



OSTALBKREIS



STELLENPLAN 2025

DES LANDRATSAMTS OSTALBKREIS

Ohne Kliniken Ostalb gkAöR

ERLÄUTERUNGSBERICHT

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Aktueller Personalstand	3
3. Stellenplan 2025	5
4. Personalkosten 2025	6
5. Personalkostenkonsolidierung	7
6. Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich	9
7. Ausbildung	10
8. Fortbildung	17
9. Betriebliche Gesundheitsförderung	17
10. Zusammenarbeit mit dem Personalrat	20
11. Führungskultur in der Landkreisverwaltung	21
12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	22
13. Schwerbehinderte	24
14. Schlussbetrachtung und Ausblick	26

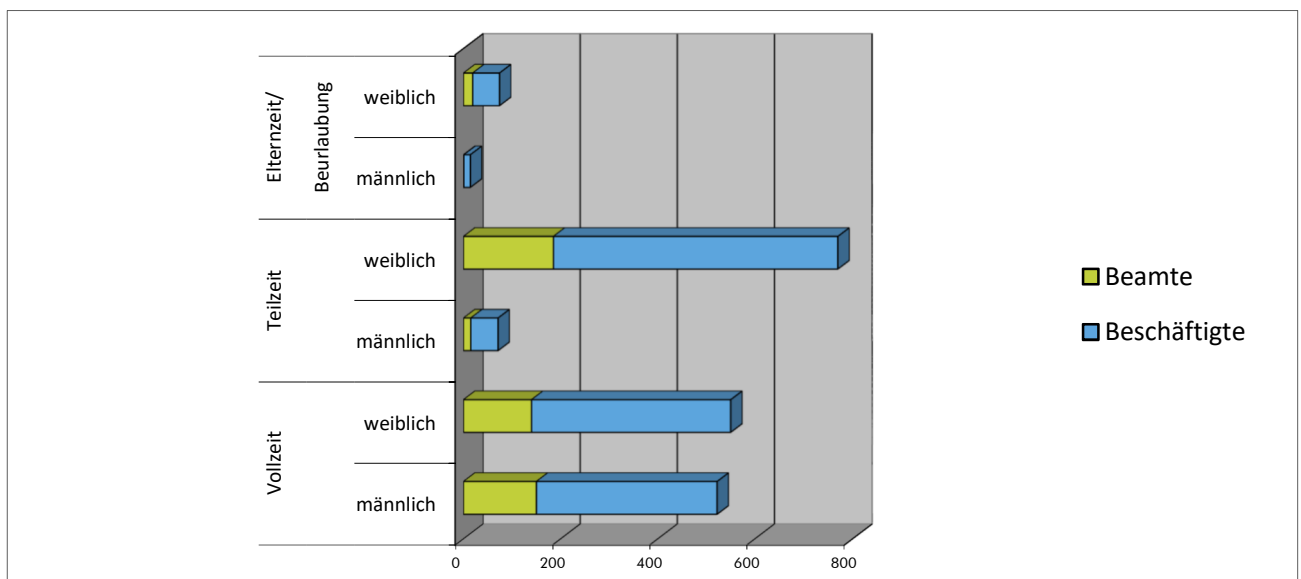
1. Rechtliche Grundlagen

Der Landkreis bestimmt gemäß § 47 Landkreisordnung (LKrO) im Stellenplan die Stellen seiner Beamtinnen und Beamten sowie seiner nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind. Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans. Seit mehreren Jahren erfolgt im Rahmen der Haushaltsplanberatung keine Stellendiskussion im Einzelfall mehr, sondern die Festsetzung eines Personalbudgets. Dadurch wird der Verwaltung eine flexible, am Bedarf und an der Aufgabenerfüllung orientierte Personalwirtschaft ermöglicht. Im Laufe des Jahres auftretende Veränderungen werden in den nächsten Stellenplan eingearbeitet. Diese Praxis hat sich ausdrücklich bewährt, wie auch die Rechnungsergebnisse der vergangenen Jahre belegen.

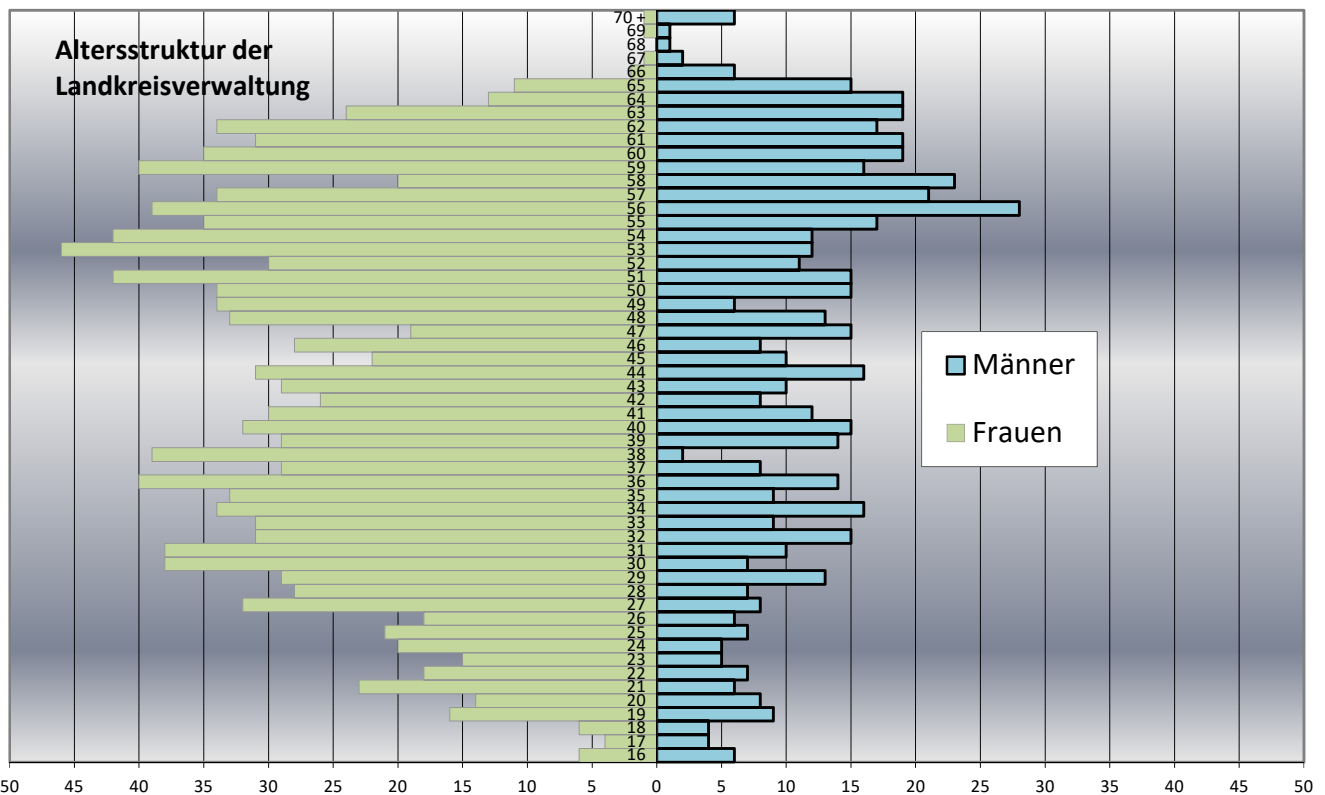
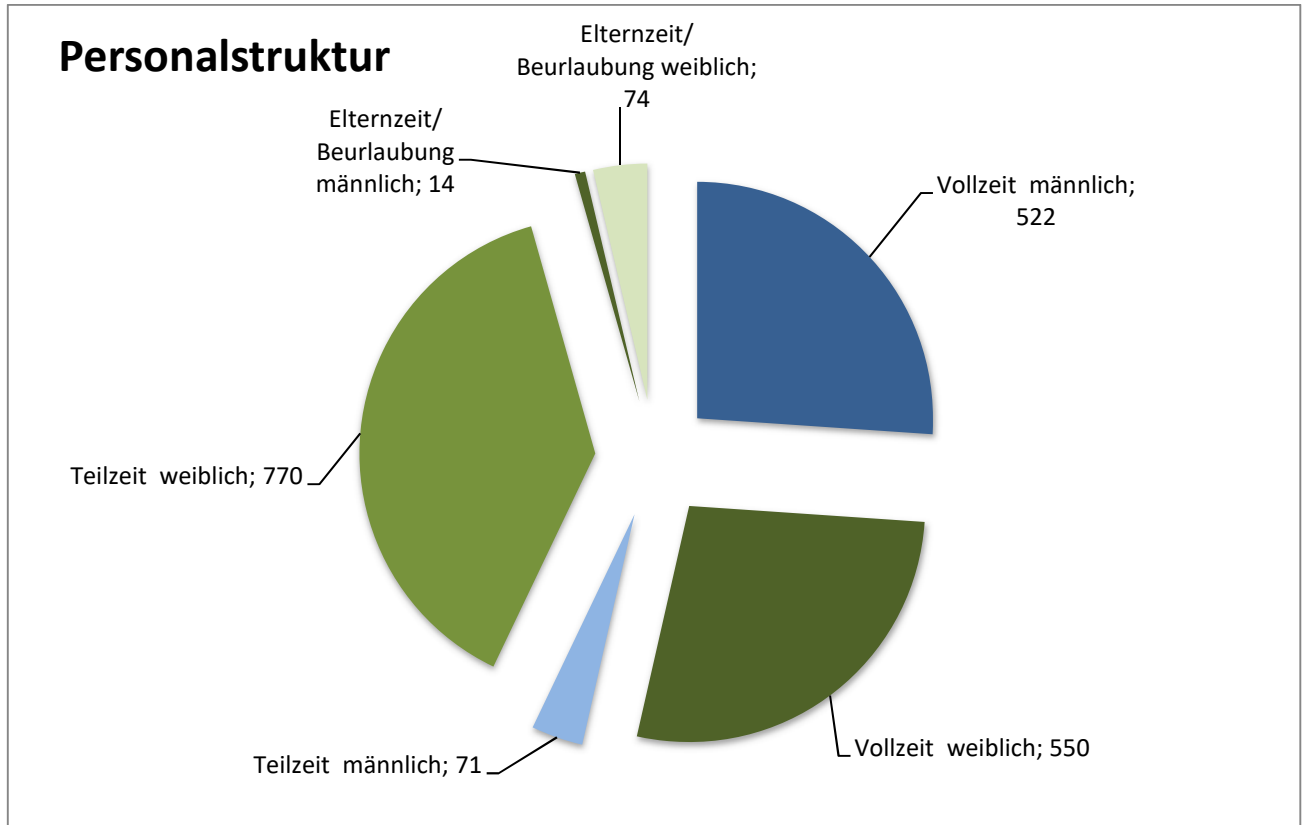
2. Aktueller Personalstand

