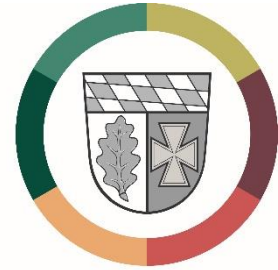


**LANDRATSAMT
AICHACH-FRIEDBERG**



Stellenplan 2025

für den

Landkreis Aichach-Friedberg

STELLENPLAN 2025

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 2024 45 Personen verlassen. 61 Personen wurden bisher in diesem Jahr eingestellt, inklusive zehn Auszubildende und Anwärter/innen (Stand 31.10.2024). Eine weitere große Herausforderung wird 2025 die Stellenbewirtschaftung bei einer zunehmend angespannten Haushaltslage sein. Wir müssen einerseits sparsam mit den knapper werdenden Ressourcen sein und andererseits als Arbeitgeber attraktiv bleiben, was in der Regel Geld kostet. Schwer kalkulierbar bleibt, inwieweit das Landratsamt mit neuen Aufgaben konfrontiert wird und ob der Freistaat Bayern ausreichend staatliches Personal zur Verfügung stellt.

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 2025 im Vergleich zu 2024 leicht sinken (2024: 530 Personen, 2025: 521). Der Rückgang des Personalstandes liegt vor allem am fehlenden staatlichen Personal, welches von der Regierung von Schwaben bewirtschaftet wird.

In den vorliegenden Zahlen ist der adäquate Ersatz von ausscheidendem Personal berücksichtigt, ebenso tarifrechtlich bedingte Höhergruppierungen und Stufenaufstiege. Im Jahr 2025 werden die Personalkosten voraussichtlich um 1.670.300 € steigen; unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersätzen steigen die Personalkosten im Saldo um 1.416.600 € (+ 5,26 %). Dies ist zum großen Teil den Bezüge- und Besoldungsanpassungen und den daraus resultierenden höheren Versorgungsaufwendungen und Sozialabgaben geschuldet.

1. Personalausgabenentwicklung

1.1 Personalausgaben, Leistungsbezahlung

Nach der Dienstvereinbarung zur Leistungsbezahlung wurden im Jahr 2024 unter Berücksichtigung der rechtlichen und tariflichen Unterschiede an Kreisbedienstete Leistungsprämien von insgesamt rund 260.000 € 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 2.955 € (Beamte) bzw. 610 € (Tarifbeschäftigte) im Einzelfall wieder nur eine sehr geringe Honorierung möglich. Für die Tierärzte im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz wurden 225 € (Beamte) bzw. 92 € (Tarifbeschäftigte) und für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege 148 € (Beamte) bzw. 100 € (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 die leistungsorientierte Bezahlung im Jahr 2025 ein Budget in Höhe von 250.000 € 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 2025 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 2024	26.906.700 €
Hochrechnung (Stand: 18.10.2024)	26.050.000 €
Minderausgaben	856.700 €

Die Gesamtpersonalausgaben werden voraussichtlich um rund 3,18 % unterschritten. Die Gründe hierfür sind Krankheitsausfälle mit Lohnwegfall und zunehmende Schwierigkeiten bei der zeitnahen Gewinnung von Personal.

1.2 Tarif- und Besoldungsentwicklung 2025

Die Tarifeinigung 2023 brachte eine Planungssicherheit bis zum 31.12.2024. Ab dem 01.03.2024 gab es neue tarifliche Entgelte. Im Mittelwert erhöhten sich die Tarifentgelte um 11,21 %.

Ver.di hat die Entgeltregelungen und weitere strukturelle Regelungen (z.B. Arbeitszeit, Erholungsurlaub) zum 31.12.2024 gekündigt. Es wird daher mit Sicherheit ab dem 01.01.2025 tarifliche Veränderungen geben. Die Tarifverhandlungen werden im Januar 2025 starten. Am 09.10.2024 hat ver.di ihre Forderungen veröffentlicht, mit denen sie in die Verhandlungen einsteigen möchte. Die wichtigsten Punkte sind eine Entgelterhöhung um 8 %, mindestens aber 350 € sowie drei bzw. vier (für Gewerkschaftsmitglieder) zusätzliche freie Tage.

Bei unseren Berechnungen für die Personalkosten 2025 setzen wir ab 01.01.2025 eine Tarifierhöhung von 4,5 % an.

Im Beamtenbereich wird es eine Besoldungssteigerung von 5,5 % ab dem 01.02.2025 geben, welche in die Berechnung eingeflossen ist.

1.3 Personalausgaben und Personalkostenersätze 2025
(in €, wie im Haushaltsentwurf vom 04.11.2024 enthalten)

1.3 Personalausgaben 2025						
	Ausgabenart	Ansatz 2025	Ansatz 2024	Differenz		Erläut.
				2024/2025	bereinigt	
1	2	3	4	5	6	7
40	Aufwendungen für ehrenamtl. Tätigkeit	565.500	555.100	10.400	10.400	1,87%
41	Dienstbezüge und dgl.					
410	Beamtenbezüge	2.672.700	2.567.800	104.900	104.900	4,09%
414	Beschäftigungsentgelte	18.071.400	16.996.000	1.075.400	882.900	5,19%
41	Zwischensumme	20.744.100	19.563.800	1.180.300	987.800	5,05%
43	Beiträge zu Versorgungskassen					
430	Beamte	1.558.000	1.464.400	93.600	96.800	6,61%
434	Beschäftigte	1.455.800	1.350.600	105.200	82.500	6,11%
43	Zwischensumme	3.013.800	2.815.000	198.800	179.300	6,37%
44	Beiträge zur gesetzl. Sozialvers.					
444	Beschäftigte	3.815.100	3.537.100	278.000	242.600	6,86%
448	Sonstige	22.500	19.700	2.800	2.800	14,21%
44	Zwischensumme	3.837.600	3.556.800	280.800	245.400	6,90%
45	Beihilfen, Unterstützungen	405.000	405.000	0	-6.300	-1,56%
46	Personalnebenausgaben	11.000	11.000	0	0	0,00%
4	Gesamtsumme	28.577.000	26.906.700	1.670.300	1.416.600	5,26%
Personalkostenersätze						
		Ansatz 2025	Ansatz 2024	Differenz		Erläut.
1	2	3	4	2024/2025	6	7
a	für Beihilfen	30.100	23.800	-6.300		
b	von Wohnbau GmbH	12.000	12.300	300		
c	von Biomasse	600	600	0		
d	von VHS	8.300	8.300	0		
e	von ZV Tierkörperbeseitigung	4.300	4.200	-100		
f	von LPV	800	800	0		
g	von Gemeinde Affing	500	500	0		
h	für Jobcenter	830.000	772.000	-58.000		
i	für Asyl Ausländeramt - Unterkünfte	1.208.200	1.170.000	-38.200		
j	von Kliniken an der Paar	341.600	346.100	4.500		
k	Abfallwirtschaft	46.400	49.300	2.900		
l	Koordinierende Kinderschutzstelle	22.700	24.700	2.000		
m	Koordinatorinnenstelle Asyl, Ehrenamt	55.000	100.000	45.000		
n	Gesundheitsregion plus	50.000	50.000	0		
o	von WILA	2.400	2.400	0		
p	von Jobcenter (1 €-Jobber)	0	800	800		
q	Pflegestützpunkt	190.000	0	-190.000		
r	für Ausbildung von Gemeinden	0	0	0		
s	Ersätze Personal (MuSch, Schadenersatz, Integration)	34.100	19.500	-14.600		
t	für betr. Altersvorsorgung - Zuweisung Bund	22.000	20.000	-2.000		
	Gesamtsumme	2.859.000	2.605.300	-253.700		
	Saldo	25.718.000	24.301.400	1.416.600		

