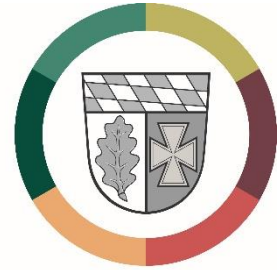


LANDRATSAMT AICHACH-FRIEDBERG



Stellenplan 2026

für den

Landkreis Aichach-Friedberg

STELLENPLAN 2026

Vorwort:

Steigende Personalkosten, eine konstant hohe Fluktuation, zunehmende Probleme, alle freiwerdenden Stellen adäquat und zeitnah zu besetzen: Das sind und bleiben die großen Herausforderungen des Personalmanagements des Landratsamtes 2025 und 2026. Im Jahr 2025 haben insgesamt (Kreis und Staat) das Landratsamt 51 Personen verlassen. 76 Personen sind eingestellt worden (Stand 31.10.2025). Die hohe Differenz zwischen Zu- und Abgängen erklärt sich zum großen Teil aus der steigenden Teilzeitquote. Nach wie vor stehen wir in einem Spannungsverhältnis zwischen Sparsamkeit bei der Mittelbewirtschaftung und der Notwendigkeit, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Die Schwierigkeiten, die staatlichen Stellen zu besetzen, welche durch die Regierung von Schwaben bewirtschaftet werden, haben 2025 nochmals zugenommen.

In den vergangenen Jahren wurden bedarfsorientiert neue Stellen geschaffen und die Zahl der Ausbildungsmöglichkeiten auf hohem Niveau konstant gehalten. Die Gesamtzahl der Beschäftigten (Köpfe) wird im Jahr 2026 im Vergleich zu 2025 steigen (2025: 611 Personen, 2026: 652; jeweils Stand 01.01.). Die Zunahme des Personalstandes liegt vor allem an der steigenden Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse und an Personalmehrungen innerhalb des vorhandenen Stellenplans. So wurden z. B. mehrere Vollzeitplanstellen, welche nur durch Teilzeitbeschäftigte belegt waren, durch weitere Teilzeitbeschäftigte aufgefüllt.

In den vorliegenden Zahlen ist der adäquate Ersatz von ausscheidendem Personal berücksichtigt, ebenso tarifrechtlich bedingte Höhergruppierungen und Stufenaufstiege. Im Jahr 2026 werden die Personalkosten voraussichtlich um 1.052.400 € steigen; unter Berücksichtigung von niedrigeren Personalkostenersätzen steigen die Personalkosten im Saldo um 1.152.100 € (+ 4,03 %). 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 2025 unter Berücksichtigung der rechtlichen und tariflichen Unterschiede an Kreisbedienstete Leistungsprämien von insgesamt rund 328.000 € 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 2.650 € (Beamte) bzw. 750 € (Tarifbeschäftigte) im Einzelfall wieder nur eine sehr geringe Honorierung möglich. Für die Tierärzte im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz wurden 380 € (Beamte) bzw. 114 € (Tarifbeschäftigte) und für die Beschäftigten im Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege 260 € (Beamte) bzw. 84 € (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 309.000 € veranschlagt (2,00 % der ständigen Monatsentgelte des Jahres 2023). 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 2026 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 2025	28.577.000 €
Hochrechnung (Stand: 03.11.2025)	27.960.000 €
Minderausgaben	617.000 €

Die Gesamtpersonalausgaben werden voraussichtlich um rund 2,16 % unterschritten. Die Gründe hierfür sind Krankheitsausfälle mit Lohnwegfall und zunehmende Schwierigkeiten bei der zeitnahen Gewinnung von Personal.

1.2 Tarif- und Besoldungsentwicklung 2025 und 2026

Die Tarifeinigung vom Mai 2025 brachte eine Planungssicherheit bis zum 31.03.2027. Ab dem 01.04.2025 gab es neue tarifliche Entgelte (+ 3,0 %, mindestens jedoch 110 € monatlich zusätzlich). Ab 01.05.2026 gibt es eine weitere Entgelterhöhung um + 2,8 %.

Des Weiteren wird sich ab 2026 die Jahressonderzahlung einheitlich auf 85 % des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts erhöhen. Außerdem werden die Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit ab 01.07.2025 erhöht, was aber keine Auswirkungen auf das Landratsamt hat. Ab dem Kalenderjahr 2027 wird es einen zusätzlichen Urlaubstag geben.

Im Beamtenbereich gab es eine Besoldungssteigerung von 5,5 % ab dem 01.02.2025. Eine zukünftige Steigerung der Besoldung ist noch nicht bekannt. In der Regel orientiert sich diese

an den Steigerungen des Tarifvertrags der Länder (TV-L). Wir kalkulieren mit einer Steigerung von + 3,5 % ab dem 01.01.2026.

1.3 Personalausgaben und Personalkostenersätze 2026
(in €, wie im Haushaltsentwurf vom 29.10.2025 enthalten)

1.3 Personalausgaben 2026

	Ausgabenart	Ansatz 2026	Ansatz 2025	Differenz		Erläut.
				2025/2026	bereinigt	
1	2	3	4	5	6	7
40	Aufwendungen für ehrenamtl. Tätigkeit	582.000	565.500	16.500	16.500	2,92%
41	Dienstbezüge und dgl.					
410	Beamtenbezüge	2.730.300	2.672.700	57.600	57.600	2,16%
414	Beschäftigungsentgelte	18.684.500	18.071.400	613.100	718.800	3,98%
41	Zwischensumme	21.414.800	20.744.100	670.700	776.400	3,74%
43	Beiträge zu Versorgungskassen					
430	Beamte	1.601.200	1.558.000	43.200	7.400	0,47%
434	Beschäftigte	1.469.300	1.455.800	13.500	25.200	1,73%
43	Zwischensumme	3.070.500	3.013.800	56.700	32.600	1,08%
44	Beiträge zur gesetzl. Sozialvers.					
444	Beschäftigte	4.128.300	3.815.100	313.200	334.200	8,76%
448	Sonstige	21.300	22.500	-1.200	-1.200	-5,33%
44	Zwischensumme	4.149.600	3.837.600	312.000	333.000	8,68%
45	Beihilfen, Unterstützungen	400.000	405.000	-5.000	-7.900	-1,95%
46	Personalnebenausgaben	12.500	11.000	1.500	1.500	13,64%
4	Gesamtsumme ohne Umsatzsteuer	29.629.400	28.577.000	1.052.400	1.152.100	4,03%
	Personalkostenersätze	Ansatz 2026	Ansatz 2025	Differenz		Erläut.
				2025/2026		
1	2	3	4	5	6	7
a	für Beihilfen	33.000	30.100	-2.900		
b	von Wohnbau GmbH	12.500	12.000	-500		
c	von Biomasse	600	600	0		
d	von VHS	8.800	8.300	-500		
e	von ZV Tierkörperbeseitigung	4.500	4.300	-200		
f	von LPV	900	800	-100		
g	von Gemeinde Affing	500	500	0		
h	für Jobcenter	841.000	830.000	-11.000		
i	für Asyl Ausländeramt - Unterkünfte	950.000	1.208.200	258.200		
j	von Kliniken an der Paar	385.700	341.600	-44.100		
k	Abfallwirtschaft	81.200	46.400	-34.800		
l	Koordinierende Kinderschutzstelle	22.700	22.700	0		
m	Koordinatorinnenstelle Asyl, Ehrenamt	82.300	55.000	-27.300		
n	Gesundheitsregion plus	50.000	50.000	0		
o	von WILA	2.700	2.400	-300		
p	Pflegestützpunkt Förderungen	205.000	190.000	-15.000		
q	von Jobcenter (1 €-Jobber)	0	0	0		
r	von Gemeinde für Ausbildungskosten	20.000	0	-20.000		
s	Ersätze Personal (MuSch, Schadenersatz, Integration)	34.900	34.100	-800		
t	für betr. Altersvorsorgung - Zuweisung Bund	23.000	22.000	-1.000		
	Gesamtsumme ohne Umsatzsteuer	2.759.300	2.859.000	99.700		
	Saldo	26.870.100	25.718.000	1.152.100		