Am 30.09.2024 waren insgesamt 2.001 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Beurlaubung		Gesamt		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Beamte	150	140	15	185	1	19	166	344	510
Beschäftigte	372	410	56	585	13	55	441	1.050	1.491
Gesamt	522	550	71	770	14	74	607	1.394	2.001
Prozentual	26,09%	27,49%	3,55%	38,48%	0,70%	3,70%	30,33%	69,67%	100,00%
	53,57%		42,03%		4,40%		100,00%		



Die Personalstruktur der Landkreisverwaltung ist gekennzeichnet durch einen Frauenanteil von 69,7 % und einer Teilzeitquote von 30,3 %.



Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landkreisverwaltung liegt bei 43,9 Jahren. 37,0 % der Frauen und 48,5 % der Männer sind 50 Jahre oder älter.

3. Stellenplan 2025

Die Anzahl der im Stellenplan 2025 ausgewiesenen Stellen verringert sich gegenüber 2024 um 7,45 Stellen.

Aufgrund von Gesetzesänderungen im Ausländer- und Einbürgerungsrecht werden zusätzliche Stellen für den Geschäftsbereich Sicherheit und Ordnung notwendig. Ferner wird eine Stelle beim Geschäftsbereich Personal erforderlich, um den Mehraufwand, der durch die Übernahme der Personalbewirtschaftung und Entgeltabrechnung für den Seniorenstift Schönborn Haus zum 01.07.2024 entstanden ist, zu kompensieren. In beiden Fällen stehen Personalkostenerstattungen entgegen.

Von der Arbeitsgruppe Personal und Aufgabenkritik wurden 26,55 Stellen mit „KW-Vermerken“ (künftig wegfallend) definiert. Den 3,5 neuen Stellen stehen 10,95 wegfallende Stellen entgegen, die von der Arbeitsgruppe Personal und Aufgabenkritik im Zuge der Haushaltskonsolidierung definiert wurden und bereits im Zuge des Stellenplans 2025 umgesetzt werden können. Die weiteren 15,6 Stellen, die innerhalb des vorgegebenen 2-Jahres Zeitraums eingespart werden sollen, wurden mit „KW-Vermerken“ (künftig wegfallend) versehen.

Veränderungen im Stellenplan 2025 gegenüber 2024

	2024	Veränderung	2025
Anlage 4 Haushaltsplan 2024			
Stellen lt. Anlage 4 (ohne Kliniken)	1.388,18		
<u>Neue Stellen</u>		+3,5	
<u>Wegfallende Stellen</u>		-10,65	
abzüglich amtliche Fachassistenten aus Teil C: Sonstige Beschäftigte		-0,30	
<u>Gesamtstellenzahl</u>	1.388,18	-7,45	1.380,73

4. Personalkosten 2025

Ein Teil der Personalkosten, rund 20,11 %, werden dem Landkreis durch Dritte erstattet. Die Personalverwaltung achtet stets darauf, alle Förderungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Personalkostenerstattungen reduzieren den Bruttoaufwand des Personaletats in verschiedenen Bereichen wie folgt:

- Jobcenter	12.491.682 €
- Straßenarbeiter	3.959.663 €
- Landschaftsplaner - Straßenbau	111.313 €
- Beauftragte für Chancengleichheit	42.500 €
- Flüchtlingsbeauftragte	12.600 €
- Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen	72.000 €
- Beauftragte für Suchtprophylaxe	17.900 €
- Kontaktstelle Frau und Beruf	70.730 €
- LEADER-Kulisse	90.000 €
- Datenschutzbeauftragter bei den Gemeinden	75.000 €
- Digitalisierung E-Government-Koordinator	43.283 €
- Klimaschutzbeauftragter	30.000 €
- Einnahmen 5-G-Pilotprojekt	38.380 €
- Europe Direct	38.000 €
- Beschäftigungsinitiative	163.353 €
- Kreismedienzentrum MDM Verwaltung	35.000 €
- Bildungsregion/Projekt ZUKUNFT	290.760 €
- Regionales Übergangsmanagement	59.500 €
- Schulsozialarbeit	13.350 €
- Holzvermarktungsgemeinschaft Schwäbisch-Fränkischer Wald/Ostalbkreis	82.384 €
- Wasserverbände	96.804 €
- Landschaftspflege Projekt „natura 2000“	84.735 €
- Landwirtschaft „Vorortkontrolle“	135.000 €
- Bundesteilhabegesetz - Konnexitätsprinzip	1.445.430 €
- Modellprojekt „Erweiterte Unterstützung“	125.000 €
- Wohngeld-Plus-Gesetz	125.000 €
- Ersatz für Leistungen in der Landeserstaufnahmestelle	123.200 €
- Bundesinitiative Netzwerke Frühe Hilfen	129.000 €
- Schwangerenberatung	49.226 €
- Pakt für Integration	180.000 €
- Integrationsmanagement Sonderprogramm	496.000 €
- Pflegestützpunkt	312.251 €
- Einnahmen Mobilität Lärm- und Klimaschutz	104.186 €
- Gesundheit - Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes	698.184 €
- Beauftragte Gesundheitskonferenz	30.000 €
- Naturschutz / Landwirtschaft Biodiversität	167.421 €
- Sonstige Erstattungen	549.340 €
<hr/>	
- Gesamterstattungen:	22.588.175 €

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Personalkostenerstattungen sowie der pauschalen Kürzung von 600.000 € reduzieren sich die Brutto-Personalausgaben in Höhe von 112.310.839 € auf einen Netto-Personalaufwand in Höhe von 89.722.664 €. Die Netto-Steigerung gegenüber dem Jahr 2024 beträgt somit 2.262.776 €, was einer moderaten Steigerung von 2,58 % entspricht.

