LANDRATSAMT
FÜRSTENFELDBRUCK

**Personalverwaltung**

**Auskunft erteilt:** Frau Rinnerthaler

Telefon: 08141 519-217
Telefax: 08141 519-219315

**Aktenzeichen:** 11-30-1 ri

**25.09.2026**

## 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.
- Er enthält 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.

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 und Stellenplan 2026

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

- Die ursprüngliche Hochrechnung lag bei 66,24 Mio. €.
- Dieser Ansatz wurde bereits vorab durch die Verwaltung um 7,5 % auf 61,27 Mio. € reduziert.
- 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
    - Zur konkreten Besetzung siehe Übersicht „Stellenbesetzung Stellenplananträge 2026“ im Anhang
- Ein flächendeckender Personalaufbau fand nicht statt. Vielmehr wurde bedarfsgerecht und schrittweise vorgegangen.

## 3. Prognose zum Stand 31.12.2026 (Hochrechnung 09/2026)

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

- Beschäftigte gesamt: 50,77 Mio. €
- Beamte: 5,93 Mio. €
- Versorgungsumlage: 4,16 Mio. €

Gesamtprognose: rund 60,86 Mio. €
Berücksichtigt sind dabei bereits:

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

## 4. 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.

Der Vergleich der Hochrechnungen Stand 05/2026 und 09/2026 zeigt Einsparungen:

- Prognose zum 31.12.2026 Stand 05/2026: 61,35 Mio. €
- Prognose zum 31.12.2026 Stand 09/2026: 60,86 Mio. €
- „Einsparung: 0,49 Mio. €

Ursächlich sind hier neben den genannten Steuerungsmaßnahmen (u.a. Einstellungsstopp und Vakanzsteuerung), auch „ungeplante“ Umstände (ungeplante Kündigungen von Seiten des/der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber; verzögerte Rückkehr aus der Elternzeit; Absage von geplanten Einstellungen, usw.).

## 5. Stellenplan 2027

Wie bereits angekündigt, wurde für das Haushaltsjahr 2027 eine Anpassung des Vorgehens vorgenommen:

- 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.

Folgende Änderungen wurden im Stellenplanentwurf aufgenommen:

- Anstatt einer Stellenplanbereinigung wurden vorhanden Planstellen umgewandelt und für die Blanko-Planstellen und pauschalen Altersteilzeit-Stellen herangezogen:
    - 5 Blanko-Planstellen, welche im Referat 11 angesiedelt und kalkuliert wurden: Kosten für Beschäftigte (1x E 9a; 1x E 10) und Beamte (2x A 11; 1x A 9): rund 350.000 €.
    - Pauschale Altersteilzeit-Stellen, welche im Referat 11 angesiedelt und nicht kalkuliert wurden (1 x 2.QE, 2x 3. QE, 1x 4. QE).
- Im Entwurf für den Stellenplan 2027 sind daher erneut 832 Planstellen ausgebracht (siehe Anlage „Vorläufiger Stellenplan 2027“.
- Für die Ausbildung ab 2027 sind 17 Planstellen für Auszubildende, Anwärter und dual Studierende angesetzt.

## 6. Haushaltsansatz 2027:

Zum Stand 09/2026 wurde der Personalhaushalt mit folgenden Ansätzen bzw. Parametern geplant:

Anzahl Köpfe bzw. Vollzeitäquivalente:
- 1.039 Personen (Beschäftigte incl. Minijob und Werkstudenten und Beamte)
- 840,70 Vollzeitäquivalente (Beschäftigte incl. Minijob und Werkstudenten und Beamte)
- fiktive Tariferhöhung um 2,60%: Tarifverhandlungen stehen ab 04/2027 an
- Besoldungserhöhung vollumfänglich kalkuliert
- Beförderungen von 16 Beamtinnen und Beamten berücksichtigt (ca. 40.000 €).

Kostenansatz:
- Beschäftigte (inkl. Sozialabgaben und Zusatzversorgung): 56,74 Mio. €
    - Großraumzulage: 2,21 Mio. €
    - Großraumzulage Kind: 0,22 Mio. €
    - Mgl. Tariferhöhung (fiktiv 2,60%): 1 Mio. €
- Beamte: 6,66 Mio. €
- Versorgungsumlage Beamte: 4,36 Mio. €

**Gesamtsumme: 67,76 Mio. €**
Kürzung um 4%: 2,71 Mio. €
**Haushaltsansatz 2027 gekürzt: 65,05 Mio. €**

Auf Grund der Erfahrungen aus dem laufen Haushaltsjahr 2026 und die Überschreitung des festgesetzten Personalbudgets um voraussichtlich 1,06 Mio. €, wird eine pauschale Kürzung in moderater Höhe von 4% vorgeschlagen.

Hierbei wurden Vakanzen (gesteuert und durch externe Gegebenheiten), z. B. bei längeren Kündigungsfristen der Bewerber oder wiederholten Ausschreibungsverfahren sowie Einsparungen in anderen Bereichen (z. B. spätere Rückkehr aus der Elternzeit, längere Krankheitszeiten, Besetzung mit Beschäftigten anstatt Beamten), herangezogen.

## 7. Ausblick 2027:

Zu weiteren Stabilisierung der Kostenentwicklung, wird frühzeitig die Fortführung der Maßnahmen unter Nr. 4 geprüft.

Durch die Etablierung eines Personalkostencontrollings werden die Maßnahmen zudem überwacht.