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;	7.200	6.800	-400		
	Ansatz Einnahmen lt. FinzD inkl. Ust.	2.766.500	2.865.800	99.300		
	Gesamtausgaben ber. incl. Ust.	29.636.300	28.583.800	-1.052.500		

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 57.600 € (+ 2,16 %)
- Auswirkung der Besoldungssteigerung ab 01.02.2025 (+ 5,5 %)
- Fiktive Erhöhung ab 01.01.2026 (+ 3,5 %)

414 Beschäftigungsentgelte

- Bereinigte Steigerung 718.800 € (+ 3,98 %)
- Auswirkung der Tarifsteigerung ab 01.04.2025 (+ 3,0 %, mind. 110 €), ab 01.05.2026 (2,8 %)
- Erhöhung der Jahressonderzahlung auf einheitlich 85 % für alle Entgeltgruppen
- Pauschale Kürzung 2026 um 500.000 €
- Im Stellenplan 2024 neu geschaffene Stellen, die seit 2025 und auch zum Teil noch 2026 voll angesetzt werden

434 Beschäftigte – Beiträge zu Versorgungskassen

- Bereinigte Beiträge und Umlagen + 7.400 € (+ 0,47 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte bedingen auch höhere Versorgungslasten (siehe Grupp. 414)

444 Beschäftigte – Beiträge zur gesetzl. Sozialversicherung

- Bereinigte Beiträge + 334.200 € (+ 8,76 %)
- Höhere Beschäftigungsentgelte sowie eine höhere Beitragsbemessungsgrenze bedingen auch höhere Sozialversicherungsbeiträge (siehe Grupp. 414)
- Keine pauschale Kürzung

45 Beihilfen, Unterstützungen

- Bereinigte Beiträge - 7.900 € (- 1,95 %)

Grundlagen für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge:

- Krankenversicherung 14,60 %
zzgl. Zusatzbeitrag durchschnittlich 2,5 % 16,70 %
- Rentenversicherung 18,60 %
- Arbeitslosenversicherung 2,60 %
- Pflegeversicherung 3,40 %
- Bayer. Versorgungsverband 39,90 %
- Zusatzversorgungskasse 7,75 %

Folgende Änderungen der Arbeitgeberbeiträge sind laut aktuellem Stand (25.10.2025) 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 500.000 € 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 2026 zu reduzieren (siehe 1.1).

Zusammenfassung

Dienstbezüge und dgl. steigen in der Summe um 670.700 €. Die gesamten Personalkosten steigen um 1.052.400 €, unter Berücksichtigung von niedrigeren Personalkostenersätzen erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 1.152.100 € (+ 4,03 %).

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 €

2026: 13,82 % bei einem HH-Volumen von 214.416.300 €
(HGr. 4: 29.629.400 €)

Die Aussage für das Jahr 2026 basiert auf den derzeitigen Haushaltsplanungen (Stand 05.11.2025). Im Vergleich zum Vorjahr sind kaum Veränderungen zu erkennen. 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 34 ff.)

Die Personalkostenvergleiche erfolgen mit den aktuellsten verfügbaren Zahlen aus dem Jahr 2023. Der Landkreis Aichach-Friedberg befindet sich trotz steigender Personalkosten immer noch auf einer guten Position (siehe Seite 34), in dem sowohl die Werte im schwäbischen (2023: -13,47 %, 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 (2023: -22,04 %, 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 34).

Hauptsächlich im Reinigungsbereich werden seit vielen Jahren Fremdleistungen in Anspruch genommen. Seit dem Jahre 2023 erfolgt dies aber auch im Ausländerwesen und seit dem Jahr 2024 ebenso im Bereich der Digitalisierung (Gesundheitsamt und Hauptverwaltung), sowie im Bereich der Gebäudewirtschaft (Schulbusaufsichten). 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 2023 zeigen, dass der Landkreis Aichach-Friedberg beim Sachaufwand trotzdem weiterhin noch sehr niedrig liegt (siehe Seite 35):

Laufender Sachaufwand des Landkreises Aichach-Friedberg im Durchschnitt:

- 2023: 123,00 €/Einwohner (letzter Rang unter den schwäbischen Landkreisen)
- 2022: 111,27 €/Einwohner
- 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:

- 2023: 162,66 €/Einwohner
- 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:

- 2023: 192,05 €/Einwohner
- 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 2026 voraussichtlich keine Schwerbehindertenabgabe entrichten. Wie in den letzten Jahren wird die erforderliche Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertroffen. Zum Stichtag 01.01.2026 errechnen sich für das Landratsamt 27 Pflichtplätze (in 2025 25 Pflichtplätze), tatsächlich sind 37 Plätze besetzt (bisher 36 Plätze). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wertstoffsammelstellen (89 Personen) wurden zum 01.01.2025 in den Landkreisdienst übernommen. Im Oktober 2024 waren diese Zahlen noch nicht bekannt, weshalb bei der Berechnung der Schwerbehinderten (Seite 21) die Wertstoffsammelstellenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nicht berücksichtigt wurden. Die Zahlen für den Stand 01.01.2025 in der Anlage auf Seite 21 werden jetzt aber, im Stellenplan 2026, angepasst.