5. Personalkostenkonsolidierung

Das Ergebnis des Jahresabschlusses 2023 weist ein negatives Ergebnis im Ergebnishaushalt in Höhe von - 17,7 Mio. Euro aus. Im Haushaltsjahr 2024 sind wir bereits mit einem negativen geplanten Ergebnis im Ergebnishaushalt in Höhe von - 12,7 Mio. Euro gestartet. Dieses wird nach den aktuellen Hochrechnungen zum 31.12.2024 voraussichtlich - 38,0 Mio. Euro betragen.

Angesichts dieser schwierigen Haushaltslage hat der Kreistag im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Kreishaushaltes 2024 beschlossen, einen Haushaltsstrukturprozess mit vier themenbezogenen Schwerpunkten und entsprechenden Arbeitsgruppen einzurichten. Die vier Schwerpunkte bildeten die Bereiche Personal und Aufgabenkritik, Kliniken, ÖPNV sowie Soziales.

Ziel war und ist es, in den jeweiligen Bereichen Kosten bzw. Ausgaben zu reduzieren, um die Kreisfinanzen stabil zu halten bzw. schon jetzt im Hinblick auf den Haushalt 2025 entsprechende Weichenstellungen zu treffen.

Die hierfür eingerichtete Arbeitsgruppe „Personal und Aufgabenkritik“, bekam vom Kreistag die Zielvorgabe, eine Verbesserung von ca. 2 Mio. € im Personal- und Aufgabenbereich, in Summe 25 Vollzeitstellen, innerhalb der Landkreisverwaltung zu erzielen. Als Ergebnis der Arbeitsgruppe wurden insgesamt 26,55 Stellen definiert, die künftig mit einem „KW-Vermerk“ (künftig wegfallend) versehen werden und innerhalb der nächsten zwei Jahre über natürliche Fluktuation und ohne betriebsbedingte Kündigungen eingespart werden sollen. Hierdurch kann das Einsparziel hinsichtlich der Personalkosten in Höhe von 2 Mio. € erreicht werden.

Die Stelleneinsparungen sollen wie in der beigefügten Anlage ersichtlich vorgenommen werden. Zum einen sollen 11,95 Stellen aus dem Freiwilligkeitsbereich bzw. bei geförderten Stellen eingespart werden, welche man für grundsätzlich wichtig erachtet und man auch mit der Arbeitsleistung der Landkreisverwaltung zufrieden ist. Es wird jedoch die Auffassung vertreten, dass diese Bereiche ganz oder teilweise nicht fortgeführt werden können, weil diese finanziell nicht mehr darstellbar sind. Zum anderen sollen 14,6 Stellen bei bestehenden Stellen anteilig über alle Dezernate hinweg eingespart werden.

Dieses Vorgehen wurde mehrheitlich zunächst im Ausschuss für Bildung und Finanzen am 18.06.2024 und anschließend im Kreistag am 25.06.2024 beschlossen.

Hinsichtlich der geförderten Stellen soll das Ende des Förderzeitraums gleichzeitig auch das Ende der Aufgabenübertragung an den jeweiligen Mitarbeitenden bedeuten.

Den betroffenen Mitarbeitern werden zu diesem Zeitpunkt anderweitige Tätigkeiten innerhalb der Landkreisverwaltung übertragen.

Hierbei soll jeweils möglichst weitgehend auf die persönlichen Voraussetzungen und Belange der Mitarbeitenden eingegangen werden. Im Einzelfall kann die anderweitige Aufgabenübertragung auch bereits vor dem Beendigungszeitpunkt erfolgen, wenn sich passende Einzelkonstellationen ergeben.

Hinsichtlich der weiteren 14,6 Stellen, die aus der aktuell vorhandenen Stellenanzahl eingespart werden müssen, soll jede Führungskraft in Abstimmung mit dem Geschäftsbereich Personal darauf hinwirken, dass das vorgegebene Einsparziel innerhalb der Frist von zwei Jahren erreicht wird.

Sollte eine der aktuell angedachten bzw. vorgeschlagenen Einsparungen nicht realisiert werden können, so ist diese durch die Landkreisverwaltung an anderer Stelle zu erbringen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass alle Bereiche und Funktionen innerhalb der Landkreisverwaltung wichtig und erforderlich sind jedoch nicht mehr in allen Bereichen finanzierbar.

Es wird keine betriebsbedingten Kündigungen geben und die Umsetzung erfolgt nach Möglichkeit im Rahmen der Fluktuation; dennoch wird es vorkommen, dass im passenden Fall Personal anderweitig eingesetzt oder umgesetzt werden muss bzw. Einzelnen neue Tätigkeitsbereiche angeboten werden. Zudem gilt es bei Stellenbesetzungen künftig auch Elternzeitrückkehrende konsequenter zu berücksichtigen.

Stelleneinsparungen beim Freiwilligkeitsbereich bzw. bei geförderten Stellen		
Beendigung auslaufender Bundes- und Landesförderprojekte (sofern keine kostendeckende weitere Förderung erfolgt)	Europoint/Europabüro	1,2
Reduzierung Personalanteil auf Mindestpersonal	Leader	0,5
Neustrukturierung des Aufgabenbereichs	Chancengleichheit	0,5
	Tourismus	1,0
	Energiekompetenz Ostalb (EKO)	2,4
	Beratung, Planung, Prävention	1,0
Reduzierung Freiwilligkeitsbereich	Kultur	0,5
	Bildungsbüro	1,0
Summe		11,95

Stelleneinsparungen auf Dezernate und Geschäftsbereiche verteilt	
Rechnungsprüfung	1,0
Dezernat I	1,0
Dezernat II	3,0
Dezernat III	0,5
Dezernat IV	1,5
Dezernat V	6,02
Dezernat VII	1,58
Summe	14,60

6. Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich

Die seit mehreren Jahren laufenden Tarifverhandlungen zur Eingruppierung der Beschäftigten im handwerklichen Bereich konnten am 08.09.2023 beendet werden. In diesem Zuge wurde der bislang geltende Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G mit Wirkung ab 01.01.2024 vom landesbezirklichen Tarifvertrag Nr. 6 G abgelöst.

Der neue landesbezirkliche Tarifvertrag Nr. 6 G beinhaltet insbesondere höhere Eingruppierungsmöglichkeiten von Reinigungskräften, Hausmeistern, Straßenreinigungshelfern, Küchenkräften und Pförtnern. Darüber hinaus ergaben sich Änderungen bei der Vorarbeiter- und Leistungszulage.

Die Überleitung der Beschäftigten in die neuen Entgeltgruppen erfolgte zum 01.01.2024. Die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst sind von diesem Tarifvertrag ausgenommen. Für diese Beschäftigten wurden gesonderte Tarifverhandlungen geführt, welche sich aktuell in den letzten Zügen befinden.