*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;	6.800	6.900	100		
	Ansatz Einnahmen lt. FinzD inkl. Ust.	2.865.800	2.612.200	-253.600		
	Gesamtausgaben ber. inkl. Ust.	28.583.500	26.913.600	-1.669.900		

Hinweise:

- In den Angaben sind keine Personalkosten für den seit 1999 nach Eigenbetriebsrecht geführten Regiebetrieb Kommunale Abfallwirtschaft enthalten (vgl. dazu den entsprechenden Wirtschaftsplan)
- Geringere Personalkostensätze 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 104.900 € (+ 4,05 %)
- Auswirkung der Besoldungssteigerung ab 01.02.2025 (+ 5,5 %)

414 Beschäftigungsentgelte

- Bereinigte Steigerung 1.022.900 € (+ 6,02 %)
- Auswirkungen der zu erwartenden Tarifsteigerung ab 01.01.2025 (Prognose + 4,5 % im Durchschnitt)
- Im Stellenplan 2024 neu geschaffene Stellen, die nun voll angesetzt werden

434 Beschäftigte – Beiträge zu Versorgungskassen

- Bereinigte Beiträge und Umlagen + 101.500 € (+ 7,52 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Versorgungslasten (siehe Grupp. 414)

444 Beschäftigte – Beiträge zur gesetzl. Sozialversicherung

- Bereinigte Beiträge + 273.600 € (+ 7,74 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Sozialversicherungsbeiträge (siehe Grupp. 414)

45 Beihilfen, Unterstützungen

- Bereinigte Beiträge - 6.300 € (- 1,56 %)

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 (25.10.2024) im Vergleich zu den oben aufgeführten Ansätzen zu erwarten: Der Zusatzbeitrag für die Krankenversicherung kann ggf. noch steigen. Verbindliches ist hier noch nicht bekannt.

Pauschale Kürzung des Ansatzes der Beschäftigtenentgelte:

Nach Abstimmung mit der Kämmerei wurde der Ansatz für die Beschäftigtenentgelte (siehe 414 in der Übersicht) pauschal um 300.000 € gekürzt. In der Übersicht auf Seite 5 sind bereits die gekürzten Beträge aufgeführt. Erfahrungsgemäß können nicht alle freiwerdenden Stellen nahtlos nachbesetzt werden. Langzeitkranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche vom Lohn wegfallen, werden erst zeitversetzt nachbesetzt, da oft nicht bekannt ist, wann mit einer Rückkehr zu rechnen ist. Durch insbesondere diese beiden Faktoren werden nicht alle Gelder abgerufen, welche für das Personal hinterlegt sind. Die Kürzung erfolgt nun um mögliche Minderausgaben in 2025 zu reduzieren (siehe 1.1).

Zusammenfassung

Dienstbezüge und dgl. steigen in der Summe um 1.180.300 € (+ 6,03 %). Die gesamten Personalkosten steigen um 1.670.300 €, unter Berücksichtigung von höheren Personalkostensätzen erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 1.416.600 € (+ 5,26 %).

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 €
2024:	13,58 %	bei einem HH-Volumen von 193.330.500 €
2025	13,37 %	bei einem HH-Volumen von 213.780.100 €

(HGr. 4: 28.577.000 €)

Die Aussage für das Jahr 2025 basiert auf den derzeitigen Haushaltsplanungen (Stand 23.10.2024). Im Jahr 2025 sinkt die Personalquote im Vergleich zum Vorjahr aufgrund des steigenden 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 33 ff.)

Die Personalkostenvergleiche erfolgen mit den aktuellsten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2022. Der Landkreis Aichach-Friedberg befindet sich trotz steigender Personalkosten immer noch auf einer guten Position (siehe Seite 33), in dem sowohl die Werte im schwäbischen (2022: -13,12 %, 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 %) wie auch im bayerischen Durchschnitt (2022: -22,38 %, 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 %) unterschritten werden. Ein Vergleich erfolgte mit den gesamten Personalausgaben in € je Einwohner (vgl. Tabelle Seite 33).

Hauptsächlich im Reinigungsbereich werden seit vielen Jahren Fremdleistungen in Anspruch genommen. Seit dem Jahre 2023 erfolgt dies aber auch vermehrt im Ausländerwesen und seit dem Jahr 2024 auch im Bereich der Digitalisierung im Gesundheitsamt und in der Hauptverwaltung. 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 2022 zeigen, dass der Landkreis Aichach-Friedberg beim Sachaufwand trotzdem weiterhin noch sehr niedrig liegt (siehe Seite 34):

Laufender Sachaufwand des Landkreises Aichach-Friedberg im Durchschnitt:

- 2022: 111,27 €/Einwohner (letzter Rang unter den schwäbischen Landkreisen)
- 2021: 123,91 €/Einwohner
- 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

Laufender Sachaufwand der Schwäbischen Landkreise im Durchschnitt:

- 2022: 160,00 €/Einwohner
- 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

Laufender Sachaufwand der Bayerischen Landkreise im Durchschnitt:

- 2022: 185,39 €/Einwohner
- 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

2. Entwicklungen in der Personalpolitik

2.1 Schwerbehinderte Personen (Seite 21)

Der Landkreis Aichach-Friedberg muss im Jahr 2025 voraussichtlich keine Schwerbehindertenabgabe entrichten. Wie in den letzten Jahren wird die erforderliche Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertroffen. Zum Stichtag 01.01.2025 errechnen sich für das Landratsamt 21 Pflichtplätze (in 2024 auch 21 Pflichtplätze), tatsächlich sind 25 Plätze besetzt (bisher 24 Plätze).

