



OSTALBKREIS



STELLENPLAN 2024

DES LANDRATSAMTS OSTALBKREIS

Ohne Kliniken Ostalb gkAöR

ERLÄUTERUNGSBERICHT

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Aktueller Personalstand	3
3. Stellenplan 2024	5
4. Personalkosten 2024	6
5. Tarifabschluss 2023	7
6. Ausbildung	8
7. Fortbildung.....	13
8. Betriebliche Gesundheitsförderung	13
9. Generation Z und Personalgewinnung durch Social Recruiting.....	16
10. Mitarbeiterangebote	18
11. Führungskultur in der Landkreisverwaltung	19
12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege	20
13. Schwerbehinderte.....	21
14. Schlussbetrachtung und Ausblick	23

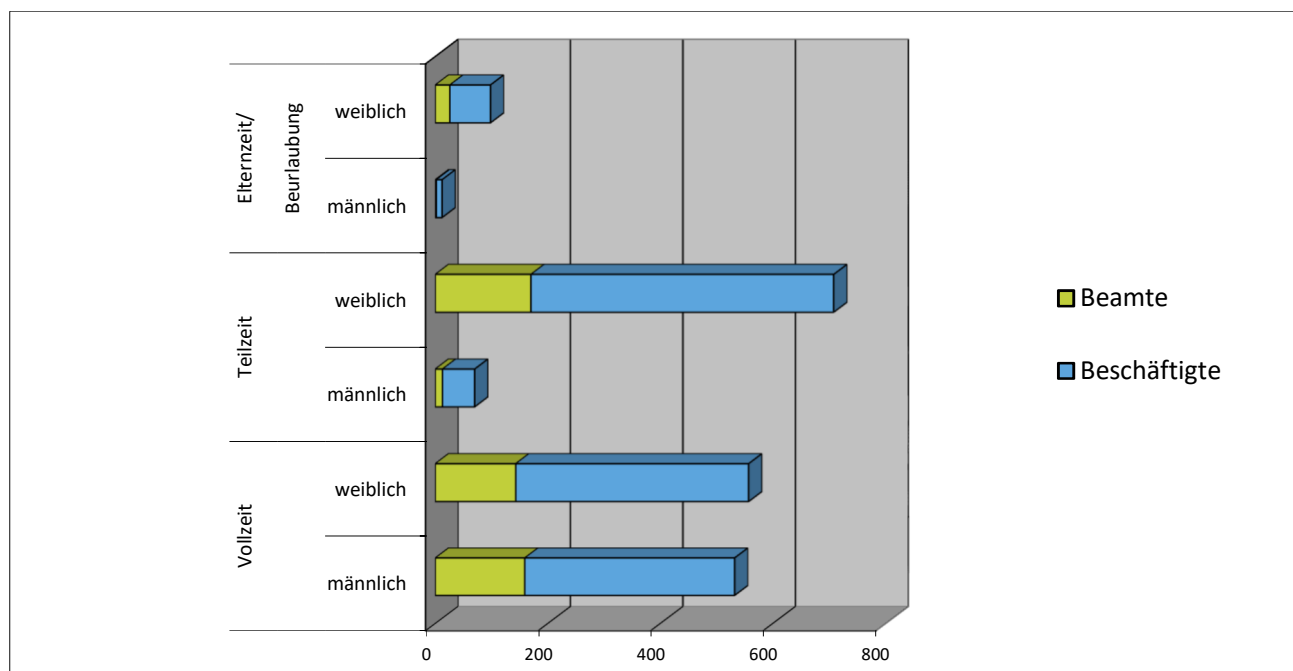
1. Rechtliche Grundlagen

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

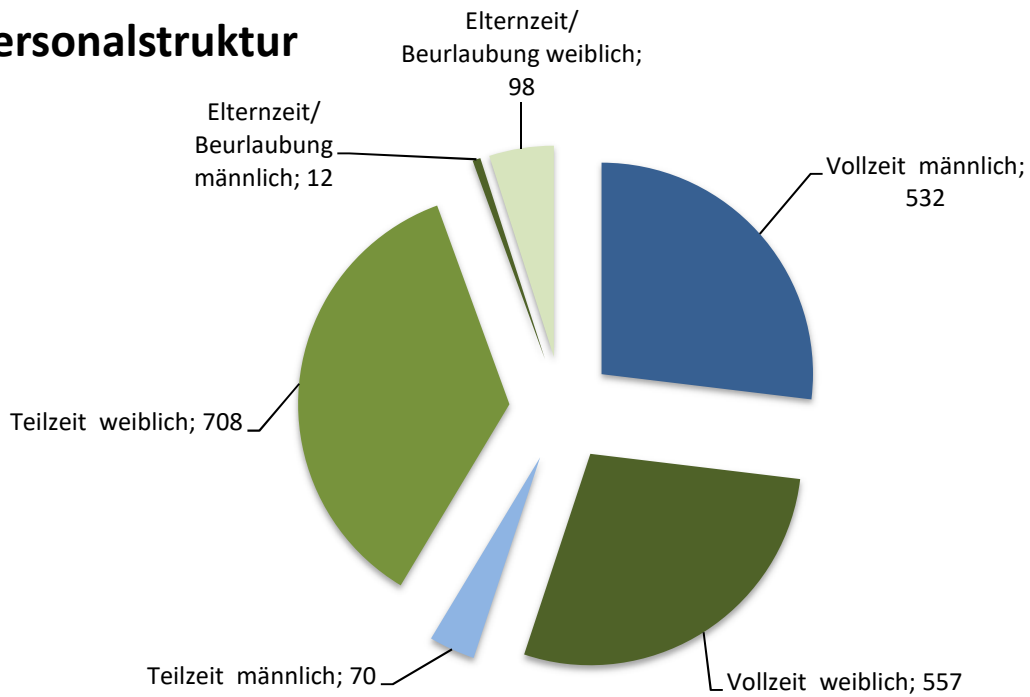
Am 30.09.2023 waren insgesamt 1.977 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Beurlaubung		Gesamt		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Beamte	159	143	13	170	2	26	174	339	513
Beschäftigte	373	414	57	538	10	72	440	1.024	1.464
Gesamt	532	557	70	708	12	98	614	1.363	1.977
Prozentual	26,91%	28,17%	3,54%	35,81%	0,61%	4,96%	31,06%	68,94%	100,00%
	55,08%		39,35%		5,56%		100,00%		