7. Ausbildung

Das Landratsamt Ostalbkreis bietet Schulabgängern ein breit gefächertes Ausbildungsangebot in insgesamt **11** verschiedenen Ausbildungsberufen: Neben den klassischen Verwaltungsberufen wie „Verwaltungsfachangestellte/r“ und „Beamter/-in im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst“ sind dies auch Bachelorstudiengänge in Kooperation mit den Hochschulen für öffentliche Verwaltung. Hier zum einen der klassische Studiengang „Public Management“, wie auch seit 2021 der neue Studiengang „Digitales Verwaltungsmanagement“. Außerdem gehören auch gewerblich-technische Berufe wie „Fachinformatiker Systemintegration“, „Straßenwärter“ und „Vermessungstechniker“ zur Ausbildungspalette des Ostalbkreises. Im Hinblick auf die rasanten Entwicklungen im IT-Bereich und die zunehmende Digitalisierung bietet das Landratsamt auch den Studiengang „Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik“ sowie seit 2023 die Ausbildung für „Kaufleute für Digitalisierungsmanagement“ an. Zudem bildet das Landratsamt in Kooperation mit der Dualen Hochschule Mosbach im Dualen Studiengang „Bachelor of Engineering - Öffentliches Bauingenieurwesen“ aus, denn gerade im technischen Dienst ist die Fluktuation und der Bedarf an Fachkräften besonders groß. Der soziale Bereich wird durch die Möglichkeit eines Studiums zum „Bachelor of Arts - Studienbereich Sozialwesen“ abgedeckt. Hier besteht die Möglichkeit, das Studium in zwei Fachrichtungen zu absolvieren: im klassischen Studiengang „Soziale Dienste der Jugend-, Sozial- und Familienhilfe“ und im betriebswirtschaftlich orientierten Studiengang „Sozialmanagement“.

Die Ausbildungsmöglichkeiten der Landkreisverwaltung werden bei den großen regionalen Ausbildungsmessen in Aalen, Ellwangen und Schwäbisch Gmünd vorgestellt. Außerdem ist das Landratsamt als Aussteller bei der Ausbildungsmesse Abtsgmünd sowie bei der Ausbildungsmesse „Vocatium“ in der Stadthalle Aalen vertreten. Das besondere an der vom Institut für Talente organisierten Messe „Vocatium“ ist, dass im Vorfeld an den Schulen eine Information über die Aussteller erfolgt und interessierte Schüler direkt vermittelt werden. Somit können sich die Schüler mit gezielten Fragen auf den Messebesuch vorbereiten. Im Gegenzug haben wir als Ausbildungsbetrieb schon im Vorfeld Informationen über die Besucherzahlen am Messestand und können je nach Berufsbild spezifische Beratungen anbieten. Darüber hinaus nimmt das Landratsamt auch an den von Bundesagentur für Arbeit angebotenen Informationsveranstaltungen, die die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst präsentieren, teil.



Neben der Werbung in den regionalen Tageszeitungen und Sonderheften zum Thema Ausbildung, wie zum Beispiel in der Stellenbörse des Xaver, ist das Landratsamt in engem Kontakt mit den Schulen. Es werden Informationsveranstaltungen und Schnupperpraktika für interessierte Schüler angeboten. Des Weiteren nimmt das Landratsamt auch an den jährlich zweimal stattfindenden Praktikumswochen teil, an denen Praktikanten einen Tag lang Einblicke in die Arbeit im Landratsamt und die unterschiedlichen Ausbildungen und Studiengänge, die das Landratsamt anbietet, erlangen können. Außerdem wird am „Girls-Day“ Schülerinnen die Möglichkeit geboten, speziell Berufe kennenzulernen, in denen überwiegend Männer arbeiten, beispielsweise im IT-Bereich oder den Straßenmeistereien. Umgekehrt können Schüler am „Boys-Day“ die klassischen Verwaltungsberufe kennenlernen.

Um Jugendlichen weitere Einblicke in den Arbeitsalltag von Auszubildenden und Studierenden beim Landratsamt zu geben, werden auf Facebook und Instagram unter dem Hashtag #AzubiLOA regelmäßig Berichte zur Ausbildung, dem Schulalltag, Veranstaltungen oder sonstigen Aktivitäten gepostet. Häufig werden die Berichte von den Auszubildenden selbst verfasst. Hierfür wurde nun eine neue „Social Media Projektgruppe“ gegründet, in der sich Social-Media-affine Auszubildende regelmäßig treffen und sich Inhalte überlegen und vorbereiten, die anschließend nach Prüfung durch die Pressestelle und die Ausbildungsleitung gepostet werden.



Zum Ausbildungsbeginn findet für allen neuen Auszubildenden und Dual Studierenden des Landratsamtes ein Teambuilding-Tag statt. Dort lernen sich die Auszubildenden und die Ausbildungsleitung zwanglos außerhalb des Ausbildungsbetriebes kennen und ein erstes Vertrauensverhältnis kann aufgebaut werden. Die Veranstaltung fand in diesem Jahr unter pädagogischer Leitung eines Teamtrainers am 3. September 2024 auf dem Vereinsgelände der Viktoria Wasseralfingen am Erzstollen statt. Nachdem die Auszubildenden verschiedene, teils sportliche Aufgaben in Teams erledigt hatten, wurden beim gemeinsamen Mittagessen weitere Kontakte geknüpft und erste Freundschaften gebildet. Somit wurden Hemmschwellen abgebaut und der Weg für einen guten Start in die Ausbildung frei gemacht.



Als öffentlicher Ausbildungsbetrieb genießt das Landratsamt einen sehr guten Ruf. So erreichen die Auszubildenden des Landratsamtes zum Ende der Ausbildung meist hervorragende Ergebnisse. Jedes Jahr beenden zahlreiche Auszubildende die Ausbildung mit einem Preis oder einer Belobigung. Alle Auszubildenden, die im Jahr 2024 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wurden zum Ausbildungsende am 24. September 2024 zu einem Abschlussfrühstück mit Landrat Dr. Bläse eingeladen.



Ein Baustein für die erfolgreichen Abschlüsse der Auszubildenden und Studierenden ist die fachlich qualifizierte Anleitung durch speziell geschulte Ausbildungsbeauftragte. Im Jahr 2022 wurde bei einer Impuls- und Auftaktveranstaltung mit allen Ausbildungsbeauftragten der Bedarf an Unterstützung und Fortbildungen abgefragt. Darauf aufbauend wurde unter Leitung einer externen Referentin eine neue umfangreiche Seminarreihe gestartet. Erste Basisseminare wurden im Dezember 2022 angeboten, seitdem werden den Ausbildungsbeauftragten jedes Jahr weitere Basisseminare sowie darauf aufbauende Seminare angeboten. So werden den Ausbildungsbeauftragten konstruktive Handlungsempfehlungen an die Hand gegeben, die sie in ihrem alltäglichen Umgang mit den Auszubildenden nutzen können. Inhaltlich orientieren sich die Seminare stets

an den Themenbereichen, die für die Ausbildungsbeauftragten im alltäglichen Umgang mit den Auszubildenden besonders relevant sind.

Im Rahmen des Bürgerfests zum 50-jährigen Jubiläum des Ostalbkreises haben im Jahr 2023 alle Auszubildenden und Studierenden in Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) eine Azubi Sky-Bar organisiert. Nachdem diese bei den Mitarbeitenden des Landratsamtes viel Zustimmung fand, initiierte die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Juli 2024 die erste Azubi-Cocktail-Bar für alle Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung. Vom Erstellen der Getränkekarte über den Einkauf bis hin zu Musik und Dekoration haben die Auszubildenden in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung alles selbstständig organisiert. So konnten die Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung auf der Dachterrasse des Landratsamtes in Aalen mit den von den Azubis gemixten Cocktails den Feierabend genießen.