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 befanden sich demnach noch drei Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, deren Altersteilzeitverhältnis inzwischen endete. Auch in den letzten Tarifverhandlungen im Jahr 2025 wurden keine neuen tarifrechtlichen Grundlagen für Altersteilzeit geschaffen. Derzeit wird geprüft, ob aus personalpolitischen Gründen unter Berücksichtigung der finanziellen Aspekte und den vorhandenen Problemen bei der Personalgewinnung Altersteilzeit auf der gesetzlichen Grundlage des Altersteilzeitgesetzes angeboten werden kann.

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 vier Kreisbeamten/-beamtinnen die Altersteilzeit in Anspruch.

Der Freistaat Bayern hat bislang insgesamt 13 Staatsbeamten/-beamtinnen die Altersteilzeit bewilligt. Aktuell befindet sich ein Beamter in der Arbeitsphase der Altersteilzeit im Blockmodell.

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 2025 konnte die Zahl der angebotenen Praktikumsstellen für Schüler auf insgesamt 26 gesteigert werden. Die

Nachfrage nach Ausbildungsplätzen war nun mehrere Jahre eher rückläufig. Durch intensive Bemühungen wie der Teilnahme an diversen Berufsmessen im Landkreis, angebotene Praktika und breitgefächerte Werbemaßnahmen konnte die Zahl der Bewerbungen im Vergleich zu den Jahren 2023 und 2024 wieder deutlich gesteigert werden. Für 2026 konnten fünf Auszubildende gewonnen werden, die vorab bereits ein Praktikum absolviert haben. Die Ausbildung steht auch Mittelschülern mit einem guten qualifizierenden Abschluss offen.

Zum 01.09.2025 wurden vier Auszubildende für den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten eingestellt. Außerdem traten im Herbst 2025 zwei Beamtenanwärter/innen für den Einstieg in die zweite Qualifikationsebene und ein Beamtenanwärter für die dritte Qualifikationsebene (Anwärter des Freistaates Bayern) ihren Dienst an.

Ziel der seit Herbst 2014 verstärkten Ausbildungsbemühungen des Landkreises ist es, jährlich regelmäßig bis zu zehn jungen Menschen einen Ausbildungs- bzw. einen Studienplatz im Verwaltungsbereich anzubieten (sechs Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten und jeweils zwei Anwärterinnen bzw. zwei Anwärter in der zweiten und in der dritten Qualifikationsebene). Alle drei Jahre steht darüber hinaus in der EDV-Zentrale ein Ausbildungsplatz für die dreijährige Berufsausbildung im Bereich Fachinformatik-Systemintegration zur Verfügung.

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 zunehmend Beschäftigte des Staates 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. Im Laufe des Jahres 2025 wurden, 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 bis zu Jahren 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	
01.01.2026	70	19	89	69,28	

*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 31.10.2025.

3. Sonstige Personalkennzahlen

3.1. Frauenanteil, Teilzeitarbeit

Am Landratsamt und in den Kreiseinrichtungen (ohne Krankenhäuser) sind von den 652 Beschäftigten 404 Frauen; das entspricht einer Quote von knapp 62 %. Von den 404 Frauen befinden sich 246, also ca. 60 %, 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. Weiterhin ist es erneut gelungen, 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 – wie im Jahr zuvor - zwölf Frauen eine Aufgabe als Sachgebietsleiterin bzw. Leiterin einer Stabsstelle (von insgesamt 31 Sachgebieten/Stabsstellen) wahr.

3.2 Altersstruktur (Seite 36 ff.)

Die Übersicht zur Altersstruktur der Beschäftigten liegt bei. Das Durchschnittsalter der einzelnen Beschäftigungsgruppen (in Jahren) stellt sich zum Stand 01.01.2026 wie folgt dar:

	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
Frauen	36,32	42,42	41,83
Männer	42,67	47,42	46,72
Gesamt	38,88	43,91	43,33

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, 2026: 43,33). Ein Blick auf die graphische Darstellung in der Anlage (Altersstruktur gesamt Stand 01.01.2026, Seite 38) belegt, dass wir uns mitten in einem Generationswechsel befinden. Aktuell beschäftigen wir 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits das 60. Lebensjahr überschritten haben (2025: 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. Um auf Wechsel in der mittleren Führungsebene (Sachgebietsleitungen) vorbereitet zu sein, führen wir regelmäßig umfassende Qualifizierungsmaßnahme für neue Sachgebietsleitungen und den potentiellen Führungskräftenachwuchs durch. Die letzte Qualifizierungsmaßnahme wurde 2023 durchgeführt. Im nächsten Jahr stehen allerdings keine Veränderungen bei den Führungskräften aufgrund eines Renteneintritts an.

3.3 Krankenquote

Da das Jahr 2025 noch nicht abgeschlossen ist, wird auf die Werte aus dem Jahr 2024 zurückgegriffen:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beamte/Beschäftigte (ehem. Angestellte; Quote)	4,50 %	4,00 %	4,48 %	3,68 %	4,86 %	4,87 %	5,3 %	5,99 %	8,68 %	7,67 %	6,83 %
Krankheitstage insgesamt*	3.503	3.342	3.912	3.263	4.347	4.449	5.131	6.061	9.187	8.008	7.343
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	9,68	8,46	9,47	7,75	10,23	10,02	11,03	12,10	17,30	14,83	13,23

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beschäftigte (ehem. Arbeiter; Quote)	9,76 %	11,92 %	7,45 %	9,87 %	10,91 %	7,08 %	8,11 %	9,93 %	13,69 %	11,08 %	12,2 %
Krankheitstage insgesamt*	1.207	1.611	854	1.083	1.402	930	1.155	1.292	1.834	1.508	1.769
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	23,09	24,41	15,25	19,00	26,45	16,91	20,26	23,49	30,93	24,72	27,22

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
zusammen (Quote)	5,25 %	5,11 %	4,83	4,37 %	5,62 %	5,15 %	5,66	6,44 %	9,24 %	8,06 %	7,47 %
Krankheitstage insgesamt*	4.773	4.953	4.766	4.346	5.749	5.379	6.286	7.353	11.021	9.516	9.112
durchschnittl. Fehltage je Mitarbeiter/in	11,45	10,74	10,16	9,09	12,03	10,78	12,04	13,22	18,66	15,83	14,7

* 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 2024 ein Rückgang (insgesamt 665 Fehltage weniger als im Vorjahr) zu verzeichnen, welcher insbesondere davon abgeleitet werden kann, dass langzeiterkrankte Personen wieder ihren Dienst aufgenommen haben. Im Bereich der ehemaligen Arbeiter ist jedoch ein Anstieg zu erkennen. Die aktuellste 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 %. Kurmaßnahmen sind dabei im Gegensatz

zu den Zahlen des Landratsamtes nicht berücksichtigt. Aktuell gehen wir im Jahr 2025 wieder von einem Anstieg aus. Zu Beginn des dritten Quartals 2025 waren in den zurückliegenden 12 Monaten 53 Mitarbeiter/innen über 42 Tage arbeitsunfähig erkrankt.

