausgaben und Personalkostenersätze 2024**  
(in €, wie im Haushaltsentwurf vom 06.11.2023 enthalten)

**1.3 Personalausgaben 2024**

	Ausgabenart	Ansatz 2024	Ansatz 2023	Differenz		Erläut.
				2023/2024	bereinigt	
1	2	3	4	5	6	7
<b>40</b>	<b>Aufwendungen für ehrenamtl. Tätigkeit</b>	<b>555.100</b>	<b>532.000</b>	<b>23.100</b>	<b>23.100</b>	<b>4,34%</b>
<b>41</b>	<b>Dienstbezüge und dgl.</b>					
410	Beamtenbezüge	2.531.900	2.395.100	136.800	136.800	<b>5,71%</b>
414	Beschäftigungsentgelte	16.556.500	15.090.700	1.465.800	1.051.300	<b>6,97%</b>
41	Zwischensumme	<b>19.088.400</b>	<b>17.485.800</b>	<b>1.602.600</b>	<b>1.188.100</b>	<b>6,79%</b>
<b>43</b>	<b>Beiträge zu Versorgungskassen</b>					
430	Beamte	1.450.000	1.337.200	112.800	197.900	<b>14,80%</b>
434	Beschäftigte	1.302.700	1.200.500	102.200	40.200	<b>3,35%</b>
43	Zwischensumme	<b>2.752.700</b>	<b>2.537.700</b>	<b>215.000</b>	<b>238.100</b>	<b>9,38%</b>
<b>44</b>	<b>Beiträge zur gesetzl. Sozialvers.</b>					
444	Beschäftigte	3.417.900	3.108.700	309.200	228.100	<b>7,34%</b>
448	Sonstige	19.700	21.600	-1.900	-1.900	<b>-8,80%</b>
44	Zwischensumme	<b>3.437.600</b>	<b>3.130.300</b>	<b>307.300</b>	<b>226.200</b>	<b>7,23%</b>
<b>45</b>	<b>Beihilfen, Unterstützungen</b>	<b>405.000</b>	<b>405.000</b>	<b>0</b>	<b>31.700</b>	<b>7,83%</b>
<b>46</b>	<b>Personalnebenausgaben</b>	<b>11.000</b>	<b>12.000</b>	<b>-1.000</b>	<b>-1.000</b>	<b>-8,33%</b>
<b>4</b>	<b>Gesamtsumme</b>	<b>26.249.800</b>	<b>24.102.800</b>	<b>2.147.000</b>	<b>1.706.200</b>	<b>7,08%</b>
	Personalkostenersätze	Ansatz 2024	Ansatz 2023	Differenz		Erläut.
1	2	3	4	5	6	7
a	für Beihilfen	23.800	55.500	31.700		
b	von Wohnbau GmbH	12.300	12.000	-300		
c	von Biomasse	600	600	0		
d	von VHS	8.300	8.000	-300		
e	von ZV Tierkörperbeseitigung	4.200	3.800	-400		
f	von LPV	800	800	0		
g	von Gemeinde Affing	500	500	0		
h	für Jobcenter	772.000	680.000	-92.000		
i	für Asyl Ausländeramt	1.170.000	623.300	-546.700		
j	von Kliniken an der Paar	346.100	336.600	-9.500		
k	Abfallwirtschaft	49.300	135.000	85.700		
l	Koordinierende Kinderschutzstelle	24.700	24.700	0		
m	Koordinatorinnenstelle Asyl, Ehrenamt	100.000	85.000	-15.000		
n	Gesundheitsregion plus	50.000	50.000	0		
o	von WILA	2.400	2.400	0		
p	von Jobcenter (1 €-Jobber)	800	800	0		
q	Zensus	0	100.000	100.000		
r	für Ausbildung von Gemeinden	0	26.000	26.000		
s	Ersätze Personal (MuSch, Schadenersatz, Integration)	19.500	19.500	0		
t	für betr. Altersvorsorgung - Zuweisung Bund	20.000	0	-20.000		
	<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.605.300</b>	<b>2.164.500</b>	<b>-440.800</b>		
	<b>Saldo</b>	<b>23.644.500</b>	<b>21.938.300</b>	<b>1.706.200</b>		

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

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

6410	Umsatzsteuer aus PK-Ersätzen				
a	Ersatz von WB; VHS; ZTA; WILA;	6.200	6.900		
	Ansatz Einnahmen lt. FinzD <b>inkl. Ust.</b>	2.611.500	2.171.400	-440.100	
	Gesamtausgaben ber. <b>inkl. Ust.</b>	26.256.000	24.109.700		

### 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 136.800 € (+ 5,71 %)
- Auswirkung der zu erwartenden Besoldungssteigerung ab 01.01.2024 (fiktiv 6 %)
- Änderung der Grundlagen des Familienzuschlags

### **414 Beschäftigungsentgelte**

- Bereinigte Steigerung 1.051.300 € (+ 6,97 %)
- Auswirkungen der Tarifsteigerung ab 01.03.2024 (+ 11,2 % im Durchschnitt)
- Im Stellenplan 2023 neu geschaffene Stellen

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

- Bereinigte Beiträge und Umlagen + 197.900 € (+ 14,80 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Versorgungslasten (siehe Grupp. 414)

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

- Bereinigte Beiträge + 228.100 € (+ 7,34 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Sozialversicherungsbeiträge (siehe Grupp. 414)

### **45 Beihilfen, Unterstützungen**

- Bereinigte Beiträge + 31.700 € (+ 7,83 %)

### Grundlagen für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:

- Krankenversicherung 14,60 %  
zzgl. Zusatzbeitrag durchschnittlich 1,6 % 16,20 %
- Rentenversicherung 18,60 %
- Arbeitslosenversicherung 2,60 %
- Pflegeversicherung 3,40 %
- Bayer. Versorgungsverband 39,90 %
- Zusatzversorgungskasse 7,75 %

Folgende Änderungen der Arbeitgeberbeiträge sind laut aktuellem Stand (25.10.2023) 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 1.602.600 € (+ 9,17 %). Die gesamten Personalkosten steigen um 2.147.000 €, unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 1.706.200 € (+ 7,08 %).**

## 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:

<b>Haushaltsjahr</b>	<b>Personalquote</b>	
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 €
2024:	13,58 % bei einem HH-Volumen von	193.330.500 €

(HGr. 4: 26.249.800 €)

Die Aussage für das Jahr 2024 basiert auf den derzeitigen Haushaltsplanungen (Stand 27.10.2023). Im Jahr 2024 steigt die Personalquote im Vergleich zu den Vorjahren aufgrund des steigenden Personalkostenanteils. 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 39 ff.)

Die Personalkostenvergleiche erfolgen mit den aktuellsten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2021. Der Landkreis Aichach-Friedberg befindet sich trotz steigender Personalkosten immer

noch auf einer guten Position (siehe Seite 39), in dem sowohl die Werte im schwäbischen (2021: -12,65 %, 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 (2021: -22,09 %, 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 39).

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. Im Bereich des Ausländerwesens werden seit dem Jahr 2023 vermehrt Fremdleistungen wahrgenommen. 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 2021 zeigen, dass der Landkreis Aichach-Friedberg beim Sachaufwand trotzdem weiterhin noch sehr niedrig liegt (siehe Seite 40):

Laufender Sachaufwand des Landkreises Aichach-Friedberg im Durchschnitt:

- 2021: 123,91 €/Einwohner (vorletzter Rang unter den schwäbischen Landkreisen)
- 2020: 102,34 €/Einwohner
- 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:

- 2021: 153,61 €/Einwohner
- 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:

- 2021: 181,41 €/Einwohner
- 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 27)**

Der Landkreis Aichach-Friedberg muss im Jahr 2024 voraussichtlich keine Schwerbehindertenabgabe entrichten. Wie in den letzten Jahren wird die erforderliche Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertroffen. Zum Stichtag 01.01.2024 errechnen sich für das Landratsamt 21 Pflichtplätze (in 2023 20 Pflichtplätze), tatsächlich sind 24 Plätze besetzt (bisher 23).

### **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 (TV FlexAZ) eine Weiterführung der Altersteilzeit bis zunächst 31.12.2016 vereinbart. 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. Im Sommer 2023 wurde bekannt, dass der TV FlexAZ, auf dessen Grundlage bislang Altersteilzeitverhältnisse für TVöD-Beschäftigte geschlossen wurden, in der letzten Tarifrunde nicht verlängert wurde. Aus diesem Grund können seit dem 01.01.2023 keine Altersteilzeitverhältnisse mehr auf Grundlage des TV FlexAZ abgeschlossen werden. Bereits laufende, vor dem 01.01.2023 abgeschlossene Altersteilzeitverhältnisse sind vom Auslaufen des TV FlexAZ unberührt und werden nach dem TV FlexAZ bis zu ihrem Ende abgewickelt.

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 nimmt ein Kreisbeamter die Altersteilzeit in Anspruch. Dieser befindet sich bereits in der Freistellungsphase.

Der Freistaat Bayern hat bislang insgesamt zwölf Staatsbeamten/-beamtinnen die Altersteilzeit bewilligt, aktuell befinden sich zwei Beamte/Beamtinnen in der Freistellungsphase und zwei in der Aktivphase; eine Beamtin nimmt das Teilzeitmodell in Anspruch.

### **2.3 Förderungen durch die Agentur für Arbeit**

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.