Von dem Gewinn hat die JAV alle Auszubildenden und Studierenden zu einem Grillfest am 05.09.2024 an die Hütte am „Köpfl“ in Essingen eingeladen. Bei Speisen und Getränken bot sich so die Gelegenheit, berufsübergreifende Kontakte im informellen Rahmen zu knüpfen.



Auch die Azubi-Weihnachtsfeier, zu der die JAV jedes Jahr im Dezember alle Auszubildenden und Dual Studierenden in den Azubi-Raum einlädt, finanziert sich aus den Einnahmen der Cocktailbar.

Zur aktuellen Ausbildungssituation: 2024 haben 23 Auszubildende und neun Studierende ihre Ausbildung beziehungsweise ihr Studium im Landratsamt Ostalbkreis begonnen.



Insgesamt sind derzeit **89 Auszubildende** in folgenden Berufsbildern beim Landratsamt Ostalbkreis beschäftigt:

Kaufleute für Büromanagement	9
Beamte im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst	6
Verwaltungsfachangestellte	19
Bachelor of Arts - Studienbereich Public Management	4
Bachelor of Arts - Studienbereich Sozialwesen	23
Bachelor of Engineering - Studienbereich Öff. Bauingenieurwesen	2
Fachinformatiker - Systemintegration	3
Kaufleute für Digitalisierungsmanagement	1
Straßenwärter	7
Vermessungstechniker	13

Neben der Ausbildung werden auch in großer Zahl Praktikumsplätze für den gehobenen vermessungstechnischen Dienst, gehobenen Forst- und Landwirtschaftsdienst wie auch für die Laufbahnen des höheren Dienstes zur Verfügung gestellt. Ebenso Praktikumsplätze für den allgemeinen gehobenen Verwaltungsdienst im 3. Praxisjahr. Für Studierende besteht außerdem die Möglichkeit, im Rahmen des Studiums vorgesehene Pflichtpraktika gegen Vergütung beim Landratsamt zu absolvieren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Landratsamt den Großteil der eigenen Mitarbeitenden selbst ausbildet und damit sehr gute Erfahrungen macht. Eine Vielzahl der ehemaligen Auszubildenden haben heute verantwortungsvolle Positionen in der Landkreisverwaltung, so unter anderem in den Sekretariaten der Geschäftsbereichsleitungen und bei den Dezernenten. Sehr häufig treten ehemalige Auszubildende

nach absolvierten Fort- und Weiterbildungen wieder in den Dienst der Landkreisverwaltung, zum Beispiel nach einem Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst.

Auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat bei der Ausbildung einen hohen Stellenwert. So stellt das Landratsamt regelmäßig Ausbildungsplätze für junge Mütter bereit und hat damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Momentan absolviert eine junge Mutter die Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement in Teilzeit.

Unabhängig von den Ausbildungsplätzen innerhalb der Landkreisverwaltung bietet das Landratsamt jungen Menschen auch die Möglichkeit, im Rahmen eines „FSJ“ oder „BFD“ Erfahrungen im zwischenmenschlichen und sozialen Bereich zu sammeln. Einsatzmöglichkeiten bieten sich hier an unseren Schulen für Kinder mit Beeinträchtigungen. In Kooperation mit dem Deutschen Roten Kreuz Aalen als Vertragspartner sind die Klosterbergschule Schwäbisch Gmünd, die Jagsttalschule Westhausen, die Heideschule Mutlangen und die Schlossschule Wasseralfingen anerkannte und genehmigte Einsatzstellen für FSJ und BFD. Beim Landratsamt selbst besteht die Möglichkeit, einen Freiwilligendienst in unserem Kreismedienzentrum sowie im IT-Bereich zu absolvieren.

8. Fortbildung

Nach einer intensiven Vorbereitung und dem Aufbau der Website ging Mitte des Jahres unsere neue eLearning-Plattform eLOA live. Es wurde bewusst mit wenigen eTrainings gestartet, um die Plattform gut einzuführen. So wird sich die Schulungswelt ständig weiterentwickeln und es werden immer neue Lernangebote dazukommen. Damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Themen Arbeitssicherheit, Datenschutz und Cyber-Sicherheit auf dem aktuellen Stand zu halten, wurden in diesem Bereich Lerninhalte ausgewählt, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren müssen. Die Dokumentation über die Absolvierung dieser Pflichtschulungen läuft ebenfalls über die neue Lernplattform.

Gleichzeitig bleibt unser Inhouse-Programm weiterhin bestehen. Die Verwaltung dieses Programms wird künftig ebenfalls über eLOA abgewickelt. Dies bedeutet, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unseren Inhouse-Seminaren sowohl in Präsenz als auch online sowie zu unseren Gesundheitskursen und Vorträgen über diese Plattform anmelden und auch die weitere Bearbeitung dieser Veranstaltungen über eLOA läuft. Durch die intuitive Bedienung und die Zusammenfassung in einem System erleichtert dies die gesamte Abwicklung.

Da viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit des Öffentlichen Gerichtstermine wahrnehmen, konnten wir einen erfahrenen Referenten gewinnen, der unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehreren Terminen für das „Auftreten vor Gericht“ schulte.

Ein neues Format brachte das Motivationscoaching zur Persönlichkeitsentwicklung. In insgesamt sechs Einheiten wurden den Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmern Tipps präsentiert, angelehnt an die positive Psychologie. Die Begleitung der Teilnehmenden über eine längere Zeit, verbunden mit sportlichen Indoor-Cycling-Einheiten, führte im Idealfall zu einer höheren Stressbewältigungskompetenz und persönlichen Zufriedenheit.

Mit einer Vielzahl an weiteren Seminaren wurden wie gewohnt die „soft skills“ sowie die Sozial- und Methodenkompetenz der Mitarbeitenden weiterentwickelt.

9. Betriebliche Gesundheitsförderung

Unser Angebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung besteht aus zahlreichen Kursen, die in der Mittagspause an den Standorten in Aalen, Schwäbisch Gmünd und Ellwangen angeboten werden, mit Online-Kursen sowie mit der jährlichen Gripeschutzimpfung sowie dem Angebot der Blutspende aus zahlreichen Bestandteilen, die fest im Kalender unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert sind.

Durch die erstmalige Aktion im letzten Jahr organisierten wir auch dieses Jahr eine STAND-UP-PADDLING-(SUP)-Sommeraktion.

An mehreren Terminen trafen sich interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als tolle Ergänzung zu unseren bisherigen Gesundheitskursen, um die Vielseitigkeit des STAND UP PADDLINGS kennenzulernen. So stand jeder der insgesamt fünf Termine unter einem anderen Motto. Nach den Basics, wie dem Erlernen der Paddel- und Kurventechnik, ging es in den anderen Einheiten sowohl um Gleichgewicht und Stabilität, Entspannung, Kraft und Ausdauer sowie um Action in Form von Spielen und kleinen Wettkämpfen. Leider machte bei manchen Terminen das Wetter einen Strich durch die Rechnung, wodurch manche Termine verschoben oder auch ganz abgesagt werden mussten. Dennoch hat es allen Teilnehmenden viel Freude bereitet und das Gemeinschaftsgefühl gestärkt.



Das Angebot unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Radleasing besteht nun seit drei Jahren. Aus diesem Grund war eine Neuausschreibung erforderlich, im Zuge deren ein anderer Leasinganbieter den Zuschlag erhalten hat. Die Möglichkeit, sich über den Arbeitgeber ein Rad zu leasen, knüpft nahtlos an unser bisher bestehendes Angebot an und erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Bei der jährlich stattfindenden Aktion „Stadtradeln“ konnte die Landkreisverwaltung in der Teamwertung mit 25.248 Kilometern und 112 aktiven Radlern einen hervorragenden 2. Platz unter allen Teams im Ostalbkreis einnehmen. So konnte auch in diesem Jahr erneut das Vorjahresergebnis getoppt werden.