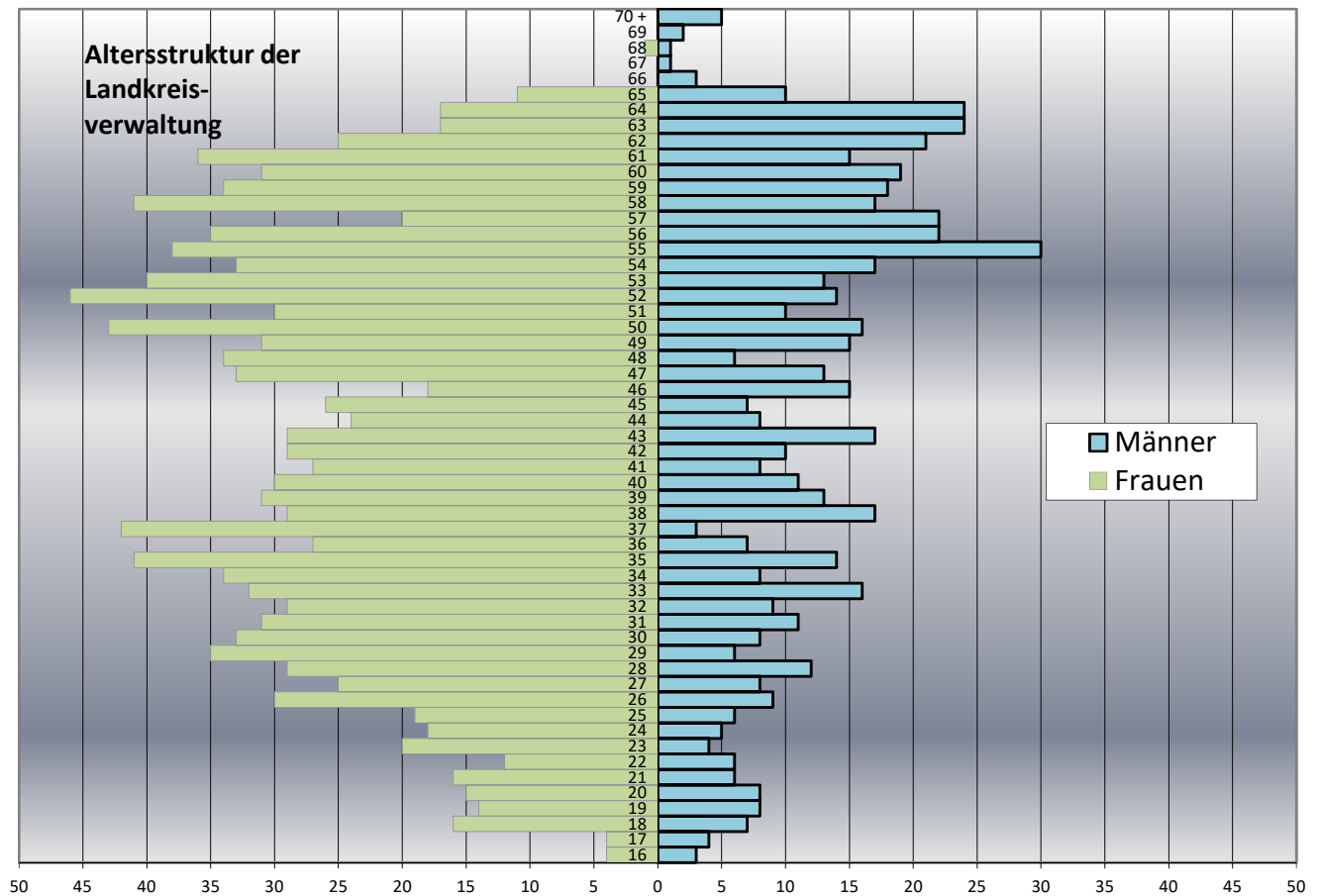


Die Personalstruktur der Landkreisverwaltung ist gekennzeichnet durch einen Frauenanteil von 68,9 % und einer Teilzeitquote von 39,4 %.

Personalstruktur



Altersstruktur der Landkreisverwaltung



Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landkreisverwaltung liegt bei 43,8 Jahren. 36,5 % der Frauen und 49,7 % der Männer sind 50 Jahre oder älter.

3. Stellenplan 2024

Die Anzahl der im Stellenplan 2024 ausgewiesenen Stellen erhöht sich gegenüber 2023 um 28,73 Stellen.

Durch Gesetzesänderungen im Kinder- und Jugendhilferecht, dem Bundesteilhabegesetz und den Auswirkungen des Ukraine-Krieges liegt der Schwerpunkt der Stellenmehrun-gen im Haushaltsplan 2024 wieder im sozialen Bereich. Weitere zusätzliche Stellen sind für das Pilotprojekt Ehrenamtskarte, im Bereich Datenschutz, beim Geschäftsbe-reich Digitalisierung und Organisation, dem Ausländer- und Einbürgerungswesen sowie beim Geschäftsbereich Brand- und Katastrophenschutz vorgesehen. Darüber hinaus werden Stellen in den Bereichen Straßenverkehr und Nachhaltige Mobilität, die bereits als befristete Stellen im Stellenplan vorhanden waren, auf Dauer geschaffen.

Im Bereich Soziales kann im Gegenzug eine Stelle gestrichen werden, da die Aufgaben der bisherigen Stelleninhaberin, die in den Ruhestand getreten ist, zentral vom Rhein-Neckar-Kreis übernommen werden. Außerdem können bei den Geschäftsbereichen So-ziales und Gesundheit jeweils Teile einer Assistenzstelle und beim Geschäftsbereich Gesundheit eine Stelle in der Sachbearbeitung gestrichen werden. Aufgrund der Schlie-ßung des Schlachthofes zum Jahreswechsel entfallen zudem 2,5 Stellen als amtliche Fachassistenten, welche bisher als sonstige Beschäftigte in Teil C geführt wurden.