### **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 2023 konnte die Zahl der angebotenen Praktikumsstellen für Schüler auf insgesamt 23 gesteigert 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 2021 und 2022 wieder gesteigert werden. Die Ausbildung steht auch Mittelschülern mit einem guten qualifizierenden Abschluss offen. Zum 01.09.2023 wurden fünf Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Außerdem traten im Herbst 2023 drei Beamtenanwärter/innen (davon eine Anwärtlerin des Freistaates) für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene und zwei Beamtenanwärter für die dritte Qualifikationsebene ihren Dienst an. Im Vergleich zu den Vorjahren konnte 2023 somit auch die Anzahl der Auszubildenden und Anwärter erneut gesteigert werden.

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 des großen Bedarfs an pädagogischen Fachkräften hat zum 01.10.2021 eine weitere Studentin ihr Studium begonnen. Inwieweit die Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg fortgesetzt wird, wird aktuell noch diskutiert.

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 26)**

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).

Das Stammpersonal des Gesundheitsamtes wurde in den Jahren 2020 bis 2023 aufgrund der Corona-Pandemie durch zahlreiche befristete, staatliche Stellen (Verwaltungspersonal, Hygienekontrolleure, Mitarbeiter/innen des „Contact-Tracing-Teams“) aufgestockt. Die befristeten Verträge dieser Beschäftigten endeten am 30.06.2023 bzw. enden zum Teil am 31.12.2023, wobei die Beschäftigten mit Rückgang der Coronazahlen ab Frühjahr 2023 überwiegend in anderen Sachgebieten des Landratsamtes zur Unterstützung bei Engpässen eingesetzt wurden. Fünf Personen, die ursprünglich im Contact-Tracing-Team beschäftigt waren, konnten 2023 in den Kreisdienst übernommen werden. Fünf weitere Personen des ehemaligen Contact-Tracing-Teams sind derzeit befristet über die SWL (gegen Kostenerstattung des Freistaates) zur Unterstützung für die Bewältigung der Flüchtlingsströme aus der Ukraine im Ausländer- und Personenstandswesen eingestellt.

Durch die Einstellung von zwei neuen Ärztinnen im Jahr 2022 und einer neuen Ärztin im Jahr 2023 hat sich die Lage im Gesundheitsamt weiterhin entspannt.

Stand	Anzahl			Anmerkungen	
	Personen insgesamt*				aktiv beschäftigte Vollkräfte
	Beamte	Beschäftigte	Summe		
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	
01.01.2024	68	20	88	72,26	

\* 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 allen bekannten Personalveränderungen zum 08.11.2023.

### 3. Sonstige Personalkennzahlen

#### 3.1. Frauenanteil, Teilzeitarbeit

Am Landratsamt und in den Kreiseinrichtungen (ohne Krankenhäuser) sind von den 530 Beschäftigten 356 Frauen; das entspricht einer Quote von guten 67 %. Von den 356 Frauen befinden sich 209, 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. Im Jahr 2023 ist es gelungen, zahlreiche junge Mütter in Elternzeit mit diversen Arbeitsmodellen (z.B. geringfügige Beschäftigungen auf Wunsch der Mütter, geringe Stundenzahlen, hoher Anteil an Homeoffice) zum Teil auf Wunsch der Kolleginnen auch nur zeitweise, wieder als Unterstützung in die Sachgebiete zu integrieren. Hierbei ist die Verwaltung sehr bemüht, die Wünsche der Beschäftigten umzusetzen und steht mit diesen in engem Austausch. Dies fordert zum einen ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsbereitschaft auf beiden Seiten, zum anderen sind die positiven Effekte durch die Unterstützung der Kolleginnen von immenser Bedeutung für die Sachgebiete und beweisen die Familienfreundlichkeit des Landkreises als Arbeitgeber.

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 unterrepräsentiert, wobei zahlreiche Gruppenleitungen, z.B. im Kreisjugendamt, dem Bereich Soziale Leistungen oder auch der Führerscheinstelle mit Frauen besetzt sind. 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 elf Frauen eine Aufgabe als Sachgebietsleiterin (von insgesamt 30 Sachgebieten) wahr.

### 3.2 Altersstruktur (Seite 41 ff.)

Die Übersicht zur Altersstruktur der Beschäftigten liegt bei. Das Durchschnittsalter der einzelnen Beschäftigungsgruppen (in Jahren) stellt sich 2024 wie folgt dar:

	<b>Beamte</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>
<b>Frauen</b>	36,93	43,34	<b>42,69</b>
<b>Männer</b>	41,48	48,63	<b>47,40</b>
<b>Gesamt</b>	38,94	44,81	<b>44,08</b>

Aufgrund der intensiven Ausbildung von jungen Menschen und der umfassenden Neueinstellungen konnte das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt konstant gehalten werden (2023: 44,11, 2024: 44,08). Ein Blick auf die graphische Darstellung in der Anlage (Altersstruktur gesamt Stand 01.01.2024, Seite 43) belegt, dass in den nächsten Jahren unweigerlich ein Generationswechsel stattfinden wird. Aktuell beschäftigen wir 64 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits das 60. Lebensjahr überschritten haben (2023: 60 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) startet im November 2023 eine umfassende Qualifizierungsmaßnahme für neue Sachgebietsleitungen und den potentiellen Führungskräftenachwuchs.

### 3.3 Krankenquote

Da das Jahr 2023 noch nicht abgeschlossen ist, wird auf die Werte aus dem Jahr 2022 zurückgegriffen:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Beamte/Beschäftigte</b> (ehem. <b>Angestellte</b> ; Quote)	4,89 %	3,79 %	4,50 %	4,00 %	4,48 %	3,68 %	4,86 %	4,87 %	5,3 %	5,99 %	<b>8,68 %</b>
Krankheitstage insgesamt*	3.475	2.781	3.503	3.342	3.912	3.263	4.347	4.449	5.131	6.061	<b>9.187</b>
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	10,04	7,97	9,68	8,46	9,47	7,75	10,23	10,02	11,03	12,10	<b>12,58</b>

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Beschäftigte (ehem. <b>Arbeiter</b> ; Quote)	11,23 %	12,32 %	9,76 %	11,92 %	7,45 %	9,87 %	10,91 %	7,08 %	8,11 %	9,93 %	<b>13,69 %</b>
Krankheitstage insgesamt*	1.448	1.604	1.207	1.611	854	1.083	1.402	930	1.155	1.292	<b>1.834</b>
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	24,97	28,64	23,09	24,41	15,25	19,00	26,45	16,91	20,26	23,49	<b>31,08</b>

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>zusammen</b> (Quote)	5,84 %	5,07	5,25 %	5,11 %	4,83	4,37 %	5,62 %	5,15 %	5,66	6,44 %	<b>9,24 %</b>
Krankheitstage insgesamt*	4.923	4.385	4.773	4.953	4.766	4.346	5.749	5.379	6.286	7.353	<b>11.021</b>
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	12,19	10,83	11,45	10,74	10,16	9,09	12,03	10,78	12,04	13,22	<b>13,97</b>

\* inkl. Kurmaßnahmen

Insgesamt gesehen ist die Krankenquote im Vergleich zum Vorjahr sehr stark gestiegen. Dies ist vor allem auf Veränderungen im Bereich der Beamten und Beschäftigten zurückzuführen. Hier ist für das Jahr 2022 ein deutlicher Anstieg (insgesamt 3.126 Fehltage mehr als im Vorjahr) zu verzeichnen, welcher insbesondere davon abgeleitet werden kann, dass sehr viele neue langzeiterkrankte Personen hinzugekommen sind. Ebenso im Bereich der ehemaligen Arbeiter ist ein deutlicher Anstieg zu erkennen. Seit 2019 ist die Zahl der durchschnittlichen Fehltage je Mitarbeiter im Arbeiterbereich um 15 Tage gestiegen. Die aktuelle Fehlzeitenstatistik des Bayer. Finanzministeriums (2022) kommt zu einem Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaates Bayern von 10,0 Arbeitstagen und einer Quote von 4,0 % und bedeutet somit keine Veränderung zum Vorjahr (Kurmaßnahmen sind dabei im Gegensatz zu den Zahlen des Landratsamtes nicht berücksichtigt).

Bei den AOK-Versicherten in Bayern ist der Krankenstand mit 6,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2021: 5,1 Prozent) sehr stark gestiegen. Als häufigste Ursache handelt es sich dabei um Atemwegserkrankungen. Dieser Wert hat sich verdreifacht und ist erstmalig an erster Stelle, gefolgt von Muskel- und Skeletterkrankungen (vorwiegend Rückenerkrankungen) sowie Erkrankungen der Verdauungsorgane. In Bezug auf die Corona-Pandemie waren 3,8 Prozent der Krankheitsfälle laut der Diagnosen ihrer Arbeitsunfähigkeitsmeldung im weiteren Verlauf von Long-COVID oder Post-COVID betroffen.

### 3.4 Erziehungsarbeit und Pflege

Zum 01.01.2024 befinden sich voraussichtlich

- 5 Beamtinnen und
- 26 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 24 um 2 auf 26 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 verringert sich gegenüber dem Vorjahr um 2 auf 365. Aufgrund von Stellenresten (überwiegend Teilzeit) sind tatsächlich 309,32 Stellen besetzt (Stand: 30.06.2023).