Nach den Vorbildern in Ellwangen, Schwäbisch Gmünd und Neresheim wurde in diesem Jahr in Aalen ein Netzwerk „Gesunde Betriebe Region Aalen“ gegründet. Die Landkreisverwaltung ist neben elf weiteren Firmen Teil dieses Netzwerks. Als Auftakt wurden in einem Online-Vortrag alle Führungskräfte der beteiligten Unternehmen nochmals rund um das Thema „gesunde Führung“ geschult. An einem Donnerstag im Juni veranstaltete das Netzwerk „Gesunde Betriebe Region Aalen“ eine After-Work-Aktion „Bewegt in den Feierabend“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 12 Netzwerkfirmen. In der Weidenfeldhalle konnten sich alle Interessentinnen und Interessenten in eine große Auswahl sportlicher Angebote einbuchen. Der Abend, bei dem man somit bei mehreren Kursen schnuppern konnte, war ein voller Erfolg. Auch das Zusammentreffen und der Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Branchen war ein gelungener Ansatz.



10. Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Der regelmäßige Austausch mit dem Personalrat ist für den Geschäftsbereich Personal ein wesentlicher Bestandteil einer positiven und konstruktiven Zusammenarbeit. Seit Jahren finden dahingehend JourFixe-Termine zwischen dem Personalrat und dem Geschäftsbereich Personal statt, um gemeinsam personalrelevante Themen zu besprechen, Informationen zeitnah zu teilen und Missverständnisse frühzeitig zu vermeiden. Dieser regelmäßige Austausch hat sich besonders bewährt. Zum einen werden Themen vertrauensvoll behandelt, zum anderen wird versucht in einem guten Miteinander Fälle zu lösen, bevor diese zu Problemen heranwachsen können. Die Themenfelder innerhalb der Landkreisverwaltung, welche sowohl den Personalrat als auch die Personalabteilung betreffen, sind sehr vielfältig:

- Einstellungen und Kündigungen
- Höhergruppierungen und Beförderungen
- Umsetzungen und Einsatzmöglichkeiten von Rückkehrenden
- Ausarbeitung von Dienstvereinbarungen
- Weiterentwicklung von Mitarbeiterangeboten
- Umsetzung von Projekten
- Umgang mit Langzeiterkrankungen
- Unterstützende Maßnahmen bei Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung

Durch die enge Zusammenarbeit wird versucht, die Belange der Mitarbeitenden nicht nur zu berücksichtigen, sondern auch nach Möglichkeit in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen. Zudem setzen sich der Personalrat als auch der Geschäftsbereich Personal zum Ziel, eine faire Behandlung der Mitarbeitenden sicherzustellen. Sicherlich gibt es im Rahmen der täglichen Zusammenarbeit mitunter auch Diskrepanzen, Konflikte oder Unstimmigkeiten. Mithilfe einer konstruktiven Zusammenarbeit gelingt es jedoch fast immer Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten akzeptabel sind. Auch bei der Umsetzung von Projekten, welche unmittelbare Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben, entwickelt der Geschäftsbereich Personal in Zusammenarbeit mit dem Personalrat Strategien und Maßnahmen, die sowohl den Zielen der Landkreisverwaltung als auch den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden.

Die Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und dem Personalrat wird weiterhin ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Personalentwicklung und ein zufriedenstellendes Arbeitsumfeld sein. Eine vertrauensvolle Kommunikation, gegenseitiger Respekt, gemeinsame Ziele und Hand in Hand zu arbeiten, sind Voraussetzungen, um die bestmöglichen Bedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen.

11. Führungskultur in der Landkreisverwaltung

In den vergangenen gut zweieinhalb Jahren hat sich die Landkreisverwaltung mit dem Thema Führungskultur im Landratsamt Ostalbkreis auf unterschiedlichen Ebenen beschäftigt. Die Projektgruppe, bestehend aus Führungskräften aus allen Dezernaten, Stabsstellen und dem Personalrat, hat diesen Prozess begleitet. Mit externer Unterstützung wurden auf Führungskräfteebene Anfang 2023 und 2024 Werte-Workshops durchgeführt. Den jeweiligen „Startschuss“ bildete hierbei der Workshop auf Dezernatenebene. Ergänzend hierzu wurden im Herbst 2023 Führungskräfte-seminare angeboten, in den jährlichen Dezernenten- und Geschäftsbe-reichsleitertagungen sowie innerhalb der Personalversammlungen stand das Thema Führungskultur stets auf der Agenda.



Innerhalb des Prozesses konnten sich die Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung im Rahmen eines Online-Fragebogens beteiligen. Die Ergebnisse sowohl aus den Workshops auf Führungskräfteebene als auch aus dem Online-Fragebogen sind weiterhin Bestandteil in der Umsetzung von Maßnahmen, welche im Zusammenhang zu unseren definierten Wertepaaren stehen. Einige Themen konnten innerhalb der Landkreisverwaltung gut umgesetzt werden, andere sind aktuell in Bearbeitung, manches muss sicherlich nachgesteuert werden.

Des Weiteren half uns die Beteiligung der Mitarbeitenden dabei, die Wertepaare in ihrer Definition zu finalisieren. Auch nach außen hin wurden die Wertepaare sichtbar gemacht, Rollups im Kreishaus und an allen unseren Dienststellen platziert, auf der Website des Landratsamts veröffentlicht sowie für alle Neueintritte in den Startermappen beigelegt.

Nun gilt es die neue Führungskultur zu leben. Dazu ist geplant, dass einmal pro Jahr eine Veranstaltung auf Führungskräfteebene stattfindet, die sich mit den Themen Mitarbeiterführung und Kultur befasst. Des Weiteren gilt es, alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Onboarding-Prozesses mit dem Thema Führungskultur vertraut zu machen.

Ziel ist es weiterhin das Thema Führung und Kultur innerhalb des Landratsamts in der täglichen Zusammenarbeit umzusetzen und dies als Daueraufgabe wahrzunehmen. Nur so kann es gelingen, dass die Führungskultur auch langfristig Bestand hat.

12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Das Landratsamt Ostalbkreis bietet seit vielen Jahren seinen Mitarbeitenden ein breites Spektrum zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Pflege von Angehörigen. So kann die Arbeitszeit wegen der Gleitzeitregelung flexibel gestaltet werden, zahlreiche Teilzeitmodelle sind möglich. Immer mehr Mitarbeitende arbeiten im Homeoffice, so dass durch die wegfallenden Wegezeiten mehr Zeit für Familienarbeit bleibt.

Bei der Kinderbetreuung sind ebenfalls zwei Angebote seit zehn Jahren fester Bestandteil: der OSTALB-TigeR und die Sommerferienbetreuung. Beide werden sehr gut nachgefragt und erfreuen sich großer Beliebtheit.

Der OSTALB-TigeR bietet Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder im Alter von ein bis drei Jahren. TigeR ist die Abkürzung für Tagespflege in anderen geeigneten Räumen. Es dürfen gleichzeitig neun Kinder betreut werden. Aufgrund des Platzsharings können bis zu 15 Kinder angemeldet sein. Fünf Tagespflegepersonen in Teilzeit kümmern sich um die Kinder. Die Öffnungszeiten orientieren sich an den Arbeitszeiten der Eltern, so dass auch eine Betreuung bei Vollzeitbeschäftigung gewährleistet ist.