Die aktuelle Analyse der Krankschreibungen bei den AOK-Versicherten zeigt, dass sich die Krankenstände auch im Verlauf des Jahres 2024 weiterhin auf hohem Niveau bewegen. Der Höchstwert ist bereits im Zeitraum von Januar bis August und noch vor der Erkältungswelle im Herbst und Winter mit 225 Arbeitsunfähigkeitsfällen je 100 erwerbstätige Mitglieder erreicht worden. Somit ist der Krankenstand um 3,69 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2023: 217 Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Mitglieder) gestiegen. Als häufigste Ursache handelt es sich, wie bereits in den letzten Jahren, um Atemwegserkrankungen, gefolgt von psychischen sowie Burnout-Erkrankungen. Die hohen Fehlzeiten werden mit der Zunahme psychischer Belastungen durch globale Krisen sowie Veränderungen in der Arbeitswelt u.a. auf Grund von Arbeitsintensivierung, Flexibilisierung, Kommunikationsverdichtung und Mehrfachbelastung begründet. Außerdem besteht eine erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen nach Ende der pandemiebedingten Schutzmaßnahmen. Die Einführung der elektronischen AU-Bescheinigung soll zudem ein vollständigeres Krankheitsbild ermöglichen.

3.4 Erziehungsarbeit und Pflege

Zum 01.01.2026 befinden sich voraussichtlich

- 7 Beamtinnen (davon 4 Staatsbeamtinnen) und
- 22 Beschäftigte (davon eine Staatsbeschäftigte)

in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub zur Kinderbetreuung. Im Vergleich zum Vorjahr sind fünf Beamtinnen mehr in Elternzeit oder Sonderurlaub. Dass die Zahl der Beschäftigten in Elternzeit im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant geblieben ist, ist darauf zurückzuführen, dass zwar neue Meldungen über Schwangerschaften und anschließender Elternzeiten eingegangen sind, jedoch auch zehn Beschäftigte nach bzw. während der Elternzeit ihren Dienst am Landratsamt wiederaufgenommen haben. 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 reduziert sich gegenüber dem Vorjahr um eine Stelle auf 381. Aufgrund von Stellenresten (überwiegend Teilzeit) sind tatsächlich 351,10 Stellen besetzt (Stand: 30.06.2025).

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, werden in einem besonderen Abschnitt ausgewiesen.

Drei Beamte der Kommunalen Abfallwirtschaft in Besoldungsgruppe (BesGr.) A 12, A 11 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 53 Stellen (Veränderung gegenüber dem Vorjahr - 3; tatsächlich sind mit Stand am 30.06.2025 41,95 Stellen besetzt). Dieser Rückgang liegt darin begründet, dass Beamtenplanstellen, aufgrund von Versetzungen von Beamten zu einem anderen Dienstherrn, frei und durch Tarifbeschäftigte nachbesetzt werden.

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.

Bes.Gr.	Stellen 2026	Stellen 2025	+/-	Gründe
<u>Kommunale Wahlbeamte</u>				
B 6	1	1		
<u>Sonstige Beamte</u>				
A 16	1	1		
A 15	1	1		
A 14	3	2	+1	▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 14 statt A 13
A 13	5	5		▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 14 statt A 13 ▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 13 statt A 12
A 12	7	8	-1	▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 13 statt A 12
A 11	9	8	+1	▪ Umwandlung einer Beamten- in eine Tarifbeschäftigtenstelle ▪ Einordnung von zwei Stellen gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 11 statt A 10
A 10	3	6	-3	▪ Umwandlung von zwei Beamten- in Tarifbeschäftigtenstellen ▪ Einordnung von zwei Stellen gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 11 statt A 10 ▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 10 statt A 9
A 9	17	15	+2	▪ Einordnung von vier Stellen für größtmögliche Flexibilität in Bes.Gr. A 9 statt A 6, A 7 und A 8 ▪ Umwandlung einer Beamten- in eine Tarifbeschäftigtenstelle ▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 10 statt A 9
A 8	2	3	-1	▪ Einordnung einer Stelle für größtmögliche Flexibilität in Bes.Gr. A 9 statt A 8
A 7	3	2	+1	▪ Einordnung einer Stelle für größtmögliche Flexibilität in Bes.Gr. A 9 statt A 7 ▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 7 statt A 6 ▪ Umwandlung einer Tarifbeschäftigten- in eine Beamtenstelle
A 6	1	4	-3	▪ Einordnung von zwei Stellen für größtmögliche Flexibilität in Bes.Gr. A 9 statt A 6 ▪ Einordnung einer Stelle gem. Stellenbewertung in Bes.Gr. A 7 statt A 6
Gesamt	53	56	-3	

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, werden in einem besonderen Abschnitt ausgewiesen. Mitarbeiter/innen der kommunalen Abfallwirtschaft sind in den Zahlen nicht enthalten, sie werden ausschließlich im Wirtschaftsplan/Stellenplan des nach Eigenbetriebsrecht geführten Regiebetriebs berücksichtigt. Im Jahr 2026 vorgesehene Höhergruppierungen ergeben sich insbesondere aus der Neubewertung von Stellen.

Die Gesamtzahl der Stellen erhöht sich gegenüber dem Vorjahr um zwei Stellen auf 328. Davon sind 309,15 Stellen besetzt (Stand 30.06.2025).

Die Erhöhung um zwei Stellen resultiert aus der Nachbesetzung von Beamtenstellen mit Tarifbeschäftigten, welche im Stellenplan 2026 entsprechend im Beschäftigtenbereich hinterlegt werden.