##### **4.1 Stellenplan Teil A: Beamte (Seite 30 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) verringert sich gegenüber dem Vorjahr auf 57 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr - 1; tatsächlich sind mit Stand am 30.06.2023 40,37 Stellen besetzt). Dieser Rückgang liegt darin begründet, dass ein Beamter auf eigenen Wunsch zu einem staatlichen Dienstherrn versetzt und durch eine Tarifbeschäftigte nachbesetzt wurde. Im Jahr 2023 wurde kein Beamter eingestellt.

##### **4.1.1 Vierte Qualifikationsebene (ehem. höherer Dienst; 5 Stellen, davon 4,6 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; 30 Stellen, davon 21,11 tats. besetzt)**

Insgesamt beläuft sich die Gesamtzahl der Stellen in der dritten Qualifikationsebene auf 30 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr + 1). Die geplante Übernahme einer Anwärtlerin im Herbst 2024 erhöht die Planstellen im Bereich der 3. Qualifikationsebene. Zwei Beamte in Besoldungsgruppe A 10 befinden sich noch in BesGr. A 9. Drei Beamte der Besoldungsgruppe A 11 befinden sich noch in BesGr. A 10. Sechs Beamte der BesGr. A 12 befinden sich noch in BesGr. A 11. Zwei Stellen in BesGr. A 11 und eine Stelle in BesGr. A 9 dienen als sogenannte Pufferstellen. Ein Beamter hat im Herbst 2023 erfolgreich die Ausbildungsqualifizierung für den Aufstieg in die dritte Qualifikationsebene absolviert und wurde bereits im letzten Jahr in der 3. Qualifikationsebene berücksichtigt.

**4.1.3 Zweite Qualifikationsebene (ehem. mittlerer Dienst;** 17 Stellen, davon 10,26 tats. besetzt)

Die geplante Übernahme von fertig ausgebildeten Anwärtern im Herbst 2024 erhöht den Stellenplan, diese Erhöhung wird jedoch durch die Versetzung eines Beamten zu einem anderen Dienstherrn und Nachbesetzung durch eine Tarifbeschäftigte wieder ausgeglichen.

**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 32 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 2024 vorgesehene Höhergruppierungen ergeben sich aus der Neubewertung bzw. Nachbesetzung von Stellen.

Die Gesamtzahl der Stellen verringert sich gegenüber dem Vorjahr um eine Stelle auf 308. Davon sind 268,95 Stellen besetzt (Stand 30.06.2023).

EG	Stellen 2024	Stellen 2023*	+/-	Gründe
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>				
<b>S 18</b> (EG 12)	1	1		
<b>S 17</b> (EG 11)	1	1		
<b>S 15</b> (EG 10)	2	1	+ 1	▪ Hiervon eine Stelle tarifkonform von EG S 12 in der EG S 15 hinterlegt
<b>S 14</b> (EG 9c)	22	22		▪ Hiervon eine Stelle tarifkonform von EG S 12 in der EG S 14 hinterlegt
<b>S 12</b> (EG 9b)	11	13	- 2	▪ Hiervon vier Stellen im Stellenplan 2023 beschlossen, wobei hiervon wiederum zwei Stellen tarifkonform in der EG S 14 bzw. EG S 15 hinterlegt wurden
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst einschl. Jobcenter Wittelsbacher Land</b>				
<b>15</b>	1	0	+1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 15 statt EG 14
<b>14</b>	1	3	- 2	▪ Wegfall einer Stelle für Altersteilzeit ▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 15 statt EG 14
<b>13</b>	1	1		
<b>12</b>	7	7		
<b>11</b>	28	27	+1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 11 statt EG 10 ▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen
<b>10</b>	27	28	- 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 11 statt EG 10 ▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen
<b>9c</b>	10	9	+1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle aus der EG 9 b in die EG 9 c ▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen
<b>9b</b>	29	31	- 2	▪ Tarifgerechte Einordnung von Mitarbeitern aus der EG 9 b in die EG 11 bzw. 9 c, interne Umstrukturierungen ▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen
<b>9a</b>	30	28	+ 2	▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen ▪ Tarifgerechte Hinterlegung von zwei Beschäftigten aus der EG 7 bzw. 8 in EG 9 a
<b>8</b>	30	28	+2	▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen ▪ Hinterlegung einer Stelle für Altersteilzeit ▪ Nachbesetzung eines Beamten mit einer Beschäftigten ▪ Umstrukturierungen im Sachgebiet 31
<b>7</b>	17	11	+ 6	▪ Tarifgerechte Hinterlegung eines Teils der Hausmeister in EG 7 statt EG 6 ▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle aus EG 7 in EG 9 a
<b>6</b>	60	68	- 8	▪ Tarifgerechte Hinterlegung eines Teils der Hausmeister in EG 7 statt EG 6
<b>5</b>	17	17		
<b>4</b>	5	5		
<b>3</b>	1	1		▪ Hiervon eine Stelle im Stellenplan 2023 beschlossen
<b>2Ü</b>	1	1		
<b>2</b>	6	6		
<b>Gesamt</b>	<b>308</b>	<b>309</b>	<b>- 1</b>	

\*einschließlich der im Rahmen des Stellenplans 2023 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 bzw. A 11) sind noch nicht besetzt. Da die Asylsituation weiter nicht



abschätzbar ist und sich seit dem Jahr 2022 durch den Krieg in der Ukraine wieder in unvorhergesehenem Maße verändert hat, wird – wie im Vorjahr - empfohlen, die noch freien 2,0 VK auch weiterhin im Stellenplan zu erhalten (davon eine Stelle in EG 11 und eine Stelle 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 2024 keine finanziellen Mittel hinterlegt worden.

#### 4.4 Zusätzlich notwendige Stellen

Die Personalausgaben und Stellen 2024 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	Zunehmende Fluktuation und schwieriger werdender Arbeitsmarkt	Stabstelle PE Personalentwicklung	Die Stabstelle wird neu installiert
2	WiHi: Ergebnis externe Organisationsuntersuchung (PEB)  UMA: Zunahme Fallzahlen  → Pflichtaufgaben	SG 23 Wirtschaftliche Jugendhilfe (WiHi) Unbegleitete minderjährige Ausländer (UMA)	
3	Zunahme Fallzahlen → Pflichtaufgabe	SG 31 Unterkunftsgruppe Ausländerrecht Asyl Einbürgerung	Förderung Freistaat Bayern
4	Zahlreiche neue Baumaßnahmen	SG 50 Hochbau	
5	Ergebnis externe Organisationsuntersuchung (BKPV) → Pflichtaufgabe	SG 51 Bauhof	
6	Vergrößerung der Vincent-Pallotti-Schule Aufgabenmehrung IT Schulen  Empfehlungsbeschluss: ASBS	SG 52 Schulhausmeister IT Schulen	
7	Empfehlungsbeschluss: AUKE	SG 63 Ökoflächenkataster	

#### 4.4.1 Personalentwicklung (Stabstelle PE – Personalentwicklung)

Das Personal ist unsere wichtigste Ressource. Zwischen den Behörden in der Region – Regierung, Bezirk, benachbarte Landkreise, Städte, Gemeinden – gibt es einen zunehmenden Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dem muss das Landratsamt sich stellen. Themen wie Arbeitsatmosphäre, Arbeitsplatzzufriedenheit, Eingruppierung, Flexibilität, Fort- und Weiterbildungschancen, individuelle Perspektiven etc. werden dabei immer zentraler. Die

Ressourcen des SG 10 - Personalverwaltung reichen für eine nachhaltige Bearbeitung des Themas Personalentwicklung nicht aus. Es hat sich in der jüngeren Vergangenheit gezeigt: Die hohe Personalfuktuation führt zu immer mehr kaum leistbaren, zeitintensiven Vorstellungsgesprächen; analog dazu steigt der „übliche“ Verwaltungsaufwand. Weil, um halbwegs auf Stand zu bleiben, viel „verwaltet“ werden muss, bleibt kaum mehr Zeit für die konkrete Personalentwicklung. Das Landratsamt will hier gegensteuern und sich zukunftsfähig aufstellen. Dies soll durch Schaffung einer direkt dem Landrat unterstellten Stabstelle „Personalentwicklung“ geschehen. Grob umrissen gilt: Die Stabsstelle „Personalentwicklung“ kümmert sich intensiv um die Anliegen (siehe oben) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits hier arbeiten. Vorgesehen ist zuerst eine Vollzeitkraft, welche dann ggf. durch eine Teilzeitkraft zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt werden soll.

⇒ 1,0 VK in Besoldungsgruppe A 11 BayBesG  
Kosten p.a. ca. 75.500 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 50.300 €)

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe 9 a Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 31.700 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 21.100 €)

#### **4.4.2 Wirtschaftliche Jugendhilfe und unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (SG 23 – Kreisjugendamt)**

##### Bereich Wirtschaftliche Jugendhilfe:

Gemäß § 79 Abs. 3 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 (vgl. § 79 Abs. 3 Satz 1 Hs. 2 SGB VIII). Zur Planung und Bereitstellung einer bedarfsgerechten Personalausstattung ist nach § 79 Abs. 3 Satz 2 SGB VIII ein Verfahren zur Personalbemessung zu nutzen. Hierzu wendet das Kreisjugendamt 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. Infolgedessen kommt es zu einer Mehrung des Fallaufkommens. Zudem gestalten sich die Bedarfe und Fälle zunehmend komplexer. Dadurch ergibt sich eine erhebliche Belastung. Aus diesem Anlass wurde die derzeitige Personalbemessung aktualisiert.

Im Fachbereich Wirtschaftliche Jugendhilfe ist nach den Berechnungen vom Institut für Sozialplanung und Organisationsentwicklung folgende Stellenmehrung für eine ausreichende Personalausstattung erforderlich: 0,69 VK. Wir schlagen eine Stellenmehrung von 0,50 VK vor.