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 Jahr 2025 befinden sich demnach noch drei Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Alle drei Altersteilzeitverhältnisse enden im Jahr 2025. Ob mit den anstehenden Tarifverhandlungen im Jahr 2025 neue tarifrechtliche Grundlagen geschaffen werden ist derzeit noch nicht absehbar, jedoch nicht ausgeschlossen.

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 keine Kreisbeamten/-beamtinnen die Altersteilzeit in Anspruch.

Der Freistaat Bayern hat bislang insgesamt zwölf Staatsbeamten/-beamtinnen die Altersteilzeit bewilligt. Aktuell befinden sich zwei Beamte/Beamtinnen in der Freistellungsphase und keine in der Aktivphase; eine Beamtin nimmt das Teilzeitmodell in Anspruch. Alle drei Altersteilzeitverhältnisse enden im Jahr 2025.

2.3 Ausbildung

Es wird zunehmend schwieriger in ausreichendem Maße und mit gutem Niveau Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten zu finden. Im Jahr 2024 konnte die Zahl der angebotenen Praktikumsstellen für Schüler auf insgesamt 24 gesteigert werden. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist seit mehreren Jahren eher rückläufig. Auch in diesem Jahr liegt die Zahl der Bewerbungen auf einem niedrigen Niveau. Es werden jedoch intensive Bemühungen unternommen (durch Teilnahme an Berufsmessen im Landkreis, angebotene Praktika und breitgefächerte Werbemaßnahmen) die Zahl der Bewerbungen im Vergleich zu den Jahren 2023 und 2024 wieder zu steigern. Die Ausbildung steht auch Mittelschülern mit einem guten qualifizierenden Abschluss offen.

Zum 01.09.2024 wurden fünf Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Außerdem traten im Herbst 2024 zwei Beamtenanwärter/innen (davon ein Anwärter des Freistaates) für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene und vier Beamtenanwärter für die dritte Qualifikationsebene (davon eine Anwärterin des Freistaates) ihren Dienst an. Im Vergleich zu den Vorjahren konnte 2024 somit auch die Anzahl der Auszubildenden und Anwärter erneut deutlich gesteigert werden. Zudem wurde zum 01.09.2024 ein Auszubildender für den Beruf des Fachinformatikers für Systemintegration eingestellt.

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.

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 ersparten Ausbildungskosten gegenüber.

2.4 Staatspersonal am Landratsamt (Seite 20)

Dem Landratsamt werden neben Staatsbeamtinnen und Staatsbeamten auch Beschäftigte zur Dienstleistung zugewiesen. Meist werden dabei Beschäftigte eingesetzt, denen nach erfolgreicher Ausbildung ein Wechsel vom Arbeits- 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. 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 wurden befristet über die SWL (gegen Kostenerstattung des Freistaates) zur Unterstützung für die Bewältigung der Flüchtlingsströme aus der Ukraine im Ausländer- und Personenstandswesen eingestellt. Bis spätestens zu Beginn des Jahres 2025 werden, mit Ausnahme von einer Person, alle in den Kreisdienst übernommen.

Der starke Rückgang der Anzahl aktiv beschäftigter Vollkräfte ist insbesondere auf das fehlende Staatspersonal in der zweiten und dritten Qualifikationsebene des nichttechnischen Verwaltungsdienstes zurückzuführen. Insbesondere bei Schwangerschaften oder Versetzungen sind entsprechende Stellen über Monate unbesetzt.

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	
01.01.2024	68	20	88	72,26	
01.01.2025	65	20	85	63,97	

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

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

Dieser Stand basiert auf allen bekannten Personalveränderungen bis zum 31.10.2024.

3. Sonstige Personalkennzahlen

3.1. Frauenanteil, Teilzeitarbeit

Am Landratsamt und in den Kreiseinrichtungen (ohne Krankenhäuser) sind von den 521 Beschäftigten 344 Frauen; das entspricht einer Quote von über 66 %. Von den 344 Frauen befinden sich 190, also ca.55 %, in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Derzeit kommen in der Landkreisverwaltung ca. 150 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 2024 ist es gelungen, zahlreiche junge Mütter in Elternzeit mit diversen Arbeitsmodellen (z.B. geringfügige Beschäftigungen auf Wunsch der Mütter, geringe Stundenzahlen, Teilzeit während der Elternzeit, 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 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 zwölf Frauen eine Aufgabe als Sachgebietsleiterin bzw. Leiterin einer Stabsstelle (von insgesamt 31 Sachgebieten/Stabsstellen) wahr.

3.2 Altersstruktur (Seite 35 ff.)

Die Übersicht zur Altersstruktur der Beschäftigten liegt bei. Das Durchschnittsalter der einzelnen Beschäftigungsgruppen (in Jahren) stellt sich 2025 wie folgt dar:

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
Frauen	35,53	42,65	41,95
Männer	40,64	47,60	46,34
Gesamt	37,61	44,11	43,29

Jahre

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 (2024: 44,08; 2025: 43,29). Ein Blick auf die graphische Darstellung in der Anlage (Altersstruktur gesamt Stand 01.01.2025, Seite 37) belegt, dass wir uns mitten in einem Generationswechsel befinden. Aktuell beschäftigen wir 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits das 60. Lebensjahr überschritten haben (2024: 64 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. Um auf Wechsel in der mittleren Führungsebene (Sachgebietsleitungen) vorbereitet zu sein, führen wir regelmäßig umfassende Qualifizierungsmaßnahmen für neue Sachgebietsleitungen und den potentiellen Führungskräftenachwuchs durch. Die letzte Qualifizierungsmaßnahme startete im November 2023, die nächste ist voraussichtlich für 2025 geplant. Im nächsten Jahr stehen allerdings keine Veränderungen bei den Führungskräften aufgrund eines Renteneintritts an.