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

EG	Stellen 2026	Stellen 2025	+/-	Gründe
<u>Sozial- und Erziehungsdienst</u>				
S 18 (EG 12)	1	1		
S 17 (EG 11)	2	2		
S 15 (EG 10)	1	2	-1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG S 14 statt EG S 15
S 14 (EG 9c)	24	22	+2	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG S 14 statt EG S 15 ▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG S 14 statt EG S 17
S 12 (EG 9b)	10	11	-1	▪ Tarifgerechte Einordnung einer Stelle in EG 11 statt EG S 12
<u>Allgemeiner Verwaltungsdienst einschl. Jobcenter Wittelsbacher Land</u>				
15	1	1		
14	1	1		
13	2	2		
12	7	7		
11	29	31	-2	▪ Tarifgerechte Einordnung von zwei Stellen in EG 10 statt EG 11
10	31	27	+4	▪ Tarifgerechte Einordnung von drei Stellen in EG 10 statt EG 11 ▪ Umwandlung einer Beamten- in eine Tarifbeschäftigtenstelle
9c	10	8	+2	▪ Umwandlung einer Beamten- in eine Tarifbeschäftigtenstelle ▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellenanteilen in EG 9c statt EG 10 bzw. EG 9b
9b	22	24	-2	▪ Umwandlung einer Beamten- in eine Tarifbeschäftigtenstelle ▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen in anderen EG
9a	46	35	+11	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen in EG 9a, insbesondere im Zuge von zahlreichen Stellenbewertungen
8	23	32	-9	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen in höheren (z. T. auch niedrigeren) EG, insbesondere im Zuge von zahlreichen Stellenbewertungen
7	23	22	+1	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellenanteilen aus verschiedenen EG in EG 7 bzw. in eine niedrigere oder höhere EG
6	64	60	+4	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen in EG 6, insbesondere im Zuge von zahlreichen Stellenbewertungen
5	18	25	-7	▪ Tarifgerechte Einordnung von Stellen in höhere EG, insbesondere im Zuge von zahlreichen Stellenbewertungen
4	6	6		
2Ü	1	1		
2	6	6		
Gesamt	328	326	+2	

4.3 Zusätzlich Stellen

4.3.1 Verzicht auf zusätzliche Planstellen

Die Personalausgaben und Stellen 2026 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.

Obwohl es vereinzelt notwendig sein wird, mehr Personal einzelnen Sachgebieten zur Verfügung zu stellen, um eine fachgerechte Aufgabenerfüllung sicher zu stellen, wird im Stellenplan 2026 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.

In den letzten zwei Jahren wurden sogenannte Stellenreste nach und nach aufgefüllt. Gemeint sind hier Vollzeitplanstellen, die nur durch eine Teilzeitkraft belegt waren. Für punktuell notwendiges zusätzliches Personal bietet der vorliegende Stellenplan nur noch geringe Kapazitäten.

Bei dringendem zusätzlichem Bedarf kann noch auf die unten aufgeführten Pufferstellen zurückgegriffen werden (siehe 4.3.2).

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 Personalkostenersatz gegenüber, so dass der Landkreis dadurch keinen Mehraufwand hatte.

Auch die sog. Pufferstellen für das **Landratsamt** wurden in der Vergangenheit immer wieder genutzt. Wiederholt konnte damit steigender Personalbedarf, z. B. im Bereich Wohngeld oder in der Führerscheinstelle, gedeckt werden. Eine Pufferstelle (A 9) wird aktuell für den erhöhten Bedarf bei der Digitalisierung des Landratsamtes genutzt.

Die zwei noch freien Pufferstellen (JC: 1,0 VK EG 9a TVöD; LRA 1,0 VK A 11 BayBesG) sollten weiter erhalten bleiben, 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 33)

Im Herbst 2025 haben beim Landkreis sechs junge Menschen in verschiedenen 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 2025 vier Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte eingestellt. Zum 01.09.2026 ist vorgesehen, erneut bis zu sechs Ausbildungsplätze für Verwaltungsfachangestellte zur Verfügung zu stellen.

Zur Zeit werden – einschließlich Staatspersonal – insgesamt 25 junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebildet.

5. Fazit

Im Stellenplan 2026 werden keine zusätzlichen Planstellen geschaffen. Die gesamten Personalkosten steigen um 1.052.400 €, unter Berücksichtigung von niedrigeren Personalkostenersätzen erhöhen sich die Personalkosten im Saldo um 1.152.100 € (+ 4,03 %).



Florian Asmussen

Weitere Informationen zum Stellenplan 2026

I. Personalstand

(= Anzahl der Personen, die am 01.01.2026 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 31.10.2025 bekannten Personalveränderungen auf.)

m = männlich
w = weiblich

Bezeichnung	1.1.2025	1.1.2026	Davon		Teilzeit (einschließlich Altersteilzeit im TZ-Modell)	
	(inkl. eingegliederte Sonderbehörden)	(inkl. eingegliederte Sonderbehörden)	m	w		
					m	w
Staatsbeamte davon in Ausbildung	62 3	65 3	28 2	37 1	4 0	19 0
Staatl. Beschäftigte	18	18	1	17	1	13
Kreisbeamte davon in Ausbildung	52 7	50 7	21 2	29 5	1 0	11 0
Beschäftigte LRA einschl. aller Dienststellen	362	404	121	283	22	176
Beschäftigte Wertstoffsammelstellen	89	88	64	24	64	23
Auszubildende LRA	15	16	6	10	0	0
Amtliche Tierärzte Fleischkontrolleure	13	11	7	4	7	4
Gesamt:	611	652	248	404	99	246

II. Schwerbehinderte

<u>Stand</u>	<u>01.01.25</u>	<u>01.01.26</u>
Arbeitsplätze insgesamt	611	652
Arbeitsplätze nach dem SGB IX	503	542
Zahl der Pflichtplätze (SOLL)	25	27
Zahl der tatsächlich besetzten Plätze (IST)	36	37

STELLENPLAN 2 0 2 6

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 2026 weist, unter Berücksichtigung der tatsächlichen Stellenbesetzung, den im Haushaltsjahr 2026 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 2026			Zahl der Stellen 2025	Zahl d. tatsächl. besetzten Stellen am 30.06.2025	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	1,00	1 Mitarbeiter noch A 14
	A 14	3	-	-	2	2,00	1 Mitarbeiter noch A 13
	A 13	5	-	-	5	4,50	3 Mitarbeiter noch A 12
	A 12	7	-	-	8	6,60	6 Mitarbeiter noch A 11 5 Mitarbeiter tb
	A 11	9	-	-	8	3,75	3 Mitarbeiter tb
	A 10	3	-	-	6	6,00	
	A 9	13	2	-	11	6,70	6 Mitarbeiter tb
	A 8	2	-	-	3	2,00	1 Mitarbeiter noch A 7
	A 7	3	-	-	2	2,00	
	A 6	1	-	-	4	2,00	
Insgesamt		49	2	-	52	38,55	14 Mitarbeiter tb