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe 9 b Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 32.500 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 21.600 €)

##### Bereich unbegleitete minderjährige Ausländer (UMA)

Die aktuelle Flüchtlingssituation hat im Laufe des Jahres 2023 zu massiven Fallsteigerungen im Bereich UMA geführt. Seit 2020 haben sich die Fallzahlen verdreifacht.

Unsere derzeitige 0,5 VK Stelle im Fachbereich UMA reicht nicht mehr aus, um die uns zugewiesenen UMA pädagogisch im Rahmen der Hilfeplanung ausreichend zu betreuen. Neben der pädagogischen Betreuung fällt zudem sehr viel Zeitaufwand für organisatorische Dinge (z.B. Recherche von Unterbringungsmöglichkeiten, Anmietung und Betreuung von

Unterbringungsmöglichkeiten, Akquise von Trägern für die pädagogische Betreuung, etc.) im Fachbereich an. Auch im Bereich wirtschaftliche Jugendhilfe schlagen sich die gestiegenen Fallzahlen nieder, was zu einem erhöhten Arbeitsaufwand (Kostenerstattungen, Abrechnungen, Krankenbehandlungsscheinen, etc.) führt und es notwendig werden lässt, auch im Bereich der wirtschaftlichen Jugendhilfe zusätzliche Ressourcen zu schaffen (s.o.).

Die weitere Entwicklung bezüglich der Flüchtlingspolitik bleibt abzuwarten, aktuell muss jedoch von weiteren Zuweisungen ausgegangen werden, da Bayern nach wie vor unterquotiert ist. Aktuell erfüllt unser Landkreis seine Quote, die Erfahrungen der letzten Monate haben jedoch gezeigt, dass die Quote immer wieder erhöht wurde und die Quotenerfüllung daher keine Garantie für ausbleibende Zuweisungen mehr ist.

⇒ 0,50 VK in Entgeltgruppe S 14 (SuE) Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 37.300 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 24.900 €)

#### **4.4.3 Unterkunftsgruppe, Ausländerrecht, Asyl und Einbürgerung (SG 31 – Ausländerwesen, Personenstandswesen)**

##### Unterkunftsgruppe

Die Zugangszahlen im Asyl- und Flüchtlingsbereich sind im Jahr 2022 und 2023 erheblich gestiegen. Derzeit leben mehr als 2.100 Geflüchtete in den Unterkünften im Landkreis. Das Landratsamt betreibt derzeit knapp 90 dezentrale Unterkünfte, in denen etwa 1.700 Personen leben. Aufgrund der hohen Zugangszahlen müssen dringend weitere Unterkünfte geschaffen werden. Diese müssen angemietet, betrieben und unterhalten werden. Für den Bereich Hauskümmerer/Hausverwalter erstattet der Freistaat Pauschalbeträge. Für die Berechnung dieser Pauschalbeträge wird von Seiten des Freistaats folgende Berechnung angestellt. Pro 75 Bewohner der dezentralen Unterkünfte erfolgt die Erstattung für eine Vollzeitkraft. Hierzu erfolgt eine Abrechnung mit der Regierung von Schwaben für jedes Quartal. Entsprechend der Berechnung würden sich nach heutigem Stand 22,6 VK ergeben. Faktisch sind derzeit acht VK besetzt. Um diese Aufgabe bewerkstelligen zu können, bedarf es weiterer Mitarbeiter/innen. Es handelt sich hier um handwerklich ausgebildete Mitarbeiter/innen (Schreiner, Maurer, Elektriker usw.). Eine Aufstockung auf 22 Mitarbeiter/innen ist dabei völlig unrealistisch und nicht erforderlich. Eine Aufstockung ist aber notwendig. Insgesamt handelt es sich um fünf neue Mitarbeiter/innen. Vier dieser Mitarbeiter/innen sollen als Hauskümmerer vor Ort in den Unterkünften tätig sein. Ein/e Mitarbeiter/in (keine handwerkliche Ausbildung, Quereinsteiger ohne Verwaltungsfachausbildung ist möglich) soll als Unterstützung im Büro tätig sein, welche die Koordination und Organisation übernimmt. Den Kosten für diese Mitarbeiter/innen steht die deutlich höhere Erstattung des Freistaates gegenüber. Durch diese Mittel können auch die Kosten für die Ausstattung und der laufende Unterhalt für die Fahrzeuge getragen werden.

⇒ 5,0 VK in Entgeltgruppe 5 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 268.100 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 178.800 €)

##### Ausländerrecht (humanitäres Aufenthaltsrecht)

Dieser Gruppe ist für alle aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten zuständig. Beispielhaft seien hier EU-Bürger, Drittstaatsangehörige, die zum Familiennachzug, zur Erwerbstätigkeit, zum Studium usw. eingereist sind, genannt. Zudem ist diese Gruppe für alle Ausländer zuständig, die ein Asylverfahren durchlaufen haben und sich hieraus ein Bleiberecht ableiten können.

Im Bereich Aufenthaltsrecht gab und gibt es eine Vielzahl von Änderungen, insbesondere das neue *Fachkräfteeinwanderungsgesetz* geht mit erheblichen und weitreichenden Änderungen einher und ist in Anbetracht des großen Arbeitskräftebedarfes in allen Bereichen von besonderer Bedeutung. Um diese umfangreichen Änderungen bearbeiten und umsetzen zu

können, müssen die Sachbearbeiter ihre Arbeitszeit so effektiv wie möglich nutzen können. Zudem sind die Zahlen der im Landkreis sich aufhaltenden Personen deutlich gestiegen. Zum Zuständigkeitsbereich diese Gruppe gehören insbesondere auch die Geflüchteten aus der Ukraine. Derzeit sind das mehr als 1.700 Personen. Derzeit leben im Landkreis knapp 18.000 Ausländer. Im Vergleich dazu waren es Ende 2017 noch 13.500.

Aus den genannten Gründen, also insbesondere der Fallzahlsteigerung, der erheblichen Änderungen im Aufenthaltsrecht – hier vor allem wegen der Änderung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes -, ist eine personelle Aufstockung zwingend erforderlich. Bei der notwendigen Aufstockung in der Zuarbeit wird eine zusätzliche Vollzeitstelle benötigt.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 5 Stufe 3 TVöD

Kosten p.a. ca. 53.600 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 35.800 €)

### Asyl und AsylbLG

Aufgrund der immens gestiegenen Zugangszahlen steigen die Fallzahlen sowohl im Bereich AsylbLG als auch im Bereich Asylverfahren und im aufenthaltsrechtlichem Bereich. Um die Vielzahl der Leistungsanträge usw. bearbeiten zu können, bedarf es hier dringend einer weiteren Unterstützung. Unter Berücksichtigung der geplanten und sowohl von der Bundes- als auch der Landespolitik vorgesehenen Digitalisierung der Ausländerbehörden (digitale Antragsstrecken, E-Akte usw.) und der geplanten Umstellung des Fachverfahrens OK.Sozius wird hier der Bedarf im kommenden Jahr erheblich steigen. Daher wird eine Aufstockung um insgesamt eine Stelle beantragt.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 6 Stufe 3 TVöD

Kosten p.a. ca. 55.700 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 37.200 €)

### Staatsangehörigkeitsrecht (Einbürgerung)

Grundsätzlich sind die Einbürgerungszahlen in den zurückliegenden Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2022 wurden 317 Anträge gestellt und bis 30.09.2023 bereits 262 Anträge. Zum Vergleich wurden in den Jahren 2016-2019 durchschnittlich 100 Personen eingebürgert. Die Bearbeitungszeit der Einbürgerungsanträge liegt derzeit bereits bei ca. neun bis zwölf Monaten. Aufgrund der erheblich gestiegenen Antragszahlen wurde bereits im Jahr 2023 eine Personalaufstockung vorgenommen. Im Jahr 2024 ist nun eine Änderung des Staatsangehörigkeitsrechts vorgesehen. Der Gesetzesentwurf ist bereits in der Abstimmung. Dieser sieht als wesentlichen Inhalt eine deutliche Reduzierung der erforderlichen Aufenthaltszeiten von acht auf fünf Jahre vor. Zudem ist ein wesentlicher Inhalt, dass die Aufgabe der bisherigen Staatsangehörigkeit nicht mehr erforderlich sein wird. Dies spielt bei vielen Antragsstellern eine wesentliche Rolle. Zudem steigt die Zahl der Antragsstellungen von anerkannten Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten deutlich an. Diese Anträge sind insbesondere aufgrund der Prüfung der Identität deutlich zeitintensiver.

Aufgrund der o.g. Änderungen ist nochmals von einer deutlichen Steigerung der Antragszahlen auszugehen. Hierzu wurde eine Vergleichsberechnung angestellt: Im Jahr 2022 wurden 317 Anträge gestellt. Hiervon standen 146 Anträge in zeitlichem Zusammenhang mit der Erfüllung der erforderlichen Aufenthaltszeiten. D.h. die Einbürgerungsanträge wurden etwa acht Jahre nach der Einreise gestellt. Im Zeitraum von 01.01.2014 bis 31.12.2014 sind etwa 2.300 Personen neu eingereist. D.h. etwa 6 % der Einreisenden haben nach Erfüllung der Aufenthaltszeiten einen Einbürgerungsantrag gestellt. Wenn man dies nun umrechnet auf eine Verkürzung der erforderlichen Aufenthaltsdauer von fünf bis acht Jahren, ausgehend vom Jahr 2024, sind im Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2019 etwa 8.500 Personen eingereist, hiervon 6 % wären bereits mehr als 500 Anträge. Hinzu kommen dann noch die Antragsteller, die bisher keinen Antrag gestellt haben, weil sie die bisherige Staatsangehörigkeit nicht aufgeben wollten.