Veränderungen im Stellenplan 2024 gegenüber 2023

	2023	Veränderung	2024
Anlage 4 Haushaltsplan 2023			
Stellen lt. Anlage 4 (ohne Kliniken)	1.359,45		
<u>Neue Stellen</u>		+36,73	
davon Entfristung bereits im Stellenplan vorhandener, bislang befristeter Stellen		-3,50	
<u>Wegfallende Stellen</u>		-2,00	
abzüglich amtliche Fachassistenten aus Teil C: Sonstige Beschäftigte		-2,50	
<u>Gesamtstellenzahl</u>	1.359,45	+28,73	1.388,18

4. Personalkosten 2024

Ein Teil der Personalkosten, rund 18,45 %, 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	11.869.862 €
- Bundesteilhabegesetz - Konnexitätsprinzip	165.000 €
- Straßenarbeiter	3.977.902 €
- Landschaftsplaner - Straßenbau	110.816 €
- 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	67.000 €
- LEADER-Kulisse	90.000 €
- Datenschutzbeauftragter bei den Gemeinden	67.000 €
- Digitalisierung E-Government-Koordinator	74.475 €
- Klimaschutzbeauftragter	30.000 €
- Einnahmen 5-G-Pilotprojekt	37.816 €
- Europe Direct	38.000 €
- Beschäftigungsinitiative	131.935 €
- Kreismedienzentrum MDM Verwaltung	150.000 €
- Bildungsregion/Projekt ZUKUNFT	351.240 €
- Regionales Übergangsmanagement	59.500 €
- Schulsozialarbeit	16.700 €
- Holzvermarktungsgemeinschaft Schwäbisch-Fränkischer Wald/Ostalb	78.592 €
- Wasserverbände	96.804 €
- Landschaftspflege Projekt „natura 2000“	79.377 €
- Landwirtschaft „Vorortkontrolle“	135.000 €
- Ersatz für Leistungen in der Landeserstaufnahmestelle	125.000 €
- Bildung und Teilhabe	30.000 €
- Bundesinitiative Netzwerke Frühe Hilfen	129.000 €
- Schwangerenberatung	41.930 €
- Pakt für Integration	177.600 €
- Ukraine Hilfe	133.680 €
- Pflegestützpunkt	289.635 €
- Einnahmen Mobilität Lärm- und Klimaschutz	105.000 €
- Gesundheit - Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes	510.863 €
- Beauftragte Gesundheitskonferenz	30.000 €
- Naturschutz / Landwirtschaft Biodiversität	160.733 €
- Sonstige Erstattungen	541.463 €
- Gesamterstattungen:	20.046.923 €

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Personalkostenerstattungen sowie der pauschalen Kürzung von 1.000.000 € reduzieren sich die Brutto-Personalausgaben in Höhe von 108.676.970 € auf einen Netto-Personalaufwand in Höhe von 87.630.047 €. Die Netto-Steigerung gegenüber dem Jahr 2023 beträgt somit 7.699.962 €.

5. Tarifabschluss 2023

Am 22.04.2023 haben Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Einigung in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen erzielt. Die Laufzeit beträgt 24 Monate (01.01.2023 bis einschließlich 31.12.2024).

Wesentliche Inhalte/Ergebnisse der Tarifverhandlungen waren insbesondere:

- Inflationsausgleich (steuer- und abgabenfreie Sonderzahlungen) i. H. v. insgesamt 3.000 €
(Einmalzahlung im Juni 2023 in Höhe von 1.240 € sowie von Juli 2023 bis Februar 2024 monatlich jeweils 220 €)
- Erhöhung der Tabellenentgelte um rund 11 %
(ab 01.03.2024 Erhöhung um den (Sockel-)Betrag von 200 €, anschließend lineare Erhöhung um 5,5 % -> aber mindestens um 340 €)
- Auszubildende (TVAöD, TVPöD und TVSöd): Steigerung der jeweiligen Entgelte ab 01.03.2024 um einen Festbetrag von 150 €
- keine Verlängerung der Altersteilzeit im Rahmen des Tarifvertrags zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) ab 01.01.2023

Für Änderungen im Bereich der kommunalen Beamtinnen und Beamten ist der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) maßgebend. Die erste Verhandlungsrunde am 26.10.2023 blieb ohne Ergebnis. Die Verhandlungsrunden sind bis Ende 2023 geplant.