*zum Stichtag 30.06.2025

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

	Bes.Gr.	Zahl der Stellen 2026			Zahl der Stellen 2025	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 8 1 Mitarbeiter tb
	A 8	-	-	-	-	-	
	A 7	-	-	-	-	-	
	A 6	-	-	-	-	-	
Insgesamt		4	-	-	4	3,40	1 Mitarbeiter tb

*zum Stichtag 30.06.2025

Stellenplan **Teil B: Beschäftigte**

I. Landratsamt

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2026	Zahl der Stellen 2025	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2025	Vermerke, Erläuterungen*
Sozial- und Erziehungsdienst				
S 18 (EG 12)	1	1	0,90	1 Mitarbeiter tb
S 17 (EG 11)	2	2	2,60	1 Mitarbeiter tb
S 15 (EG 10)	1	2	2,00	
S 14 (EG 9c)	24	22	20,95	17 Mitarbeiter tb
S 12 (EG 9b)	10	11	9,00	13 Mitarbeiter tb
Allgemeine Verwaltung				
15	1	1	1,00	
14	1	1	0,90	1 Mitarbeiter tb
13	1	1	1,00	
12	7	7	6,44	2 Mitarbeiter tb
11	29	31	28,37	9 Mitarbeiter tb
10	30	26	25,15	18 Mitarbeiter tb
9c	10	8	7,01	4 Mitarbeiter tb
9b	21	23	23,40	17 Mitarbeiter tb
9a	41	30	29,24	12 Mitarbeiter tb
8	23	32	29,17	24 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
7	23	22	21,65	7 Mitarbeiter tb
6	64	60	57,69	39 Mitarbeiter tb 1 Altersteilzeitverhältnis
5	18	25	24,21	11 Mitarbeiter tb 1 Stelle kw
4	6	6	5,97	4 Mitarbeiter tb
2 Ü	1	1	0,64	2 Mitarbeiter tb
2	6	6	4,86	11 Mitarbeiter tb
Insgesamt	320	318	302,15	193 Mitarbeiter tb 2 Altersteilzeitverhältnisse

*zum Stichtag 30.06.2025

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Entgeltgruppe	Zahl der Stellen 2026	Zahl der Stellen 2025	Zahl der tatsächlich besetzten Stellen am 30.06.2025	Erläuterungen
13	1	1	1,00	
11	0	0	0,00	
10	1	1	1,00	
9b	1	1	1,00	
9a	5	5	4,00	
Insgesamt	8	8	7,00	

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

I. Landratsamt – Beamte

Abschn. bzw. UAb- schn	Bezeichnung der Ab- schnitte und Unterab- schnitte	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-prü- fungsamt					1									
0200	Zentrale Angelegen- heiten		1				1								
0201	Hauptverwaltung					1				1,5					
0221	Personalverwaltung				1			1		2					inkl. einer Pufferstelle in A 9 inkl. einer Pufferstelle in A 11
0222	Personalentwicklung					1		1							
0280	Kommunale Angele- genheiten						1								
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse				1										
0351	Gebäudewirtschaft									1					
0831	Ausbildung									2					
1101	Sicherheit, Kat.S, LÜ							2			1	1			
1111	Zulassungswesen														
1121	Verkehrs- und Füh- rerscheinwesen														
1142	Immissionsschutz						2		1	1					
1151	Wasserrecht							1					1		
1164	Ausländer-, Perso- nenstandswesen				1			1		2		1			
4011	Soziale Leistungen						2				1	1			
4030	Altenhilfe, Behin- dertenb.								1						
4031	Betreuungsstelle, Schwangerschafts- beratungsstelle									1					
4032	Ehrenamt, Bildung, Integration														
4071	Kreisjugendamt					1	1	1		2					
6000	Kommunales Bau- wesen														
6021	Tiefbau														
6122	Gutachterausschuss			1											
6131	Bauordnung, Denkmalschutz						1	1	1						
6132	Techn. Bauordnung														
Summen		1	1	1	3	5	7	9	3	13	2	3	1		49 (vgl. Gesamtergebnis Teil A.I)

II. Jobcenter Wittelsbacher Land - Beamte

Abschn. bzw. UAb- schn	Bezeichnung der Ab- schnitte und Unterab- schnitte	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. UAb- schn.	Bezeichnung d. Abschnitte u. Unter- abschnitte	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						1,6		1,14	0,5					1,0							
0100	Kreisrechnungsprüfungsamt						0,5															
0150	Mobilität, ÖPNV				1,0		0,5															
0200	Zentrale Angelegen.							1,0			1,0											
0201	Hauptverwaltung					1,0	5,7		6,5		0,4	1,0	2,57	2,39	1,47	1,0						
0221	Personalverwaltung					2,0	0,72	1,8	0,5	6,0	1,5											
0222	Personalentwicklung																					
0280	Kommunale Angelegen.										0,8		0,50									
0301	Kreisfinanzen, Kreiskasse					1,0				1,0	2,45	0,5	1,8									
0351	Gebäudewirtschaft				1,0		5,0	1,0		0,65			0,95	0,5								
0551	Gleichstellungsstelle						0,63															
0681	Verwaltungsgebäude LRA										0,65			1,00			1,82					
0682	Am Plattenberg 12										0,35						0,5					
0801	Personalrat						0,45															
1101	Sicherheit, KatS, LÜ						3,05			2,0	2,0											
1111	Zulassungswesen						1,0			1,0	1,55		10,0									
1121	Verkehrs- und FS-wesen				1,0		1,0			5,6		4,05	1,5	1,0								
1141	Umweltschutz												0,15									
1142	Immissionschutz					2,0							0,34									
1151	Wasserrecht												0,85									
1164	Ausländer-, Personen-standswesen					3,0		2,64	2,72	8,95	3,5	2,38	12,15	2,64								
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	Deutschherren-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. Unter- abschnitte	15	14	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7	6	5	4	2 Ü	2	S 18	S 17	S 15	S14	S 12
2722	Vinzenz- Pallotti-Schule Friedberg											1,0		0,5			0,38					
2900	Schüler-beför- derung																					
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												
4011	Soziale Leistun- gen							1,0	2,23	6,95	1,9											
4030	Altenhilfe, Be- hindertenb.				0,8				0,5			0,49										3,0
4031	Betreuungs- stelle, Schwan- gerschaftsbera- tungsstelle												0,5				1,0			4,5		
4032	Ehrenamt, Bil- dung, Integration					0,90	0,75						0,5							0,5	4,4	
4071	Kreisjugend- amt		1,0			0,5	5,5	1,0	2,0	5,3	1,25	1,95	1,0	1,0				1,6	1,0	19,0	2,6	
5010	Gesundheits- amt					1,0							2,50									
5020	Veterinärwesen												2,0									
5451	Fleischhygiene- gesetz																					
6000	Kommunales Bauwesen	1,0							1,1					0,5								
6011	Hochbau			1,0		5,0							1,5									
6021	Tiefbau				1,0	2,0	2,0		1,3		0,62											
6122	Gutachter-aus- schuss					1,0							1,2									
6131	Bauordnung, Denkmalschutz							1,0			0,45		5,2		0,75							
6132	Techn. Bauord- nung				1,0	4,5			1,87													
6595	Bauhof der Tiefbauverwal- tung								1,0	1,0	5,0		15,0									
7912	Wirtschaftsf., Regional-ma- nagement				1,0	3,5					0,5		1,14									
Summe		1	1	1	7	29	30	10	21	41	23	23	64	18	6	1	6	1	2	1	24	10