Im Aufgabengebiet Aufenthaltsbeendigung wird es wohl nach negativ abgeschlossenem Asylverfahren im Jahr 2024 eine Änderung geben, weil die Zentrale Ausländerbehörde Schwaben einen großen Anteil der Fälle übernehmen wird. Zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang dies genau geschehen soll, ist noch nicht abschließend abschätzbar, ebenso wenig wie der Bereich Übergang vom sog. Chancenaufenthaltsrecht zu einem Aufenthaltsrecht für gut Integrierte. Soweit es hier zu einer Entlastung der örtlichen Ausländerbehörde kommen wird, wird dies bei der Personalplanung und dem Personaleinsatz entsprechend berücksichtigt.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 8 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 60.000 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 40.000 €)

#### **4.4.4 Projektleitung Hochbau (SG 50 – Hochbau)**

Das Sachgebiet 50 hat auf der Basis des anstehenden Investitionsprogrammes zusätzliches Personal beantragt. Das vorhandene Personal ist nicht ausreichend, um alle geplanten Hochbaumaßnahmen zu betreuen. Nach jetzigem Stand können mit dem vorhandenen Personal im SG 50 folgende zukünftige Projekte im Jahr 2024 nicht ausreichend betreut werden:

- Berufliche Schulen Wittelsbacher Land, Standort Friedberg, komplette Brandschutzertüchtigung
- Konradin-Realschule Friedberg, Umbau Hausmeisterbereich
- Konradin-Realschule Friedberg, Erweiterung Pavillons für FOS/BOS
- Gymnasium Mering, 4-zügige Erweiterung
- Kreisbauhof Aichach, Erweiterung Verwaltung
- Wertstoffzentrum Wittelsbacher Land Süd in Kissing/Mering; Neubau
- Verkehrsübungsplatz Friedberg, Neuerrichtung wg. Verlegung
- Landkreisstadion Friedberg, Sanierung Stützwand Nord

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 77.900 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 52.000 €)

#### **4.4.5 Straßenwärter Kreisbauhof (SG 51 – Tiefbau, Bauhof)**

Nachdem die Leitung des Sachgebietes 51 seit längerem die Personalausstattung des Sachgebietes als nicht ausreichend moniert hatte, wurde der Bayerische Kommunale Prüfungsverband BKPV beauftragt, einerseits die Organisationsstruktur des Sachgebietes inklusive Bauhof und andererseits die Personalbemessung zu überprüfen. Das abschließende Gutachten liegt zum Redaktionsschluss des Stellenplans 2024 noch nicht vor. Es sind jedoch bereits die Berechnungen des Stellenbedarfs im Entwurf vorhanden. Mit dem Stellenplan 2023 wurden bereits für die Tiefbauverwaltung zwei zusätzliche Stellen geschaffen. Dieser erhöhte Personalbedarf wurde 2023 nochmals vom BKPV bestätigt. Für den Bauhof fehlen laut den aktuellen Unterlagen für die Erledigung der Aufgaben nach Berechnung des BKPV zwei Stellen im handwerklichen Bereich (Straßenwärter). Die Verwaltung schlägt daher die Schaffung von zwei Stellen in der Entgeltgruppe 6 TVöD vor.

⇒ 2,0 VK in Entgeltgruppe 6 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 111.500 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 74.300 €)

#### **4.4.6 Hausmeister und IT-Schulen (SG 52 – Gebäudewirtschaft, Digitalisierung Schulen)**

##### Hausmeister Vinzenz-Pallotti Schule

Seit März 2023 ist die neue Vinzenz-Pallotti-Schule in Betrieb. Die Aufgabenstellungen der alten Schule konnten aufgrund der kleineren Nutzfläche von einem Hausmeister bewältigt werden. Eine größere Fläche erfordert mehr Personalaufwand. Zudem wurden bei der neuen Schule etliche technische Neuerungen eingeführt, die auch entsprechend fachmännisch betreut und gesteuert werden müssen. Vor diesem Hintergrund ist eine Erhöhung von derzeit rechnerisch 0,86 Stellen auf 1,59 Stellen erforderlich.

Die Berechnung der Anzahl der Schulhausmeisterstellen basiert auf einer Berechnungsmethode der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement KGSt. Die Berechnung bezieht sich auf die betreute Objektfläche inklusive Außenflächen.

Der Ausschuss für Soziales, Bildung und Schule hat am 23.10.2023 den Beschluss getroffen, dem Kreistag die Aufnahme einer Teilzeitstelle in den Stellenplan ab dem Jahr 2024 zu empfehlen.

⇒ 0,5 VK in Entgeltgruppe 5 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 26.800 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 17.900 €)

##### IT Schulen

Die Digitalisierung der Schulen hat sich im Zeitraum von 2011 bis jetzt rasant entwickelt: Als der, bis jetzt, einzige Mitarbeiter der IT im Jahr 2011 diesen Aufgabenbereich von der hauseigenen IT übernommen hat, stand die Digitalisierung an den Schulen noch am Anfang. Die Anzahl an Hardware in den Schul- und Verwaltungsnetzwerken war überschaubar und somit das Arbeitsaufkommen von einer Vollzeitkraft zu bewältigen. Diese Aufgaben sind schnell gewachsen und wachsen immer noch. Mittlerweile sprechen wir von ca. 9.000 Usern sowie einer Vielzahl an Endgeräten (Tablets, Laptops, Desktops), die koordiniert und betreut werden müssen. Durch diverse Förderprogramme, wie das Digitale Klassenzimmer und der Digitalpakt Bund, wurde dieser Wachstumsprozess verstärkt.

Zur Seite stehen uns, neben mehreren Systemhäusern, auch die Systemverantwortlichen der Schulen, die als Lehrkräfte in der Regel keine ausgebildeten IT-Fachkräfte sind. Mit nur wenigen Anrechnungsstunden, die ihnen für diese Aufgabe zur Verfügung stehen, können sie die Masse an Arbeitsaufkommen nicht bewältigen. Darüber hinaus bestehen mangels einer Zentralisierung eine Vielzahl von jeweils „hausgemachten“ Lösungen, die kaum noch überschaubar sind. Dieses Problem wird künftig durch die Implementierung eines Rechenzentrums (inkl. angepasster Softwarelösungen) behoben.

Belief sich das komplette Budget im Jahr 2012 noch auf 240.000 €, so lag es im Jahr 2022 bei 800.000 €. Das Förderprogramm Digitalpakt Bund hatte ein Gesamtvolumen von 3.139.400 €. Das Sonderbudget für Lehrerdienstgeräte und Schülerleihgeräte belief sich auf 1.066.000 €. Die Betreuung über Systemhäuser beläuft sich für unsere Schulen im Jahr auf ca. 350.000 € (im Vergleich zu 2022: Mehrbedarf von ca. 25 %. Hier sind die künftigen zusätzlichen Investitionen noch nicht berücksichtigt, sodass 2024 mit einer weiteren Steigerung zu rechnen ist). Hinzu kommen die schneller voranschreitenden Innovationen im digitalen Bereich. Zu diesen Kosten kommen künftig die laufenden Wartungs- und Dienstleistungskosten für das geplante Rechenzentrum: Hier kalkulieren wir mit planerischen Leistungen in Höhe von 82.000 € sowie anfänglichen Initiierungskosten von 540.000 € (Hardware, Software und Dienstleistungen).

Zusätzliches Personal ist aus folgenden Gründen dringend erforderlich:

Zum einen sollen die Lehrer, die als Systemverantwortliche fungieren, entlastet werden. Zum anderen ist vom Sicherheitsaspekt her (Cyberangriffe) eine schnelle und zentrale Koordination erforderlich um etwaige Systemschäden zu minimieren. In diesem Zusammenhang ist das umfangreiche Fachwissen über Schul- und Verwaltungsnetzwerke zwingend erforderlich, welches ein externer Dienstleister nicht haben kann. Erst recht nicht, wenn Eile geboten ist. Neben dem wirtschaftlichen Schaden werden durch ein etwaiges Time Gap auch Unterrichts-Ausfallzeiten anfallen, die nur mit erheblichem Verwaltungsaufwand nachgeholt werden können. Damit sich die derzeit einzige Fachkraft in diesem Bereich auf ihre administrative und koordinierende Tätigkeit konzentrieren kann, muss das Tagesgeschäft (Service-Anfragen, Updates, Reklamationen, Störmeldungen) künftig über eine zusätzliche Vollzeitstelle abgedeckt werden.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 10 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 74.000 € (01.05.2024 bis 31.12.2024: 49.400 €)

#### **4.4.7 Ökoflächenkataster (SG 63 – Naturschutz, Gartenkultur, Landespflege)**

Gemäß Art. 9 Satz 2 BayNatSchG obliegt den zuständigen Behörden die Pflicht, die für die Erfassung und Kontrolle von festgelegten Ausgleichsflächen erforderlichen Angaben in (digital) aufbereiteter Form an das Landesamt für Umweltschutz zu übermitteln. Diese Pflicht trifft nach Art. 9 Satz 3 BayNatSchG sowohl das Landratsamt z. B. für Ausgleichsflächen in Genehmigungsverfahren oder genehmigte Ökokontoflächen als auch nach Art. 9 Satz 4 BayNatSchG die Gemeinden für die im Rahmen der Aufstellung von Bebauungsplänen, Ortsrandsatzungen, etc. festgelegten Ausgleichsflächen.