3.3 Krankenquote

Da das Jahr 2024 noch nicht abgeschlossen ist, wird auf die Werte aus dem Jahr 2023 zurückgegriffen:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Beamte/Beschäftigte (ehem. Angestellte ; Quote)	3,79 %	4,50 %	4,00 %	4,48 %	3,68 %	4,86 %	4,87 %	5,3 %	5,99 %	8,68 %	7,67 %
Krankheitstage insgesamt*	2.781	3.503	3.342	3.912	3.263	4.347	4.449	5.131	6.061	9.187	8.008
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	7,97	9,68	8,46	9,47	7,75	10,23	10,02	11,03	12,10	17,30	14,83

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Beschäftigte (ehem. Arbeiter ; Quote)	12,32 %	9,76 %	11,92 %	7,45 %	9,87 %	10,91 %	7,08 %	8,11 %	9,93 %	13,69 %	11,08 %
Krankheitstage insgesamt*	1.604	1.207	1.611	854	1.083	1.402	930	1.155	1.292	1.834	1.508
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	28,64	23,09	24,41	15,25	19,00	26,45	16,91	20,26	23,49	30,93	24,72

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
zusammen (Quote)	5,07	5,25 %	5,11 %	4,83	4,37 %	5,62 %	5,15 %	5,66	6,44 %	9,24 %	8,06 %
Krankheitstage insgesamt*	4.385	4.773	4.953	4.766	4.346	5.749	5.379	6.286	7.353	11.021	9.516
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	10,83	11,45	10,74	10,16	9,09	12,03	10,78	12,04	13,22	18,66	15,83

* inkl. Kurmaßnahmen

Insgesamt gesehen ist die Krankenquote im Vergleich zum Vorjahr **gesunken**. Dies ist vor allem auf Veränderungen im Bereich der Beamten und Beschäftigten zurückzuführen. Hier ist für das Jahr 2023 ein deutlicher Rückgang (insgesamt 1.179 Fehltage weniger als im Vorjahr) zu verzeichnen, welcher insbesondere davon abgeleitet werden kann, dass sehr viele langzeiterkrankte Personen wieder ihren Dienst aufgenommen oder ihren Ruhestand angetreten haben. Ebenso im Bereich der ehemaligen Arbeiter ist ein geringer Rückgang zu erkennen.

Nachrichtlich wird die Fehlzeitenstatistik des Bayer. Finanzministeriums und der AOK Bayern angeführt. Eine Vergleichbarkeit der Zahlen mit denen des Landratsamtes ist aber nicht gegeben, da Kurmaßnahmen nur im Landratsamt bei der Berechnung der Fehlzeiten berücksichtigt werden.

Die Fehlzeitenstatistik des **Bayer. Finanzministeriums** (2023) kommt zu einem Gesamtdurchschnitt der Fehltage der Beschäftigten des Freistaates Bayern von 12,0 Arbeitstagen und einer Quote von 4,8 % und bedeutet einen geringen Anstieg zum Vorjahr (2022: 10,0 Arbeitstage, Quote 4,0 %).

Bei den **AOK-Versicherten** in Bayern ist der Krankenstand mit 6,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2022: 5,7 Prozent) sehr stark gestiegen. Als häufigste Ursache handelt es sich dabei um Atemwegserkrankungen. Dieser Wert liegt mit 17,5 Prozent an erster Stelle, gefolgt von Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychischen Erkrankungen. Eine aktuelle Auswertung zeigt zudem, dass die beruflichen Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen von 2012 bis 2022 um 48 Prozent zugenommen haben, während bei allen anderen Erkrankungsgruppen ein Anstieg von 35 Prozent zu verzeichnen war. Von diesen 35 Prozent war der größte Teil auf die pandemiebedingten Höchststände der Atemwegserkrankungen im Jahr 2022 zurückzuführen.

3.4 Erziehungsarbeit und Pflege

Zum 01.01.2025 befinden sich voraussichtlich

- 0 Beamtinnen und
- 22 Beschäftigte

in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung. Im Vergleich zum Vorjahr ist von den fünf Beamtinnen keine mehr in Elternzeit oder Sonderurlaub. Auch neue Schwangerschaften sind hier nicht hinzugekommen. Bei den Beschäftigten ist die Zahl 2025 ebenfalls von 26 um 4 auf 22 Personen zurückgegangen.

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 bleibt gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 382. Aufgrund von Stellenresten (überwiegend Teilzeit) sind tatsächlich 333,59 Stellen besetzt (Stand: 30.06.2024).

4.1 Stellenplan Teil A: Beamte (Seite 24 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.

Zwei Beamte der Kommunalen Abfallwirtschaft in Besoldungsgruppe (BesGr.) A 12 und A 9 sind 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 56 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr - 2; tatsächlich sind mit Stand am 30.06.2024 41,06 Stellen besetzt). Dieser Rückgang liegt darin begründet, dass zwei Beamtenplanstellen, aufgrund von Versetzungen zu einem anderen Dienstherrn frei und durch Tarifbeschäftigte nachbesetzt wurden.

4.1.1 Vierte Qualifikationsebene (ehem. höherer Dienst; 4 Stellen, davon 4,00 VK tats. besetzt)

Die Gesamtzahl der Stellen reduziert sich im Vergleich zum Vorjahr um eine Stelle. Ein Beamter in BesGr. A 14 befindet sich noch in BesGr. A 13, bei einem Beamten hat die Freistellungsphase der Altersteilzeit geendet.

4.1.2 Dritte Qualifikationsebene (ehem. gehobener Dienst; 32 Stellen, davon 24,25 VK tats. besetzt)

Insgesamt beläuft sich die Gesamtzahl der Stellen in der dritten Qualifikationsebene auf 32 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr + 2). Drei 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.

Die bestehenden Pufferstellen wurden für das Jahr 2025 alle in Besoldungen der dritten Qualifikationsebene hinterlegt, um einen möglichst großen Spielraum bei der Besetzung zu gewährleisten (daher die Veränderung gegenüber dem Vorjahr). Sie wurden größtenteils bereits bei den Planungen für den Stellenplan 2025 einzelnen Sachgebieten zugewiesen.

4.1.3 Zweite Qualifikationsebene (ehem. mittlerer Dienst; 19 Stellen, davon 13,10 VK tats. besetzt)

Die geplante Übernahme eines fertig ausgebildeten Anwärters in der zweiten Qualifikationsebene im Herbst 2024 erhöhte den Stellenplan 2024. Da es 2024 zu keiner Übernahme kam (vorzeitige Entlassung aus dem Beamtenverhältnis), kommt es zu keiner weiteren Erhöhung im Stellenplan 2025.

Durch die Versetzung von zwei Beamten zu einem anderen Dienstherrn und Nachbesetzung durch eine Tarifbeschäftigte kommt es im Beamtenbereich zu einer Reduzierung der Planstellen.

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 26 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 2025 vorgesehene Höhergruppierungen ergeben sich aus der Neubewertung bzw. Nachbesetzung von Stellen.

Die Gesamtzahl der Stellen erhöht sich gegenüber dem Vorjahr um zwei Stellen auf 326. Davon sind 292,53 Stellen besetzt (Stand 30.06.2024).

Die Erhöhung um zwei Stellen resultiert aus der Nachbesetzung von zwei Beamtenstellen mit Tarifbeschäftigten, welche im Stellenplan 2025 entsprechend im Beschäftigtenbereich hinterlegt wurden.