→ 320
(vgl. Zwischensumme Teil B.I)

II. Jobcenter Wittelsbacher Land

Abschn. bzw. UAb- schn.	Bezeichnung d. Abschnitte u. Un- terabschnitte	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 2026 inkl. geplanten Neueinstellungen	Zahl am 30.06.2025	Erläuterungen
Anwärter 3. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	6	4	
Anwärter 2. Qualifikationsebene	Anw.Bezü.	5	3	
		11	7	

II. Nachwuchskräfte und informatorisch Beschäftigte

Bezeichnung	Art der Vergütung	Zahl 2026 inkl. geplanten Neueinstellungen	Zahl am 30.06.2025	Erläuterungen
Auszubildende Verwaltungsfachangestellte	Ausbildungsverg.	19	14	Ob die Auszubildenden (5 Verwaltungsfachangestellte) nach Beendigung der Ausbildung ab ca. 08/2026 in Arbeitsverhältnisse übernommen werden können, steht zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht fest. In der Zahl 2026 sind die Ausbildungsjahrgänge 2023/2026 bis 2026/2029 enthalten.
Auszubildende Fachinformatiker	Ausbildungsverg.	1	1	
Student/in Soziale Arbeit	Ausbildungsverg.	0	0	
Praktikanten d. Fachhochsch.	ca. 400 € mtl.	0	0	
		20	15	

Personalausgabenvergleich 2023

Landkreis	Einwohnerzahl am 30.06.2023	Beamten- bezüge	Vergütung Tariflich Beschäft- igte	Ehrenamtl. Tätigkeit ¹	Beihilfen, Unterstütz- ungen, Personalne- benausgaben	Personalausgaben insgesamt im Be- richtsjahr	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	137.944	26,70	135,55	4,10	2,84	169,20	137,11
Augsburg	262.493	26,25	170,22	3,03	2,21	201,71	173,14
Dillingen a. d. Donau	99.688	25,61	168,71	3,08	2,11	199,51	161,68
Günzburg	131.017	25,50	207,18	4,24	3,39	240,30	139,05
Neu-Ulm	181.496	42,68	118,37	3,61	6,09	170,76	117,40
Lindau/Bodensee	83.674	20,90	161,56	2,94	7,85	193,26	159,59
Ostallgäu	145.838	20,51	176,69	8,76	4,64	210,60	110,89
Unterallgäu	151.058	41,48	119,41	3,63	5,77	170,29	122,28
Donau-Ries	137.436	30,29	179,19	5,28	8,47	223,23	158,84
Oberallgäu	159.209	24,77	155,31	1,75	2,83	184,65	153,30
Schwaben - Gesamt	1.489.853	29,08	158,07	4,00	4,40	195,55	143,80
Bayern - Gesamt	9.441.436	33,79	173,95	4,05	5,03	217,03	144,41

Angaben aus "Kommunalfinanzen 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

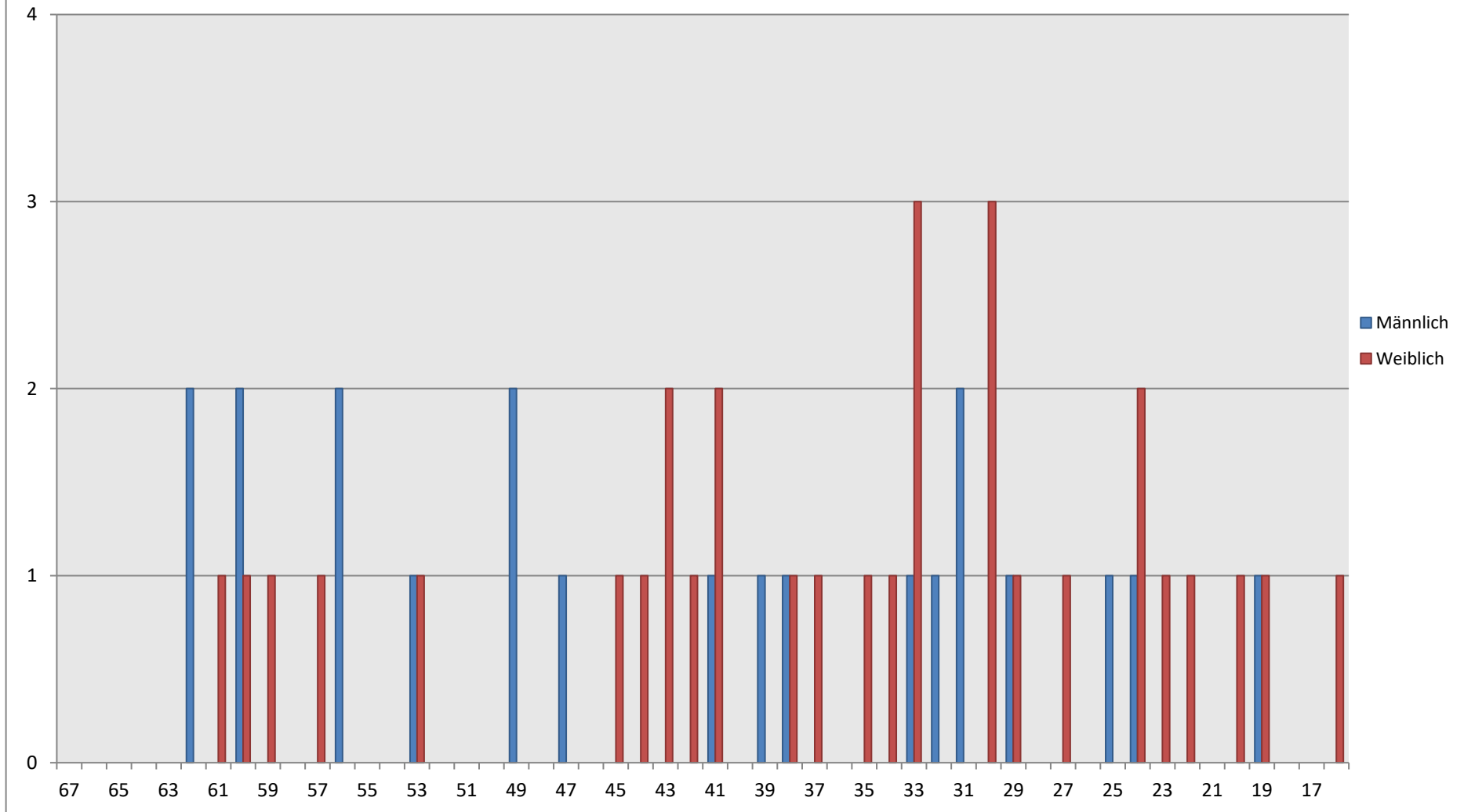
Vergleich des laufenden Sachaufwandes 2023