Aufgrund des Beschlusses dieses Ausschusses für Umwelt, Klima und Energie vom 08.05.2023, zunächst bei den Gemeinden nähere Informationen über den aktuellen Bearbeitungsstand sowie das Interesse an einer entsprechenden Stelle sowie deren Finanzierung über Kreismittel in Erfahrung zu bringen, wurden die Gemeinden zum einen zunächst über den jeweiligen Stand der Eintragungen befragt. Gleichzeitig wurde von der Unteren Naturschutzbehörde UNB in Stichproben der tatsächliche Stand der Eintragungen überprüft. Die Ergebnisse beider Überprüfungen haben einen Handlungsbedarf nahegelegt. Dies wurde den 1. Bürgermeistern in der Dienstversammlung vom 30.06.2023 entsprechend vorgestellt.

Bei der sich anschließenden Diskussion haben letztendlich 14 Gemeinden dafür gestimmt bzw. darum gebeten, dass bei der UNB eine Stelle zur Erfüllung der gemeindlichen Meldepflichten nach Art. 9 Satz 4 BayNatSchG geschaffen wird, insbesondere um ggf. bestehende Rückstände bei den Meldungen abzarbeiten. Die zehn anderen Gemeinden, die ursprünglich ihren Meldepflichten selbst nachkommen wollten bzw. dafür einen externen Dienstleister beauftragen wollten, sind jedoch aus Gründen der Solidarität mit der Einrichtung einer solchen Stelle einverstanden, sofern diese befristet eingerichtet wird. Es wurde besprochen, dass, sofern eine solche Stelle eingerichtet wird, alle Gemeinden die Möglichkeit haben, ihre Meldepflichten vorübergehend an die UNB zu übertragen.

Um die laufenden Verpflichtungen von Gemeinden und Landratsamt gem. Art. 9 BayNatSchG somit zu erfüllen sowie sukzessive den derzeit noch vorhandenen Rückstand bei der nachträglichen Meldung bzw. Korrektur von älteren Ausgleichsflächen abzarbeiten, schlägt die Verwaltung vor, den Stellenplan ab dem Jahr 2024 um eine Stelle zur digitalen Aufbereitung und Übermittlung von festgelegten Ausgleichsflächen an das LfU zu ergänzen. Die Stelle soll dabei mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden auf zwei Jahre befristet sein. Als Eingruppierung schlägt die Verwaltung Entgeltgruppe 5 TVöD vor.

Die Stelle soll dabei zunächst insbesondere die bestehenden Rückstände bei den Meldungen der Gemeinden ans Ökoflächenkataster ÖFK aufarbeiten sowie die sich aus aktuellen Verfahren ergebenden Flächen ans ÖFK melden. Weitere Aufgaben wären – bei zeitlicher Verfügbarkeit –

die Unterstützung bei der Erfüllung der Meldepflichten des Landratsamtes (Ausgleichsflächen aus Genehmigungsverfahren des Bauamtes, des Wasserrechts, etc. sowie aus bewilligten Ökokontoflächen) sowie die Rückmeldung an die Gemeinden bei offensichtlich noch nicht erfüllten Ausgleichsverpflichtungen. Zudem soll hierdurch eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung gewährleistet werden.

Im Sommer 2025 soll der Sachstand bzgl. der gemeindlichen Meldungen erneut evaluiert und eine Handlungsempfehlung ausgesprochen werden, ob die Stelle – ggf. unter anderen Rahmenbedingungen – unbefristet in den Stellenplan übernommen werden sollte oder ob sie wieder aus dem Stellenplan gestrichen werden kann. Sofern es zeitlich möglich ist und Interesse daran besteht können ggf. auch entsprechende Schulungen für die zuständigen Mitarbeiter der Gemeinden geplant werden.

Der Ausschuss für Umwelt, Klima und Energie hat am 16.10.2023 den Beschluss getroffen, dem Kreistag die Aufnahme der Stelle in den Stellenplan ab dem Jahr 2024 zu empfehlen.

⇒ 1,0 VK in Entgeltgruppe 5 Stufe 3 TVöD  
Kosten p.a. ca. 53.600 €

#### **4.4.8 Personalpuffer**

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

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

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

Alle drei Pufferstellen (JC: 1,0 VK EG 9a TVöD; LRA 1,0 VK A 9 und 1,0 VK A 11) sollten 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 16 zusätzlichen Stellen würden die Personalkosten im Jahr 2024 um ca. 656.900 € erhöhen.

Ab dem Jahr 2025 würden die zusätzlichen Stellen voraussichtlich mit insgesamt 958.200 € zu Buche schlagen.

### **4.5 Stellenplan Teil C (Seite 34 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 38)

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

Im Herbst 2023 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 2023 fünf Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Zum 01.09.2024 ist vorgesehen, erneut bis zu sechs Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte zur Verfügung zu stellen.

Zur Zeit werden – einschließlich Staatspersonal – insgesamt 26 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebildet. Ein Beamter hat in diesem Jahr die Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der dritten Qualifikationsebene an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern erfolgreich beendet.

#### 5. Fazit

Die gesamten Personalkosten steigen um 1.602.600 € (+ 9,17 %). Unter Berücksichtigung der Personalkostensätze erhöht sich der Zuschussbedarf um 7,08 %.

Über nachfolgende zusätzliche Stellen ist zu entscheiden:

Lfd. Nr.	Bereich	Stelle	Zusätzliche Kosten in 2024	Zusätzliche Kosten ab 2025
4.4.1	<b>Personalentwicklung</b> Stabstelle PE	A 11 BayBesG, 1,00 VK EG 9 a Stufe 3, 0,50 VK	50.300 € 21.100 €	75.500 € 31.700 €
4.4.2	<b>Wirtschaftliche Jugendhilfe</b> <b>UMA</b> Sachgebiet 23	EG 9 b Stufe 3, 0,50 VK EG S 14 Stufe 3, 0,50 VK	21.600 € 24.900 €	32.500 € 37.300 €
4.4.3	<b>Unterkunftsgruppe</b> <b>Ausländerrecht</b> <b>Asyl</b> <b>Einbürgerung</b> Sachgebiet 31	EG 5 Stufe 3,5,00 VK EG 5 Stufe 3, 1,00 VK EG 6 Stufe 3, 1,00 VK EG 8 Stufe 3, 1,00 VK	178.800 € 35.800 € 37.200 € 40.000 €	268.100 € 53.600 € 55.700 € 60.000 €
4.4.4	<b>Projektleitung Hochbau</b> Sachgebiet 50	EG 11 Stufe 3, 1,00 VK	52.000 €	77.900 €
4.4.5	<b>Straßenwärter</b> Sachgebiet 51	EG 6 Stufe 3 2,00 VK	74.300 €	111.500 €
4.4.6	<b>Schulhausmeister</b> <b>IT Schulen</b> Sachgebiet 52	EG 5 Stufe 3, 0,50 VK EG 10 Stufe 3, 1,00 VK	17.900 € 49.400 €	26.800 € 74.000 €
4.4.7	<b>Ökoflächenkataster</b> Sachgebiet 63	EG 5 Stufe 3, 1,00 VK	53.600 €	53.600 €
	<b>Gesamtsumme</b>	<b>VK 16,00</b>	<b>656.900 €</b>	<b>958.200 €</b>

Durch die dargestellten die zusätzlichen Kosten erhöht sich der Ansatz für die Personalkosten 2024 um 656.900 €.



Florian Asmussen

Landratsamt Aichach-Friedberg  
Stellenplan 2024  
Stand: 16.11.2023

## Weitere Informationen zum Stellenplan 2024

### I. Personalstand

(= Anzahl der Personen, die am 01.01.2024 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 31.10.2024 bekannten Personalveränderungen auf.)

m = männlich

w = weiblich

Bezeichnung	1.1.2023	1.1.2024	Davon		Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit im TZ-Modell)			
	(inkl. eingegliederte Sonder- behörden)	(inkl. eingegliederte Sonder- behörden)	m	w	m	w		
Staatsbeamte davon in Ausbildung	66 7	65 4	28 2	37 2	5	21		
Staatl. Beschäftigte	38	20	3	17	1	11		
Kreisbeamte davon in Ausbildung	46 6	50 7	21 3	29 4	2	14		
Beschäftigte LRA einschl. aller Dienst- stellen	346	368	111	257	15	163		
Auszubildende LRA	14	15	3	12	-	-		
Amtliche Tierärzte Fleischkontrolleure	12	12	8	4				
<b>Gesamt:</b>	<b>522</b>	<b>530</b>	<b>174</b>	<b>356</b>	<b>23</b>	<b>209</b>		

## II. Schwerbehinderte

<u>Stand</u>	<u>01.01.23</u>	<u>01.01.24</u>
Arbeitsplätze insgesamt	522	530
Arbeitsplätze nach dem SGB IX	392	418
Zahl der Pflichtplätze <b>(SOLL)</b>	20	21
Zahl der tatsächlich besetzten Plätze ( <i>IST</i> )	23	24

