

Beschlussvorlage

Personalausschuss
am 25.06.2026
TOP öffentlich

Personalverwaltung
Referat 11

Aktenzeichen:

02.06.2026

Übersicht über die tatsächlich besetzten Stellen zum jeweils 30.06. bzw. 31.12. eines jeden Jahres; Mitteilung über die Entwicklung des Personalkostenhaushaltes 2026

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss nimmt die Übersicht zu den aktuellen Personalkosten (Stand 31.05.2026) sowie die Prognose bis 31.12.2026 zur Kenntnis.

Kurze Problembeschreibung und Begründung:

Eine Übersicht zu den tatsächlich besetzten Stellen ist halbjährlich zu ermitteln und dem Personalausschuss vorzulegen.

Stellenplan und tatsächlich besetzte Stellen zum jeweils 30.06.* bzw. ab 2021 zum 31.12.

	Stellen lt. Stellenplan (ohne Ausbildung)	tatsächliche besetzte Stellen Stellen zum 30.06. / Quote	tatsächliche besetzte Stellen Stellen zum 31.12. / Quote
ab 2020 ohne ILS)			
2015	549	500 / 91,1 %	
2016	602	551 / 91,5 %	
2017	639	568 / 88,9 %	
2018	689	600 / 87,1 %	
2019	727	630 / 86,7 %	
2020	711	608 / 85,5 %	
2021	740	633 / 85,4 %	659 / 89,1 %
2022	741	665 / 89,7 %	693 / 93,5 %
2023	788	698 / 88,5 %	723 / 91,8 %
2024	844	721 / 85,4 %	740 / 87,7 %
2025	817	754 / 92,2 %	772 / 94,5 %
2026	832	773 / 92,9 % (31.05.2026)	

* die zum Stichtag 30.06. nicht besetzten Planstellen geben lediglich eine Momentaufnahme wieder; Neu ausgebrachte Planstellen werden aufgrund der erforderlichen Haushaltsgenehmigung i.d.R. nicht im ersten Halbjahr besetzt, daher ist die Quote zum 31.12. regelmäßig höher

schon zum 01.07. oder später können diverse Planstellen wieder besetzt sein.

1. Ausgangslage Stellenplan

Die rechtlichen Anforderungen an den Stellenplan als Teil der Haushaltssatzung sind in § 5 KommHV-Doppik geregelt. Dies beinhaltet folgendes:

- Im Stellenplan sind alle erforderlichen Stellen der Beamten und Arbeitnehmer (Beschäftigte) nach Art und Besoldungs- und Entgeltgruppen auszuweisen, die länger als 6 Monate besetzt sind.
- Er enthält die die Anzahl der Planstellen, was jedoch nicht mit Vollzeitäquivalenten gleichzusetzen ist.
- Durch Teilzeitmodelle können mehrere Personen eine Planstelle teilen.
- Beamte dürfen nur auf entsprechend ausgewiesenen Beamtenplanstellen eingesetzt werden.
- Beschäftigte können sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Beamtenplanstellen geführt werden.
- Staatliches Personal (Beamte und Beschäftigte), welches von der Regierung von Oberbayern zur Dienstleistung zugewiesen wird, ist nicht Bestandteil des Stellenplans und verursacht auch keine Personalkosten.* (s.a. Nr. 9)

Die Personalkosten werden jährlich im Herbst auf Basis des aktuellen Personalbestands, geplanter Entwicklungen (z. B. Rückkehr aus Elternzeit, Nachwuchskräfte) sowie erwarteter Tarif- und Besoldungsanpassungen kalkuliert.

2. Haushaltsansatz 2026

Der Personalkostenansatz für das Jahr 2026 wurde mit einem Betrag von 59,8 Mio. EUR budgetiert. Folgende Angaben waren dazu die Grundlage:

- Von der Verwaltung kalkuliert wurde dem Personalausschuss ein Haushaltsansatz von 61,27 Mio. EUR.
- Aufgrund politischer Zielsetzung wurde der Personalhaushalt mit einem reduzierten Ansatz von 59,8 Mio. EUR beschlossen.

3. Stellenplan 2026 und Besetzungspraxis

Im Stellenplan 2026 wurden im kommunalen Bereich insgesamt 15 neue Planstellen geschaffen (davon 2 ohne direkten Kostenansatz).

Die tatsächliche Besetzung erfolgt sehr zurückhaltend und gezielt. Schwerpunkte sind:

- Nutzung interner Potenziale (Stundenaufstockungen)
- Besetzung geförderter Projekte (z. B. Ökomodellregion, Jexhof)
- Integration von Nachwuchskräften (Auszubildende, Anwärter, Absolventen)
- Rückkehr von Mitarbeitern aus Elternzeit

Ein flächendeckender Personalaufbau findet nicht statt. Vielmehr wird bedarfsgerecht und schrittweise vorgegangen.

4. Aktueller Stand der Personalkosten (31.05.2026)

Zum Stichtag ergibt sich folgendes Bild:

- 965 Personen (Beschäftigte und Beamte)
- 780,04 Vollzeitäquivalente

Kostenentwicklung:

- Beschäftigte (inkl. Sozialabgaben und Zusatzversorgung): 19,52 Mio. €

- Beamte: 2,35 Mio. €
- Versorgungsumlage Beamte: 2,25 Mio. €

Gesamtsumme: rund 24,13 Mio. €

Die Tarifrunde 2025/2026 ist vollständig umgesetzt und bereits in den Zahlen enthalten. Es bestehen insoweit keine Unsicherheiten mehr aus Tarifentwicklungen für das laufende Jahr.