		laufender Sachaufwand im Berichtsjahr		
Landkreis	Einwohnerzahl		in €/Einwohner	Rangfolge
Aichach-Friedberg	137.944	16.967.000	123,00	10.
Augsburg	262.493	39.590.000	150,82	7.
Dillingen a. d. Donau	99.688	16.189.000	162,40	6.
Günzburg	131.017	22.080.000	168,53	5.
Neu-Ulm	181.496	31.600.000	174,11	4.
Lindau/Bodensee	83.674	16.610.000	198,51	2.
Ostallgäu	145.838	31.055.000	212,94	1.
Unterallgäu	151.058	28.807.000	190,70	3.
Donau-Ries	137.436	17.825.000	129,70	9.
Oberallgäu	159.209	21.615.000	135,76	8.
Schwaben - Gesamt	1.489.853	242.338.000	162,66	
Bayern - Gesamt	9.441.436	1.813.206.000	192,05	

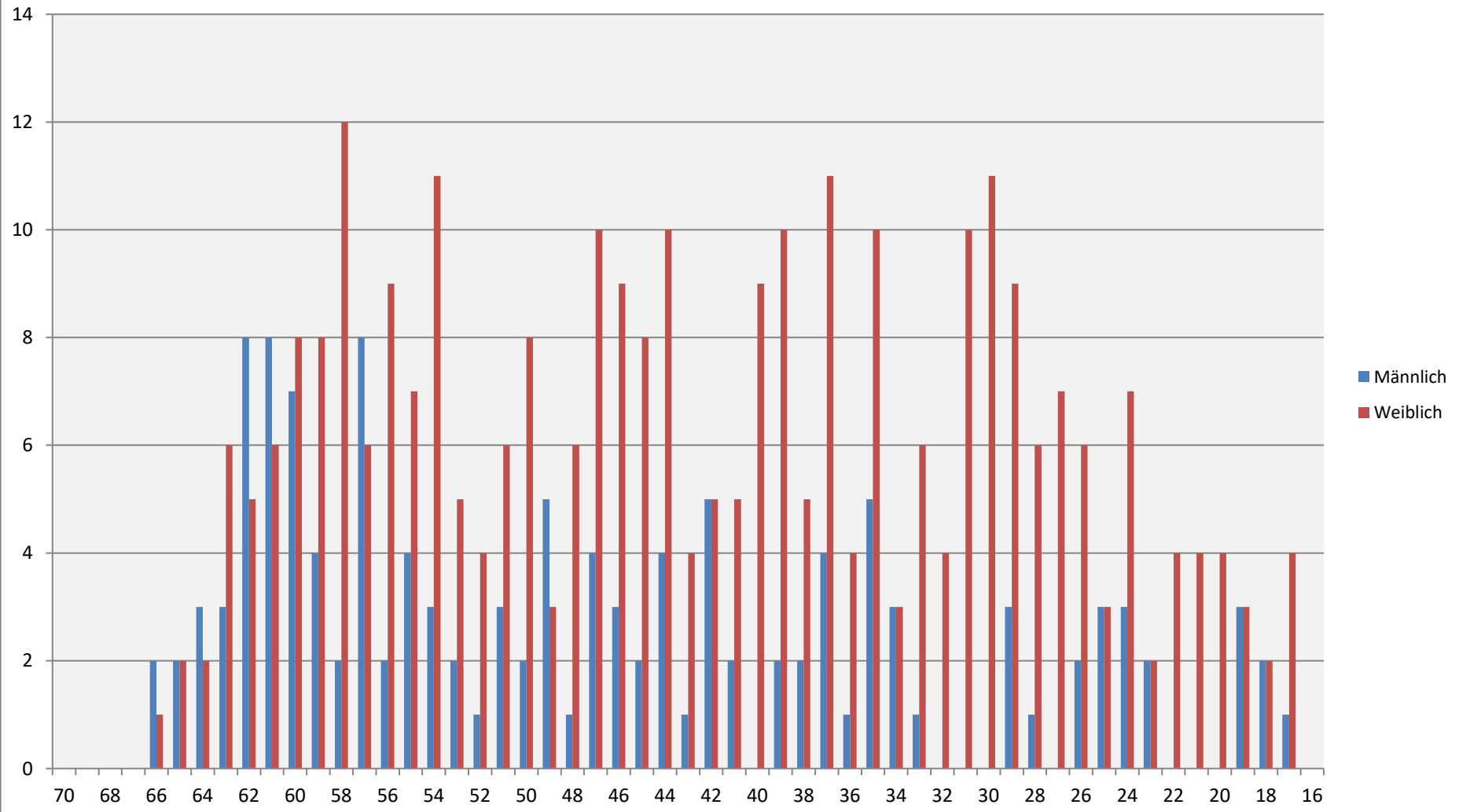
Angaben aus "Kommunal финанzen in Bayern Rechnungsergebnisse 2022" S. 93 - 112 (Tab. 2.10)

*) = Rangfolge

Altersstruktur Beamte gesamt Stand: 01.01.2026



Altersstruktur Beschäftigte gesamt Stand: 01.01.2026



Altersstruktur Gesamt Stand: 01.01.2026