6. Ausbildung

Das Landratsamt Ostalbkreis bietet Schulabsolventen ein breitgefächertes Ausbildungsangebot in insgesamt 12 verschiedenen Ausbildungsberufen. Neben den klassischen Verwaltungsberufen „Verwaltungsfachangestellte/r“ und „Beamtin bzw. Beamter 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“. Das Landratsamt hat eine Vorreiterrolle übernommen und gehört mit zu den ersten Praxisstellen in diesem neu geschaffenen Studiengang. Der erste Absolvent dieses Studiengangs wird sein Studium Mitte des nächsten Jahres abschließen. Dieses Beispiel zeigt, dass bei der Landkreisverwaltung mit passgenauen Ausbildungen und Studiengängen der eigene Fachkräftenachwuchs herangezogen wird. Außerdem gehören auch gewerblich-technische Berufe wie „Fachinformatiker/in Systemintegration“, „Straßenwärter/in“ und „Vermessungstechniker/in“ 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“. Im Bereich Archiv wird erstmals seit 2021 eine Ausbildungsstelle zur/zum Fachangestellten Medien- und Informationsdienste bereitgestellt.

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, bei der Ausbildungsmesse „Vocatum“ in der Stadthalle Aalen sowie bei der neuen Aalener Outdoormesse „Future Ticket“ vertreten. Das Besondere an der vom Institut für Talente organisierten Messe „Vocatum“ ist, dass im Vorfeld an den Schulen eine Information über die Aussteller erfolgt und interessierte Schülerinnen und Schüler direkt vermittelt werden. Ein ganz anderes Konzept verfolgt die Outdoor Ausbildungsmesse „Future Ticket“. Dort werden insgesamt neun sogenannte „Space Terminals“ in der Aalener Innenstadt aufgebaut, auf denen insgesamt 50 verschiedene Betriebe über zwei Monate hinweg unterschiedlichste Ausbildungsberufe präsentieren. Diese neue Werbemöglichkeit minimiert Zugangsbarrieren und bringt die Informationen zu den Bürgern, wodurch neue Zielgruppen erschlossen werden können.



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 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 Verwaltungsbereufe kennenlernen.

Um Jugendlichen weitere Einblicke in den Arbeitsalltag unserer Auszubildenden und Studierenden 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 und anschließend nach Prüfung durch die Pressestelle und die Ausbildungsleitung gepostet.

Zum gegenseitigen Kennenlernen findet jährlich kurz vor Ausbildungsbeginn ein „Azubi-Start Up“ statt. Bei diesem Einstiegstag lernen sich die Auszubildenden und die Ausbildungsleitung im Vorfeld der eigentlichen Ausbildung in lockerer Form, außerhalb des Ausbildungsbetriebes, kennen. Die Veranstaltung fand am 24. August 2023 unter pädagogischer Leitung eines Teamtrainers 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.



Als öffentlicher Ausbildungsbetrieb genießt das Landratsamt einen sehr guten Ruf. Die Auszubildenden der Landkreisverwaltung absolvieren ihre Ausbildung regelmäßig mit hervorragenden Ergebnissen. Jedes Jahr beendet im Durchschnitt ein Drittel der Auszubildenden die Ausbildung mit einem Preis oder einer Belobigung. Außerordentlich stolz können wir darauf sein, dass unsere Auszubildenden in den Jahren 2021 bis 2023 jeweils zu den Jahrgangsbesten des Regierungsbezirks Stuttgart zählten. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist es mittlerweile Tradition, dass die Auszubildenden zu einem Abschlussfrühstück mit Landrat Dr. Bläse eingeladen werden.



Ein Baustein für diesen Erfolg ist die fachlich qualifizierte Anleitung der Auszubildenden 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. Auch im Jahr 2024 werden Basisseminare für neue Ausbildungsbeauftragte sowie weitere Seminarbausteine für die vorhandenen Ausbildungsbeauftragten angeboten.

Im Rahmen des Bürgerfests zum 50-jährigen Jubiläum des Ostalbkreises haben alle Auszubildenden und Studierenden in Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) eine Azubi Sky-Bar organisiert. Die Cocktailbar wurde von den Besuchern begeistert angenommen.