5. Prognose zum Stand 31.12.2026

Auf Basis aktueller Daten und bereits absehbarer Entwicklungen ergibt sich folgende Hochrechnung:

- Beschäftigte gesamt: 50,6 Mio. €
- Weitere Einstellungen: 338.300 €
- Besetzungen aus Stellenplan 2026: 104.000 €
- Nachwuchskräfte (Herbst 2026): 149.800 €
- Beamte: 6,0 Mio. €
- Versorgungsumlage: 4,16 Mio. €

Gesamtprognose: rund 61,35 Mio. €

Berücksichtigt sind dabei bereits:

- Leistungsorientierte Bezahlung (Auszahlung im Juli)
- Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)
- Versorgungsumlage (Vorauszahlung in vier Raten mit Jahresendabrechnung)

6. Abweichung zum genehmigten Budget

Die aktuelle Hochrechnung in Höhe von 61,35 Mio. EUE liegt etwa 1,5 Mio. EUR über dem Budgetansatz von 59,8 Mio. EUR.

Diese Abweichung ist primär durch externe Faktoren bestimmt (z.B. Elternzeitrückkehrerinnen, Übernahme zusätzlicher Aufgaben wie Zivile Verteidigung) und nur eingeschränkt steuerbar.

Die Auswirkungen der unten dargestellten Steuerungsmaßnahmen müssen abgewartet werden, bevor zum Ende des Jahres der tatsächliche Fehlbetrag festgestellt werden kann. Die Personalverwaltung schlägt in Absprache mit der Finanzverwaltung vor, diesen Fehlbetrag vsl. im Dezember nicht mittels überplanmäßiger Mittel im noch laufenden Haushalt auszugleichen, sondern mittels Bewilligung überplanmäßiger Mittel zum Jahresabschluss 2026 im 1. Quartal des Folgejahres.

7. Steuerungsmaßnahmen

Um die Einhaltung des Personalbudgets bestmöglich zu unterstützen, wurden frühzeitig Maßnahmen getroffen:

- Gezielte Freigabe von Stellen
- Neue Stellen werden ausschließlich besetzt, wenn:
 - eine Förderung vorliegt,
 - Nachwuchskräfte übernommen werden sollen,
 - Rückkehrer aus Elternzeit eingeplant werden.
- Einstellungsstopp: Darüber hinausgehende Neueinstellungen erfolgen derzeit nicht.
- Verzögerte Nachbesetzung (Vakanzsteuerung): Frei werdende Stellen werden nicht unmittelbar nachbesetzt, um Kosten zeitlich zu strecken.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Kostenentwicklung zu stabilisieren, ohne die Leistungsfähigkeit der Verwaltung grundsätzlich zu gefährden.

8. Ausblick auf den Stellenplan 2027

Für das Haushaltsjahr 2027 ist eine Anpassung des Vorgehens geplant:

- Verzicht auf eine umfassende Stellenanforderungsrunde (= Bedarfsabfrage im Haus)
- Schaffung eines begrenzten Handlungsspielraums durch 5 flexible Planstellen

- Damit soll einerseits die Haushaltsdisziplin gewahrt bleiben, gleichzeitig aber eine gewisse Reaktionsfähigkeit auf unvorhergesehene Entwicklungen erhalten bleiben.
- Eine entsprechende Beschlussfassung ist für Oktober 2026 vorgesehen.

9. Einordnung Recruiting und Personalentwicklung

Die monatlichen Einstellungszahlen, die auch die Besetzung mit staatlich zugewiesenem Personal enthalten, zeigen:

- kontinuierliche Personalbewegung
- Schwerpunkt auf Nachbesetzungen, nicht auf strukturellem Stellenaufbau
- punktuelle Verstärkungen in einzelnen Bereichen

	Intern	Extern	Gesamt	davon Staatspersonal ROB	davon			
					Neue Stellen	Nachbesetzung	Pflegestützpkt.	Werkstudent
Jan 26	1	8	9	2	4	5	0	1
Feb 26	2	6	8	1	1	7	0	3
Mrz 26	0	2	2	0	0	2	0	0
Apr 26	0	7	7	2	2	5	0	1
Mai 26	1	5	6	0	1	5	1	0

Das dem Landkreis Fürstfeldbruck zustehende Kontingent an staatlichem Personal ist zum aktuellen Stand bis auf einige wenige Reststunden in allen Qualifikationsebenen vollständig ausgeschöpft.

Bisherige Beschlüsse wurden zu dieser Sache gefasst:

Vermerk: Kreistagsreferent(in) zur Kenntnis gegeben:

Frederik Röder - Personalreferent

Finanzielle Auswirkungen:

Auswirkungen auf das Klima:

zu erwarten: positiv* negativ* keine

*Erläuterung siehe Begründung

Beratungsergebnis: Mit _____ Stimmen für den Beschlussvorschlag

Mit _____ Stimmen für folgenden geänderten Beschlussvorschlag