EG	Stellen 2025	Stellen 2024*	+/-	Gründe
<u>Sozial- und Erziehungsdienst</u>				
S 18 (EG 12)	1	1		
S 17 (EG 11)	2	1	+ 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG S 17 statt EG S 15
S 15 (EG 10)	2	2		
S 14 (EG 9c)	22	23	- 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG S 15 statt EG S 14
S 12 (EG 9b)	11	11		
<u>Allgemeiner Verwaltungsdienst einschl. Jobcenter Wittelsbacher Land</u>				
15	1	1		
14	1	1		
13	2	1	+ 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 13 statt EG 11
12	7	7		
11	31	29	+ 2	▪ Tarifgerechte Einordnung zweier Stellen in EG 11 statt EG 10
10	27	28	- 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 8 statt EG 11
9c	8	10	- 2	
9b	24	29	- 5	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen aus der EG 9 b in niedrigere EG
9a	35	31	+ 4	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen aus der EG 9 b bzw. 8 in EG 9 a
8	32	31	+ 1	▪ Nachbesetzung eines Beamten mit einer Beschäftigten
7	22	17	+ 5	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen in EG 7 statt EG 6
6	60	63	- 3	
5	25	25		
4	6	5	+ 1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 4 statt EG 3
3	0	1	- 1	
2Ü	1	1		
2	6	6		
Gesamt	326	324	+ 2	

*einschließlich der im Rahmen des Stellenplans 2024 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 Zusätzlich Stellen

4.3.1 Verzicht auf zusätzliche Planstellen

Die Personalausgaben und Stellen 2025 wurden wie in den vergangenen Jahren wieder so dargestellt, wie dies unter Berücksichtigung normaler Personalveränderungen notwendig ist. Dies beinhaltet Nachbesetzungen von freiwerdenden 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.

Obwohl es vereinzelt notwendig sein wird, mehr Personal einzelnen Sachgebieten zur Verfügung zu stellen, um eine fachgerechte Aufgabenerfüllung sicher zu stellen, wird im Stellenplan 2025 aufgrund der angespannten Haushaltslage auf die Schaffung neuer Planstellen verzichtet. Der Verzicht auf zusätzliche Stellen wird einzelne Fachbereiche vor größere Herausforderungen stellen. Nicht zu vergessen ist hier, dass der Landkreis Aichach-Friedberg deutlich unter dem Durchschnitt bei den Personalkosten im schwäbischen und bayerischen Vergleich liegt. Wir beschreiten hier einen schmalen Grat zwischen sparsamer Personalbewirtschaftung, bürgerfreundlicher Aufgabenerledigung und der Bereitstellung attraktiver Arbeitsbedingungen.

Für punktuell notwendiges zusätzliches Personal bietet der vorliegende Stellenplan noch Kapazitäten, welche noch nicht voll ausgeschöpft wurden. So wurden zum Beispiel in den vergangenen Jahren Pufferstellen geschaffen, die noch nicht genutzt werden und auf welche nun bei dringendem zusätzlichem Bedarf zurückgegriffen werden soll (siehe 4.3.2). Auch vorhandene Stellenreste, welche sich zum Beispiel durch die Besetzung einer Vollzeitplanstelle durch eine Teilzeitkraft ergeben, sollen weiter geschlossen werden.

Der Jugendhilfeausschuss hat am 30.09.2024 dem Kreisausschuss empfohlen, insgesamt zwei Vollzeitstellen dem Kreisjugendamt zusätzlich zur Verfügung zu stellen (siehe Sitzungsvorlage 23/050/2024). Dieser Mehrbedarf wird ohne die Schaffung zusätzlicher Planstellen wie oben beschrieben mit dem bestehenden Stellenplan abgedeckt.

4.3.2 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. Dies ist im Jahr 2025 unverzichtbar, da ansonsten nicht auf

Veränderungen bei der Aufgabenzuweisung durch den Bund oder den Freistaat reagiert werden kann, da neue Planstellen nicht geschaffen werden. 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.

4.4 Stellenplan Teil C (Seite 28 ff.)

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

4.5 Stellenplan Teil D: Bedienstete in der Ausbildungszeit (Seite 32)

Im Herbst 2024 haben beim Landkreis zehn junge Menschen in verschiedensten Richtungen ihre Ausbildung begonnen. Im Zuge einer verstärkten Nachwuchsgewinnung soll eine ambitionierte Einstellungspraxis in den nächsten Jahren fortgeführt werden.

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

Im Beschäftigtenbereich (Ziffer II) wurden 2024 fünf Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Zum 01.09.2025 ist vorgesehen, erneut bis zu sechs Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte zur Verfügung zu stellen.

Zur Zeit werden – einschließlich Staatspersonal – insgesamt 24 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebildet.

5. Fazit

Im Stellenplan 2025 werden keine zusätzlichen Planstellen geschaffen. Die gesamten Personalkosten steigen um 1.670.300 €, unter Berücksichtigung von höheren Personalkostenersatzern erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 1.416.600 € (+ 5,26 %).



Florian Asmussen

Weitere Informationen zum Stellenplan 2025

I. Personalstand

(= Anzahl der Personen, die am 01.01.2025 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	1.1.2024		1.1.2025		Davon		Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit im TZ-Modell)	
	(inkl. eingegliederte Sonderbehörden)		(inkl. eingegliederte Sonderbehörden)		m	w		
							m	w
Staatsbeamte davon in Ausbildung	65	61	26	36	5	19	5	19
	4	3	1	2	0	1		
Staatl. Beschäftigte	20	18	2	16	1	11		
Kreisbeamte davon in Ausbildung	50	52	21	30	1	14	1	14
	7	7	3	4	0	0		
Beschäftigte LRA einschl. aller Dienststellen	368	362	115	247	15	147		
Auszubildende LRA	15	15	5	10	0	0		
Amtliche Tierärzte Fleischkontrolleure	12	13	8	5				
Gesamt:	530	521	177	344	22	191		

II. Schwerbehinderte

<u>Stand</u>	<u>01.01.24</u>	<u>01.01.25</u>
Arbeitsplätze insgesamt	530	521
Arbeitsplätze nach dem SGB IX	418	414
Zahl der Pflichtplätze (SOLL)	21	21
Zahl der tatsächlich besetzten Plätze (IST)	24	25