Seitdem das Betreuungsangebot besteht, nehmen deutlich mehr Mitarbeiterinnen bereits nach einem Jahr Elternzeit ihre Arbeit in der Landkreisverwaltung wieder auf. Durch die Möglichkeit, Neueingestellten, die aufgrund des Arbeitsplatzwechsels in den Ostalbkreis gezogen sind, einen Betreuungsplatz für ihr Kind anbieten zu können, wurde die Arbeitgeberattraktivität gesteigert. Die Eltern schätzen das Betreuungsangebot wegen der Nähe zum Arbeitsplatz. Es fallen keine zusätzlichen Fahrwege an und falls das Kind plötzlich erkrankt, sind die Eltern schnell vor Ort. In den vergangenen zehn Jahren wurden insgesamt 69 Kleinkinder betreut, bevor sie in einen Kindergarten übergewechselt sind.

Für das Jahr 2025 ist geplant, ein Betreuungsangebot für Mitarbeiterkinder im Alter von ein bis drei Jahren in Schwäbisch Gmünd zu schaffen.

In den ersten beiden Wochen der Sommerferien fand das Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder im Landratsamt Aalen statt. Dieses Jahr wurde eine Rekordbeteiligung von 39 Kindern im Alter von 6 -12 Jahren verzeichnet. Das Betreuungsteam hatte ein buntes Programm vorbereitet, das großen Anklang bei den Kindern fand.

Neben Spiel- und Bastelaktionen standen Spielplatzbesuche, ein Marktfrühstück mit anschließendem Besuch der Polizei, eine Olympiade sowie verschiedene Ausflüge auf dem Programm. Im Experimentiermuseum explorhino gab es viel Neues zu bestaunen und zu entdecken. Beim Waldtag im Langert bastelten die Kinder mit Naturmaterialien und bauten ein Waldsofa. Für die Fußballbegeisterten war der Besuch beim VfR Aalen das Highlight. Mannschaftskapitän Ali Odabas führte die Kinder selbst durch das Stadion und zeigte ihnen das Fitnesscenter. Kinder und Eltern waren aufgrund dieses tollen Angebots begeistert.

Wegen der Vielfalt an familienfreundlichen Angeboten wurde das Landratsamt Ostalbkreis bereits zweimal in den Jahren 2015 und 2020 mit dem Prädikat Familienbewusstes Unternehmen ausgezeichnet.



Rückblick auf die Sommerferienbetreuung für Mitarbeiterkinder

Bereits zum zehnten Mal fand in den ersten beiden Wochen der Sommerferien das Betreuungsangebot für Mitarbeiterkinder im Landratsamt Aalen statt. Dieses Jahr wurde eine Rekordbeteiligung von 39 Kindern im Alter von 6 -12 Jahren verzeichnet. Das Team um Tanja Dierolf hatte ein buntes Programm vorbereitet, das großen Anklang bei den Kindern fand. Neben Spiel- und Bastelaktionen standen Spielplatzbesuche, ein Marktfrühstück mit anschließendem Besuch der Polizei, eine Olympiade sowie verschiedene Ausflüge auf dem Programm. Im Experimentiermuseum explorhino gab es viel Neues zu bestaunen und zu entdecken. Beim Waldtag im Langert bastelten die Kinder mit Naturmaterialien und bauten ein Waldsofa. Für die Fußballbegeisterten war der Besuch beim VfR Aalen das Highlight. Mannschaftskapitän Ali Odabas führte die Kinder selbst durch das Stadion und zeigte ihnen das Fitnesscenter.

Am Ende dieser ereignisreichen Ferientage fiel den Kindern der Abschied durchaus schwer. Von den Eltern, die während der Betreuungszeiten arbeiten konnten, gab es ein herzliches Dankeschön an die Betreuerinnen und Betreuer.

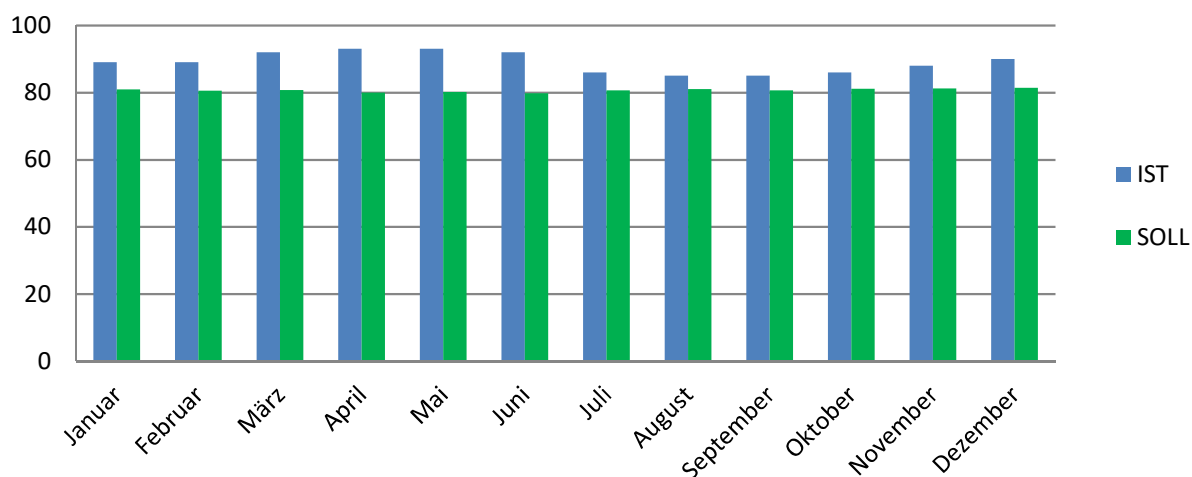


13. Schwerbehinderte

Das Landratsamt Ostalbkreis beschäftigt derzeit 119 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap. Davon sind 80 schwerbehindert, d.h. diesen Personen wurde ein Grad der Behinderung von 50 % oder mehr zuerkannt. Weitere 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Agentur für Arbeit auf eigenen Antrag einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Durch die Gleichstellung wird unter anderem der besondere Kündigungsschutz, wie bei anerkannter Schwerbehinderung erworben. 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen mit Handicap haben einen Grad der Behinderung von weniger als 50 %.

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der allgemeinen Verwaltung lag im Jahr 2023 bei 5,51 % und liegt damit über der Pflichtquote von 5,0 %. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen sind in allen Bereichen und Hierarchien der Landkreisverwaltung tätig.

Beschäftigungsquote von schwerbehinderten / gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der allgemeinen Verwaltung



Insbesondere im gewerblichen und technischen Bereich sind die Einsatzmöglichkeiten eingeschränkt. Schwerbehinderten werden Tätigkeiten übertragen, die auch mit dem individuellen Handicap machbar sind. Die Landkreisverwaltung erfüllt hiermit ihre Vorbildfunktion für die Teilhabe von Menschen mit Handicap am Arbeitsleben. Auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden, soweit es der angestrebte Ausbildungsabschluss zulässt, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt berücksichtigt.

An der Jagsttalschule in Westhausen und an der Klosterbergschule in Schwäbisch Gmünd gibt es weiterhin in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst der Agentur für Arbeit bzw. dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg erfolgreiche Projekte, ehemalige Schülerinnen und Schüler in der Betreuungsarbeit zu beschäftigen. Auch rund um den Themenbereich Digitalisierung erschließen sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap sukzessive neue Einsatzfelder. Dies betrifft z.B. das Verscannen von Altakten oder analoger Eingangspost.