# **STELLENPLAN 2024**

## **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 2024 weist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Stellenbesetzung den im Haushaltsjahr 2024 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 2024			Zahl der Stellen 2023	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2023	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	3,6	1 Mitarbeiter noch A 13 1 Altersteilzeitverhältnis (ATZ)
	A 13	4	-	-	4	3	
	A 12	8	-	-	8	5,63	4 Mitarbeiter noch A 11 3 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
	A 11	7	-	-	6	2,48	4 Mitarbeiter tb 2 Pufferstellen
	A 10	5	-	-	7	7	1 Mitarbeiter noch A 9 1 Mitarbeiter noch A 8
	A 9	14	2	-	13	7,66	1 Mitarbeiter noch A 8 6 Mitarbeiter tb 1 Pufferstelle
	A 8	3	-	-	4	2,6	2 Mitarbeiter noch A 7 2 Mitarbeiter tb
	A 7	2	-	-	2	1	
	A 6	4	-	-	4	2	
Insgesamt		53	2	-	54	36,97	16 Mitarbeiter tb 1 Mitarbeiter ATZ

\* Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2023

## II. Jobcenter Wittelsbacher Land

	Bes.Gr.	Zahl der Stellen 2024			Zahl der Stellen 2023	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2023	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	Darunter				
			mit Zulage	ausgesondert			
sonstige Beamte	A 9	4	-	-	4	3,4	1 Mitarbeiter noch A 7 1 Mitarbeiter tb
	A 8	-	-	-	-	-	
	A 7	-	-	-	-	-	
	A 6	-	-	-	-	-	
Insgesamt		4	-	-	4	3,4	

**Stellenplan  
Teil B: Beschäftigte**

**I. Landratsamt**

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2024	Zahl der Stellen 2023*	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2023	Vermerke, Erläuterungen**
Sozial- und Erziehungsdienst				
S 18 (EG 12)	1	1	0,9	1 Mitarbeiter tb
S 17 (EG 11)	1	1	1,0	
S 15 (EG 10)	2	1	1,0	
S 14 (EG 9c)	22	22	19,91	18 Mitarbeiter tb
S 12 (EG 9b)	11	13	7,8	10 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
Allgemeine Verwaltung				
15	1	0	0	
14	1	3	2,27	1 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
13	1	1	1,0	
12	7	7	5,44	2 Mitarbeiter tb
11	27	26	23,27	6 Mitarbeiter tb
10	26	27	22,15	21 Mitarbeiter tb
9 c	10	9	8,38	5 Mitarbeiter tb
9 b	28	30	24,50	18 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
9 a	25	23	19,27	7 Mitarbeiter tb
8	30	28	26,97	20 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
7	17	11	9,65	3 Mitarbeiter tb
6	60	68	61,69	37 Mitarbeiter tb 4 Altersteilzeitverhältnisse
5	17	17	15,57	4 Mitarbeiter tb
4	5	5	4,47	2 Mitarbeiter tb
3	1	1	0,75	1 Mitarbeiter tb
2 Ü	1	1	0,64	2 Mitarbeiter tb
2	6	6	5,32	14 Mitarbeiter tb
<b>Insgesamt</b>	<b>300</b>	<b>301</b>	<b>261,95</b>	172 Mitarbeiter tb 8 Altersteilzeitverhältnisse

\* inklusive den über den Stellenplan 2023 beschlossenen Stellen

\*\* Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 30.06.2023. Die Zahl der Altersteilzeitverhältnisse bezieht sich auch die Fälle, die am 30.06.2023 tatsächlich bestehen.



## II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2024	Zahl der Stellen 2023	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2023	Erläuterungen
13	-	-	-	
12	-	-	-	
11	1	1	1	
10	1	1	1	
9 c	-	-	-	
9 b	1	1	1	
9 a	5	5	4	
8	-	-	-	
<b>Insgesamt</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	

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

I. Landratsamt - Beamte

Abschn. bzw. UAbschn	Bezeichnung der Abschnitte und Unterabschnitte	Wahlbeamte		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	Kreisrechnungsprüfungsamt						1	1									
0200	Zentrale Angelegenheiten			1					1	1							
0201	Hauptverwaltung						1					1,5					
0221	Personalverwaltung					1			2		3						inkl. Pufferstellen
0280	Kommunale Angelegenheiten							1									
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse					1,6											inkl. Altersteilzeit
0351	Gebäudewirtschaft											1					
0831	Ausbildung											1			2		
1101	Sicherheit, Kat.S, LÜ								1	1		1			1		
1111	Zulassungswesen																
1121	Verkehrs- und Führerscheinwesen											1					
1142	Immissionsschutz							1,63				1	1				
1151	Wasserrecht								1				1				
1164	Ausländer-, Personenstandswesen						1		1		2			1			
4011	Soziale Leistungen							1									
4030	Altenhilfe, Behindertenb.									1							
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsberatungsstelle											1					
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration							1									
4071	Kreisjugendamt							1				1		1	1		
6000	Kommunales Bauwesen								1								
6021	Tiefbau																
6122	Gutachterausschuss					1											
6131	Bauordnung, Denkmalschutz							1		2	1						
6132	Techn. Bauordnung																
	Summen	1		1		4	4	8	7	5	14	3	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	15	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														
0150	Mobilität, ÖPNV				1,0		0,5														
0200	Zentrale Angelegenh.										1,0										
0201	Hauptverwaltung					2,0	5,1		4,76	1,0			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			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	1,0	1,0		3,0		0,38								
1111	Zulassungswesen						1,0		1,0		1,55		10,25								
1121	Verkehrs- und FS-wesen				1,0		1,0			4,6		3,05	1,5	1,5							
1141	Umweltschutz												0,33								
1142	Immissionschutz					2,0							0,34								
1151	Wasserrecht												0,85								
1164	Ausländer-, Personenstandswesen					3,0		2,0	3,72	3,0	7,45	1,0	4,38	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	Deutscherherren-Gymn. Aichach											1,0	0,5					0,65			
2352	Staatliches Gymn. Friedberg											1,0	0,7					0,9			
2363	Gymn. Mering, Sporthalle Mering											1,0	0,5								
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	15	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							1,0	2,7	4,85	2,35												
4030	Altenhilfe, Behindertenb.				0,8	1,0			0,5														3,0
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsberatungsstelle										0,5		0,5						1,0			4,5	
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration						0,75						0,5									0,5	5,3
4071	Kreisjugendamt		1,0				4,5	1,8	2,0	4,5	3,08		1,0	1,0						1,0	2,0	17,0	2,6
5010	Gesundheitsamt					1,0							2,75										
5020	Veterinärwesen												2,0										
5451	Fleischhygienegesetz																						
6000	Kommunales Bauwesen	1,0							1,1				0,4										
6011	Hochbau			1,0		4,0							2,0										
6021	Tiefbau				1,0	2,0	2,0		1,3		0,5												
6122	Gutachterausschuss					1,0							1,2										
6131	Bauordnung, Denkmalschutz												5,55			1							
6132	Techn. Bauordnung				1,0	5,5			1,87														
6595	Bauhof der Tiefbauverwaltung								2,0	1,0	4,0		13,0										
7912	Wirtschaftsf., Regionalmanagement				1,0	1,5	2,0				0,5		1,48										
Summe		1	1	1	7	27	26	10	28	25	30	17	60	17	5	1	1	6	1	1	2	22	11

→ 300

(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 2024 inkl. geplanten Neueinstellungen	Zahl am 30.06.2023	Erläuterungen
Anwärter 3. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	5	2	
Anwärter 2. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	4	2	
		9	4	

#### II. Nachwuchskräfte und informatorisch Beschäftigte

Bezeichnung	Art der Vergütung	Zahl 2024 inkl. geplanten Neueinstellungen	Zahl am 30.06.2023	Erläuterungen
Auszubildende Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsverg.	18	12	Ob die Auszubildenden (4 Verwaltungsfachangestellte) nach Beendigung der Ausbildung ab ca. 08/2024 in Arbeitsverhältnisse übernommen werden können, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fest. In der Zahl 2024 sind die Ausbildungsjahrgänge 2021/2024 bis 2024/2027 enthalten.
Auszubildende Fachinformatiker	Ausbildungsverg.	1	1	
Student/in Soziale Arbeit	Ausbildungsverg.	1	1	
Praktikanten d. Fachhochsch.	ca. 400 € mtl.	0	0	
		20	14	

## Personalausgabenvergleich 2021

Landkreis	Einwohnerzahl am 30.06.2020	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäftigte	Ehrenamtl. Tätigkeit <sup>1</sup>	Beihilfen, Unterstützungen, Personalnebensgaben	Personalausgaben insgesamt im Berichtsjahr	Personalausgaben der Verwaltung im engeren Sinne im Berichtsjahr <sup>2</sup>
		einschl. Beiträge zu Versorgungskassen und zur gesetzlichen Sozialversicherung, jedoch ohne Versorgungsbezüge					
		<b>€ je Einwohner</b>			<b>€ je Einwohner</b>		
Aichach-Friedberg	135.474	23,22	119,84	4,29	3,18	150,53	121,68
Augsburg	256.934	25,99	149,33	2,57	2,56	180,45	151,01
Dillingen a. d. Donau	97.640	24,51	144,99	2,56	2,01	174,08	136,55
Günzburg	128.056	26,91	171,65	4,47	2,72	205,76	140,48
Neu-Ulm	176.490	43,36	100,54	3,09	6,10	153,09	128,33
Lindau/Bodensee	82.492	20,79	149,43	3,05	6,56	179,83	145,36
Ostallgäu	142.699	21,30	147,19	9,96	3,62	182,08	97,89
Unterallgäu	146.932	39,74	102,86	2,92	5,03	150,55	106,00
Donau-Ries	134.941	29,02	154,00	5,41	6,81	195,24	138,63
Oberallgäu	156.828	24,07	130,89	1,62	2,43	158,99	130,35
Schwaben - Gesamt	1.458.486	28,52	135,92	3,90	3,98	172,33	130,23
Bayern - Gesamt	9.278.280	32,76	151,79	3,87	4,52	193,22	129,98

Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2021" S. 3 - 4 (Tab. 3.42) u. S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

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

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

## Vergleich des laufenden Sachaufwandes 2021

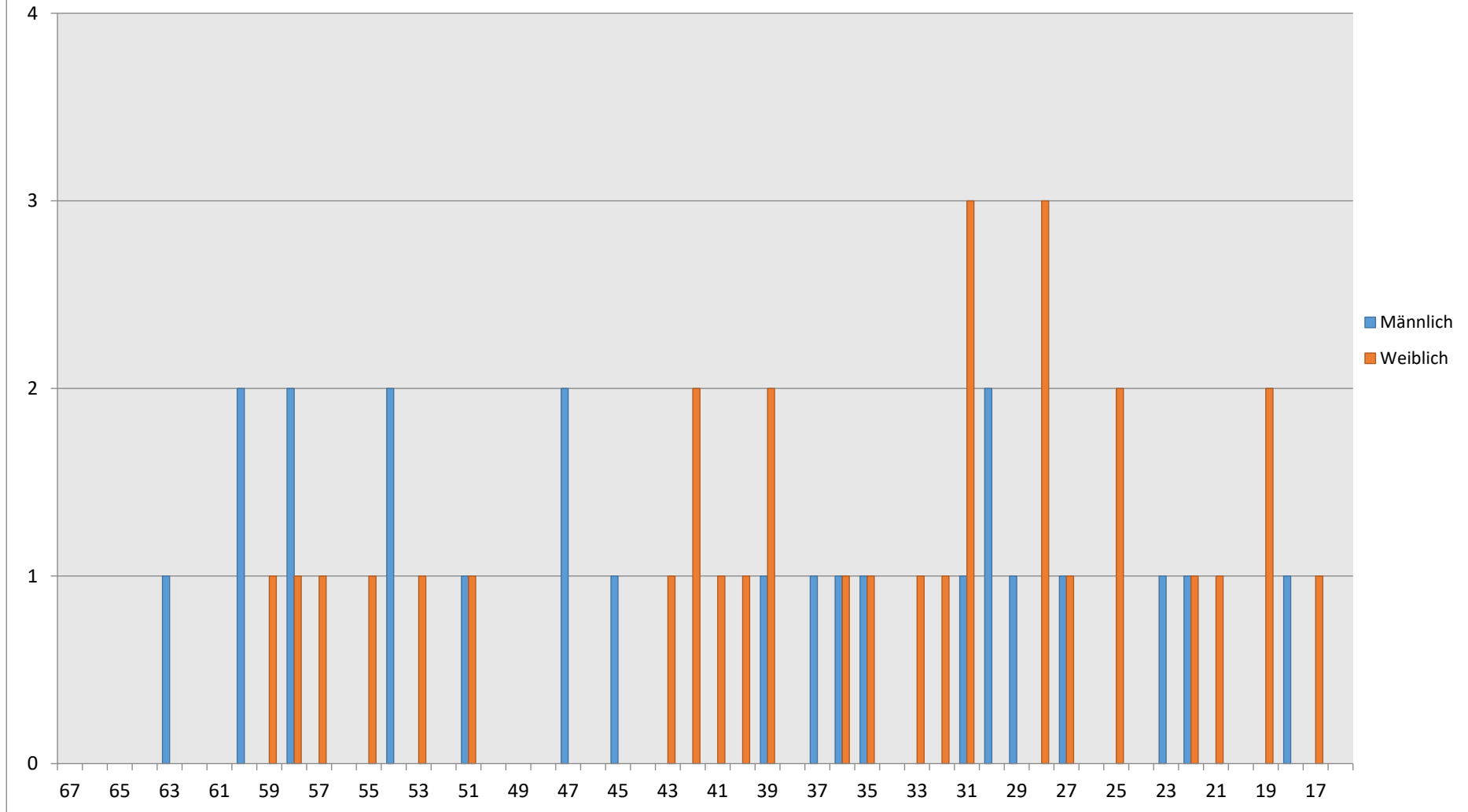
Landkreis	Einwohnerzahl	laufender Sachaufwand im Berichtsjahr		
			in €/Einwohner	*)
Aichach-Friedberg	135.474	16.787.000	123,91	9.
Augsburg	256.934	36.163.000	140,75	7.
Dillingen a. d. Donau	97.640	14.374.000	147,21	6.
Günzburg	128.056	19.789.000	154,53	5.
Neu-Ulm	176.490	27.986.000	158,57	4.
Lindau/Bodensee	82.492	14.908.000	180,72	3.
Ostallgäu	142.699	31.341.000	219,63	1.
Unterallgäu	146.932	27.794.000	189,16	2.
Donau-Ries	134.941	15.058.000	111,59	10.
Oberallgäu	156.828	19.842.000	126,52	8.
Schwaben - Gesamt	1.458.486	224.042.000	153,61	
Bayern - Gesamt	9.278.280	1.683.157.000	181,41	

Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2021" S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

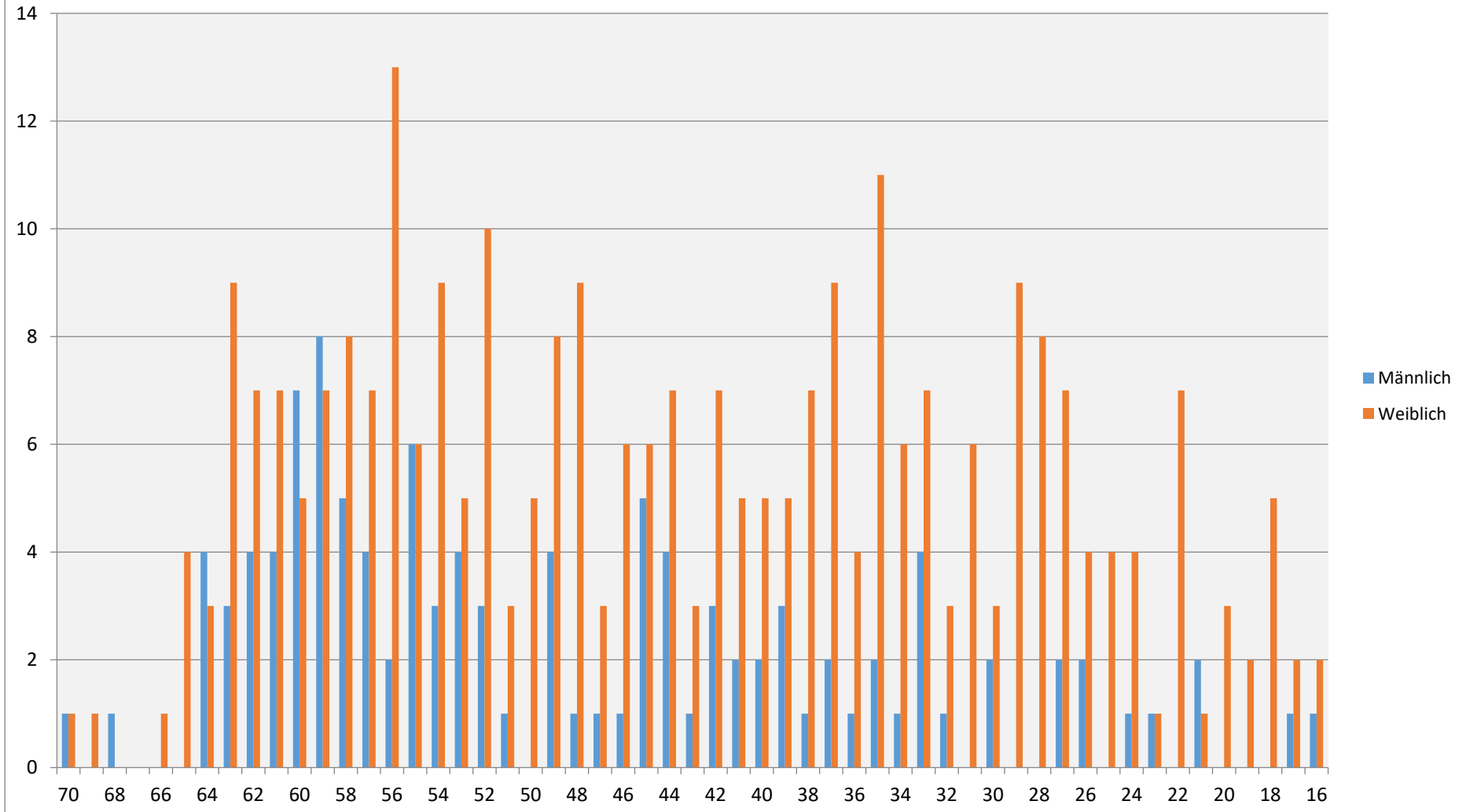
\*) = Rangfolge



## Altersstruktur Beamte gesamt Stand: 01.01.2024



## Altersstruktur Beschäftigte gesamt Stand: 01.01.2024



# Altersstruktur Gesamt

## Stand: 01.01.2024