STELLENPLAN 2025

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 2025 weist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Stellenbesetzung den im Haushaltsjahr 2025 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 2025			Zahl der Stellen 2024**	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2024	Vermerke, Erläuterungen *
		insgesamt	darunter				
			mit Zulage	ausgesondert			
Kommunale Wahlbeamte	B 6	1	-	-	1	1,00	
sonstige Beamte	A 16	1	-	-	1	1,00	
	A 15	1	-	-	-	-	1 Mitarbeiter noch A 14
	A 14	2	-	-	4	3,60	1 Mitarbeiter noch A 13
	A 13	5	-	-	4	3,00	1 Mitarbeiter noch A 12
	A 12	8	-	-	8	6,51	6 Mitarbeiter noch A 11 5 Mitarbeiter tb
	A 11	8	-	-	8	3,70	3 Mitarbeiter noch A 10 3 Mitarbeiter tb
	A 10	6	-	-	5	5,00	3 Mitarbeiter noch A 9 1 Mitarbeiter tb
	A 9	11	2	-	14	8,85	5 Mitarbeiter tb
	A 8	3	-	-	3	1,00	1 Mitarbeiter noch A 7
	A 7	2	-	-	2	2,00	1 Mitarbeiter noch A 6
	A 6	4	-	-	4	2,00	
Insgesamt		52	2	-	54	37,66	14 Mitarbeiter tb

* Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 01.01.2025

** inklusive den über den Stellenplan 2024 beschlossenen Stellen

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

	Bes.Gr.	Zahl der Stellen 2025			Zahl der Stellen 2024	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2024	Vermerke, Erläuterungen
		insgesamt	Darunter				
			mit Zulage	ausgesondert			
sonstige Beamte	A 9	4	-	-	4	3,40	1 Mitarbeiter noch A 7 1 Mitarbeiter tb
	A 8	-	-	-	-	-	
	A 7	-	-	-	-	-	
	A 6	-	-	-	-	-	
Insgesamt		4	-	-	4	3,40	1 Mitarbeiter tb

**Stellenplan
Teil B: Beschäftigte**

I. Landratsamt

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2025	Zahl der Stellen 2024*	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2024	Vermerke, Erläuterungen**
Sozial- und Erziehungsdienst				
S 18 (EG 12)	1	1	0,90	1 Mitarbeiter tb
S 17 (EG 11)	2	1	1,00	
S 15 (EG 10)	2	2	1,00	
S 14 (EG 9c)	22	23	21,83	19 Mitarbeiter tb
S 12 (EG 9b)	11	11	9,90	11 Mitarbeiter tb
Allgemeine Verwaltung				
15	1	1	1,00	
14	1	1	0,77	1 Mitarbeiter tb
13	1	1	1,00	
12	7	7	6,34	3 Mitarbeiter tb
11	31	28	25,40	8 Mitarbeiter tb
10	26	27	24,53	17 Mitarbeiter tb
9 c	8	10	7,91	4 Mitarbeiter tb
9 b	23	28	23,41	16 Mitarbeiter tb
9 a	30	26	26,64	12 Mitarbeiter tb
8	32	31	29,05	25 Mitarbeiter tb
7	22	17	16,90	7 Mitarbeiter tb
6	60	63	56,15	39 Mitarbeiter tb 2 Altersteilzeitverhältnisse
5	25	25	21,56	10 Mitarbeiter tb
4	6	5	4,47	3 Mitarbeiter tb
3	0	1	0,75	1 Mitarbeiter tb
2 Ü	1	1	0,64	2 Mitarbeiter tb
2	6	6	5,38	12 Mitarbeiter tb
Insgesamt	318	316	286,53	191 Mitarbeiter tb 2 Altersteilzeitverhältnisse

* inklusive den über den Stellenplan 2024 beschlossenen Stellen

** Die Zahl der Mitarbeiter in Teilzeit bezieht sich auf den Stichtag 01.01.2025. Die Zahl der Altersteilzeitverhältnisse bezieht sich auf die Fälle, die am 01.01.2025 tatsächlich bestehen.

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2025	Zahl der Stellen 2024	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2024	Erläuterungen
13	1	0	0	
12	-	-	-	
11	0	1	1,00	
10	1	1	1,00	
9 c	-	-	-	
9 b	1	1	1,00	
9 a	5	5	4,00	
8	-	-	-	
Insgesamt	8	8	7,00	

→ 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								
0201	Hauptverwaltung						1				2,5							
0221	Personalverwaltung					1			1		2						inkl. eine Pufferstelle in A 9 inkl. eine Pufferstelle in A 11	
0222	Personalentwicklung								1									
0280	Kommunale Angelegenheiten							1										
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse					1												
0351	Gebäudewirtschaft										1							
0831	Ausbildung													2				
1101	Sicherheit, Kat.S, LÜ								2			1		1				
1111	Zulassungswesen																	
1121	Verkehrs- und Führerscheinwesen																	
1142	Immissionsschutz							2			2							
1151	Wasserrecht								1					1				
1164	Ausländer-, Perso- nenstandswesen						1		1		2		1					
4011	Soziale Leistungen							2				1						
4030	Altenhilfe, Behindertenb.									1								
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsbe- ratungsstelle										1							
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration					1												
4071	Kreisjugendamt							2		1		1	1					
6000	Kommunales Bauwesen								1									
6021	Tiefbau																	
6122	Gutachterausschuss				1													
6131	Bauordnung, Denkmalschutz							1		3								
6132	Techn. Bauordnung																	
	Summen	1		1	1	2	5	8	8	6	11	3	2	4				52 (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	2 Ü	2	S 18	S 17	S 15	S 14	S 12
0000	Kreistag, Landrat, BL						1,1		1,14	1,0	1,0				1,0							
0100	Kreisrechnungsprüfungsamt						0,5															
0150	Mobilität, ÖPNV				1,0		0,5															
0200	Zentrale Angelegenh.																					
0201	Hauptverwaltung					1,0	4,7		5,5	1,0	0,4		2,57	1,39	1,47	1,0						
0221	Personalverwaltung					2,0	0,72	2,8	0,5	5,0	1,5											
0222	Personalentwicklung									0,5												
0280	Kommunale Angelegenh.										0,8		0,50									
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse					1,0				1,0	2,45	0,5	1,8									
0351	Gebäudewirtschaft				1,0	1,0	5,0		0,65				1,0									
0551	Gleichstellungsstelle							0,63														
0681	Verwaltungsgebäude LRA											0,5	1,0									1,82
0682	Am Plattenberg 12											0,5										0,5
0801	Personalrat																					
1101	Sicherheit, KatS, LÜ					1,0	2,5				3,0	1,0										
1111	Zulassungswesen						1,0		1,0		1,55		10,0									
1121	Verkehrs- und FS-wesen				1,0		1,0			4,6		5,05	1,5	1,0								
1141	Umweltschutz												0,33									
1142	Immissionschutz					2,0							0,34									
1151	Wasserrecht												0,85									
1164	Ausländer-, Personenstandswesen					3,0		2,0	3,36	3,0	8,45	1,38	5,0	11,64								
2201	Wittelsbacher-Realschule											1,0	0,5									
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	0,1								
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	2 Ü	2	S 18	S 17	S 15	S 14	S 12	
2722	Vinzenz-Pallotti-Schule Friedberg											1,0		0,5			0,38						
2900	Schülerbeförderung																						
2923	Medienzentrale												0,62										
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				1,0									
4011	Soziale Leistungen							1,0	3,03	7,45	1,9												
4030	Altenhilfe, Behindertenb.				0,8				0,5			0,49											3,0
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschaftsberatungsstelle												0,5					1,0				4,5	
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration						0,75						0,5									0,5	5,3
4071	Kreisjugendamt		1,0			1,0	4,5	2,0	2,0	4,0	4,2		1,0	1,0					2,0	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		5,0							2,0										
6021	Tiefbau				1,0	2,0	2,0		1,3		0,5												
6122	Gutachterausschuss					1,0							1,2										
6131	Bauordnung, Denkmalschutz												5,65		0,75								
6132	Techn. Bauordnung				1,0	4,5			1,87														
6595	Bauhof der Tiefbauverwaltung								1,0	1,0	5,0		15,0										
7912	Wirtschaftsf., Regionalmanagement				1,0	3,5					0,5		1,48										
Summe		1	1	1	7	31	26	8	23	30	32	22	60	25	6	1	6	1	2	2	22	11	