14. Schlussbetrachtung und Ausblick

Die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern gestaltet sich zunehmend schwieriger, da auf dem aktuellen Arbeitsmarkt grundsätzlich die Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften das Angebot übersteigt. Auch innerhalb der Landkreisverwaltung ist dies deutlich spürbar. Um dieser Herausforderung entgegenzuwirken, ist unter anderem eine effektive Personalentwicklung und Personalbindung unabdingbar. Dies bedeutet, dass neben der Personalgewinnung Strategien und Maßnahmen entwickelt werden müssen, um Mitarbeitende langfristig zu halten. Ziel ist es nicht nur der Fluktuation entgegenzuwirken, sondern auch die Motivation und Loyalität der Mitarbeitenden zu steigern. Um dies zu erreichen wird es notwendig sein, dass die Landkreisverwaltung in die Entwicklung der Mitarbeitenden investiert, ein positives Arbeitsumfeld schafft und die Attraktivität als Arbeitgeber stärkt. Die Maßnahmen hierbei sind vielfältig. Die Erweiterung von Mitarbeiterangeboten, die Möglichkeit zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung ist für viele Mitarbeitenden ein wichtiger Faktor. Es gilt im Idealfall individuelle Karriereöglichkeiten anzubieten und Schulungen zu fördern. Für Führungskräfte gewinnen die Themen regelmäßiges Feedback, Anerkennung für gute Leistung und Wertschätzung immer mehr an Bedeutung, was aber auch umgekehrt von den Mitarbeitenden verlangt wird. Sicherlich spielt auch das Thema betriebliche Gesundheitsförderung eine zentrale Bedeutung bei der Reduzierung der Fluktuation. Gesunde, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben eher ihrem Arbeitgeber verbunden, sind in der Regel motivierter und leistungsfähiger. Gesundheitsfördernde Maßnahmen können Erkrankungen und damit verbundene Fehlzeiten deutlich verringern. Die Landkreisverwaltung bietet dahingehend bereits eine Vielzahl von Angeboten an. Eine ganzheitliche Gesundheitsstrategie kann somit nicht nur die Fluktuation verringern, sondern auch die allgemeine Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation steigern.

Als Landrat unseres Landkreises ist es mir ein wichtiges Anliegen, die Personalentwicklung unserer Verwaltung in den Mittelpunkt unserer strategischen Überlegungen zu rücken. Vor dem Hintergrund der aktuellen, arbeitnehmerorientierten Lage auf dem Arbeitsmarkt und der demografischen Entwicklung stehen wir vor großen Herausforderungen, die wir aktiv angehen müssen.

Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden ist entscheidend für die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung. In einer Zeit, in der Fachkräfte rar sind und die Ansprüche an Arbeitgeber steigen, müssen wir Personalrecruiting und Personalbindung als zentrale Elemente unserer Personalpolitik betrachten. Es ist unerlässlich, dass wir die Belange unserer Mitarbeitenden ernst nehmen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das sowohl attraktiv als auch förderlich für die persönliche und berufliche Entwicklung ist.

Gleichzeitig müssen wir uns der finanziellen Rahmenbedingungen bewusst sein. Haushaltsrestriktionen und Einsparungen sind oft notwendig, um die finanzielle Stabilität unseres Landkreises zu gewährleisten. Dennoch sollten diese Maßnahmen gut überlegt sein. Einsparungen im Personalbereich können schnell ins Gegenteil umschlagen, wenn wir dadurch die erforderlichen Ressourcen verlieren, um unserer Mitarbeitenden zu unterstützen und zu fördern.

Ein gut aufgestelltes Team ist der Schlüssel zu einer effizienten und bürgernahen Verwaltung. Deshalb sollte bei anstehenden Entscheidungen die große Bedeutung einer nachhaltigen Personalentwicklung stets berücksichtigt und in die jeweiligen Planungen einbezogen werden. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, ein Umfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden sich wertgeschätzt fühlen, ihre Potenziale entfalten können und wir für neues Personal ein attraktiver Arbeitgeber sind. Nur so können wir die Herausforderungen der Zukunft meistern und unseren Landkreis weiterhin erfolgreich gestalten.

Aalen, im November 2024



Dr. Joachim Bläse
Landrat

Neue Stellen 2025

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungs- gruppe	Begründung
Personal	1,0	EG 9a	Aufgrund der Übernahme der Personalabrechnung und Personalbewirtschaftung des Schönborn Haus mit insgesamt rund 130 neuen Personalfällen, geht ein erhöhter Aufwand in der Personalsachbearbeitung und Besoldung einher. An die Landkreisverwaltung erfolgt vom Schönborn Haus hierfür ein Kostenersatz.
Sicherheit und Ordnung	0,5	EG 9b	Immer mehr syrische Staatsangehörige, die mit den Fluchtwellen 2014 und 2016 gekommen sind, erfüllen zwischenzeitlich die Voraussetzungen für die Einbürgerung. Zudem wurde am 27.06.2024 das Staatsangehörigkeitsgesetz (StAG) geändert, wodurch die Voraussetzungen für eine Einbürgerung deutlich reduziert wurden und Mehrstaatigkeit zugelassen ist. Die Antragszahlen haben sich seither verdoppelt. Eine zügige Antragsbearbeitung kann daher aktuell nicht gewährleistet werden.
	1,0	A 10	Nach der Umfrage des Landkreistages liegt der mittlere Fallteiler bei 170 EBs pro Vollzeitstelle und nach Inkrafttreten des neuen StAG ist mit einer rund 2,3 fachen Zahl an Einbürgerungsanträgen zu rechnen. Aktuell besteht bei 905 Fällen ein Personaldefizit von 1,5 VZÄ. Die geplante Besetzung erfolgt sukzessive nach Fallzahlenbedarf. Der Kreis erhält dafür erhöhte FAG-Zuwendungen.
	1,0	A 9	Durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden die Voraussetzungen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland vereinfacht. Die Anträge steigen deutlich. Allein von 2022 bis 2023 betrug der Fallzahlenanstieg pro Jahr 1.000 Fälle. Eine VZÄ kann rund 500 Fälle bearbeiten. Insofern ist von einem Bedarf von mindestens 2 VZÄ auszugehen. Bei weiterem Anstieg entsprechend höher. Der Kreis erhält dafür erhöhte FAG-Zuwendungen.

3,5

Stellenstreichungen 2025 im Rahmen des Haushaltsstrukturprozesses

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungsgruppe
Büro Landrat	0,50	EG 11
Tourismus	1,00	EG 11
Rechnungsprüfung	0,20	A 12
Rechnungsprüfung	0,25	EG 12
Digitalisierung und Organisation	1,00	EG 4
Bildung und Kultur	1,00	EG 11
Bildung und Kultur	0,50	EG 10
Energiekompetenzzentrum Ostalb	0,50	EG 5
Baurecht und Naturschutz	1,00	EG 12
Wasserwirtschaft	0,50	EG 5
Beratung, Planung, Prävention	1,00	A 13 g.D.
Soziales	1,00	EG 9a
Soziales	0,20	A 11
Integration und Versorgung	1,00	EG 5
Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	0,30	Stück
Nachhaltige Mobilität	1,00	EG 12

10,95

KW-Vermerke im Rahmen des Haushaltsstrukturprozesses

Entgelt- gruppe / Besoldungsgruppe	KW-Vermerke aus Haushaltsstruktur- prozess	abzüglich Stellenstreichungen im Stellenplan 2025	KW-Vermerke für Stellenplan 2025
--	---	--	-------------------------------------

Beschäftigtenstellen			
EG 4	1,00	-1,00	0,00
EG 5	3,90	-2,00	1,90
EG 6	1,00		1,00
EG 7	0,80		0,80
EG 8	1,58		1,58
EG 9a	3,35	-1,00	2,35
EG 9c	0,70		0,70
EG 10	2,90	-0,50	2,40
EG 11	2,50	-2,50	0,00
EG 12	3,80	-2,25	1,55
EG 14	0,72		0,72
EG S 8b	0,55		0,55
Fleischbeschau	0,30	-0,30	0,00
Resilienzzentrum	1,85		1,85

Beamtenstellen			
A 11	0,40	-0,20	0,20
A 12	0,20	-0,20	0,00
A 13 g.D.	1,00	-1,00	0,00

26,55

-10,95

15,60