→ 318
(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 2025 inkl. geplanten Neueinstellungen	Zahl am 30.06.2024	Erläuterungen
Anwärter 3. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	6	2	
Anwärter 2. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	5	3	
		11	5	

II. Nachwuchskräfte und informatorisch Beschäftigte

Bezeichnung	Art der Vergütung	Zahl 2025 inkl. geplanten Neueinstellungen	Zahl am 30.06.2024	Erläuterungen
Auszubildende Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsverg.	19	13	Ob die Auszubildenden (4 Verwaltungsfachangestellte) nach Beendigung der Ausbildung ab ca. 08/2025 in Arbeitsverhältnisse übernommen werden können, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fest. In der Zahl 2025 sind die Ausbildungsjahrgänge 2022/2025 bis 2025/2028 enthalten.
Auszubildende Fachinformatiker	Ausbildungsverg.	1	1	
Student/in Soziale Arbeit	Ausbildungsverg.	0	1	
Praktikanten d. Fachhochsch.	ca. 400 € mtl.	0	0	
		20	15	

Personalausgabenvergleich 2022

Landkreis	Einwohnerzahl am 30.06.2020	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäftigt e	Ehrenamtl. Tätigkeit ¹	Beihilfen, Unterstützungen, Personalnebensausgabe n	Personalausgabe n insgesamt im Berichtsjahr	Personalausgaben 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	136.840	25,16	125,46	4,18	2,96	157,77	127,96
Augsburg	260.635	25,45	157,40	2,55	2,57	187,98	158,07
Dillingen a. d. Donau	98.745	24,92	156,29	3,00	1,87	186,08	148,58
Günzburg	129.572	24,98	187,88	4,09	2,77	219,72	149,62
Neu-Ulm	178.968	44,11	106,50	3,89	6,25	160,74	117,32
Lindau/Bodensee	83.488	20,35	150,92	2,92	7,54	181,73	147,53
Ostallgäu	145.226	20,86	157,24	8,76	4,35	191,21	106,66
Unterallgäu	149.232	41,98	108,46	2,98	5,31	158,72	113,58
Donau-Ries	136.902	29,16	164,92	5,02	7,87	206,98	147,43
Oberallgäu	158.555	24,27	143,65	1,61	2,53	172,06	140,94
Schwaben - Gesamt	1.478.163	28,75	144,78	3,83	4,24	181,60	136,01
Bayern - Gesamt	9.392.432	33,42	160,74	4,05	4,83	203,26	137,60

Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2022" S. 3 - 4 (Tab. 3.42) u. S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

¹ einschl. Beschäftigungsentgelte u. dgl.

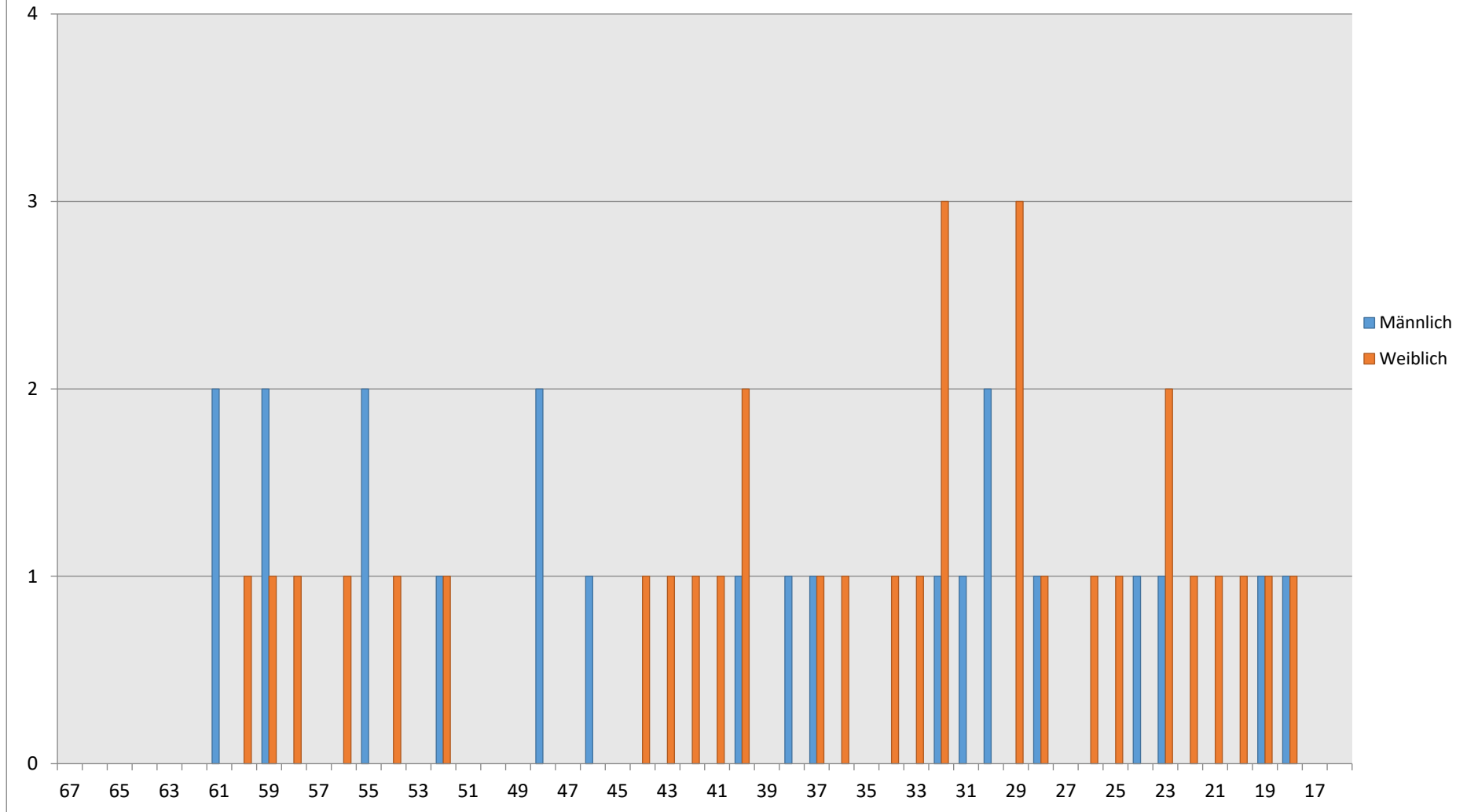
² Beamtenbezüge und Angestelltenvergütungen einschl. Versorgungskassen- und Sozialversicherungsbeiträge sowie Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeit für: Allgemeine Verwaltung, öffentl. Ordnung, Katastrophenschutz, Schulverwaltung, allgemeine kulturelle Angelegenheiten, Verwaltung der sozialen Angelegenheiten,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

Vergleich des laufenden Sachaufwandes 2022

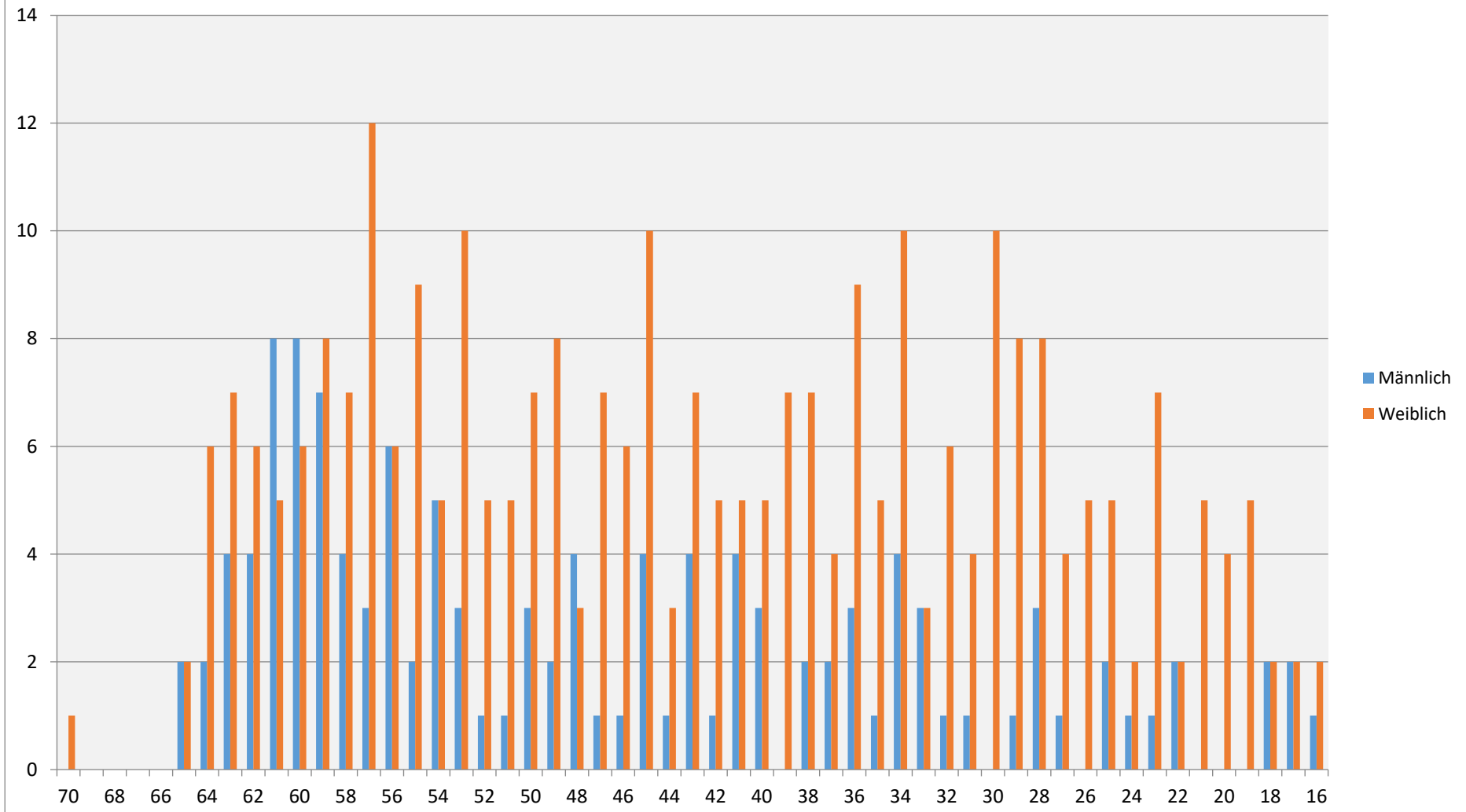
Landkreis	Einwohnerzahl	laufender Sachaufwand im Berichtsjahr		
			in €/Einwohner	Rangfolge
Aichach-Friedberg	136.840	15.226.000	111,27	10.
Augsburg	260.635	37.945.000	145,59	7.
Dillingen a. d. Donau	98.745	15.262.000	154,56	6.
Günzburg	129.572	22.250.000	171,72	5.
Neu-Ulm	178.968	32.842.000	183,51	4.
Lindau/Bodensee	83.488	16.314.000	195,41	2.
Ostallgäu	145.226	31.342.000	215,82	1.
Unterallgäu	149.232	27.877.000	186,80	3.
Donau-Ries	136.902	18.256.000	133,35	8.
Oberallgäu	158.555	19.192.000	121,04	9.
Schwaben - Gesamt	1.478.163	236.506.000	160,00	
Bayern - Gesamt	9.392.432	1.741.232.000	185,39	

Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2022" S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

Altersstruktur Beamte gesamt Stand: 01.01.2025



Altersstruktur Beschäftigte gesamt Stand: 01.01.2025



Altersstruktur Gesamt Stand: 01.01.2025