Zur aktuellen Ausbildungssituation:

Im Jahr 2023 haben 27 Auszubildende und sieben Studierende ihre Ausbildung beziehungsweise ihr Studium bei der Landkreisverwaltung begonnen und sind von der Personalratsvertreterin Maria Wolfsteiner, Landrat Dr. Bläse (1. u. 2. v. l.) und von Ausbildungsleiterin Xenia Bartunek begrüßt worden (1. v. r.).



Insgesamt sind derzeit **91 Auszubildende** in folgenden Berufsbildern beim Landratsamt Ostalbkreis beschäftigt:

Kaufleute für Büromanagement	17
Beamte im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst	6
Verwaltungsfachangestellte	17
Bachelor of Arts - Studienbereich Public Management	6
Bachelor of Arts – Studienbereich Digitales Verwaltungsmanagement	1
Bachelor of Arts - Studienbereich Sozialwesen	25
Bachelor of Engineering -Studienbereich Öff. Bauingenieurwesen	1
Fachinformatiker - Systemintegration	2
Fachangestellte Medien- und Informationsdienste	1
Straßenwärter	4
Vermessungstechniker	11

Neben der Ausbildung werden 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 Studenten besteht außerdem die Möglichkeit, im Rahmen des Studiums vorgesehene Pflichtpraktika beim Landratsamt zu absolvieren.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Landratsamt sehr erfolgreich selbst ausbildet und damit sehr gute Erfahrungen macht. Eine Vielzahl der ehemaligen Auszubildenden haben heute verantwortungsvolle Positionen in der Landkreisverwaltung. 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 in Teilzeit bereit und hat damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Momentan absolvieren zwei junge Mütter 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 in der IT-Bereich zu absolvieren

7. Fortbildung

Sowohl unsere Führungskräfte als auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig Impulse, sich mit Fortbildungen weiterzubilden. Auch in diesem Jahr lag hierbei ein Schwerpunkt auf Kommunikationsthemen. Mit den Inhouse-Seminaren zu wertschätzender Kommunikation, dem Kommunikationsverhalten am Telefon sowie souveräner Kommunikation in schriftlicher und mündlicher Form wurde ein Hauptaugenmerk auf dieses wichtige Thema gelegt.

Mit Seminaren wie „Mehr Energie durch Vereinfachen und Verschlinken“ sowie zu einer „Positiven Selbstmotivation“ wurde auch an einer gesunden Resilienz sowie den „soft skills“ gearbeitet. Ein Methodentraining, um komplexe Gedanken, Ideen und Assoziationen zu einem zentralen Thema in Form einer Mind Map darzustellen, rundeten das Schulungsprogramm ab.

Um bei dem Thema Fortbildungen auch weiterhin am Ball zu bleiben und um insbesondere auch hierbei effiziente und zeitgemäße Mittel einzusetzen, steht die Landkreisverwaltung aktuell kurz vor dem Start einer E-Learning-Plattform. Mit dieser Plattform werden unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Möglichkeiten geboten, sich künftig zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden. Durch das Online-Angebot steht eine größere Anzahl an Angeboten – sowohl von Fachtrainings, als auch von Schulungen zur Kompetenzerweiterung sowie von Pflicht- und Regelunterweisungen zur Auswahl. Zusätzlich zu der neuen Möglichkeit an Online-Schulungen werden auch weiterhin die bewährten Präsenz-Seminare fortgeführt.

8. Betriebliche Gesundheitsförderung

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

Neu eingeführt wurde die digital bewegte Pause. Das Online-Angebot der Aalener Sportallianz gibt es jeweils dienstags und donnerstags. Je nach Zeit und Laune können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für 20 Minuten direkt an ihrem Schreibtisch oder auch von zu Hause aus bewegen. Eine Sportkraft des Aalener Sportvereins leitet die Einheiten an und zeigt Übungen zur Lockerung und Kräftigung, so dass anschließend wieder mit voller Power weitergearbeitet werden kann.

Des Weiteren wird das Angebot zum Radleasing sehr gut angenommen, so dass bereits über 100 geleaste Räder auf den Straßen und Radwegen im Ostalbkreis unterwegs sind. Die mittlerweile sehr beliebte Challenge „Stadtradeln“, die in diesem Jahr im Juni und Juli stattfand, erfreut sich immer größerer Beliebtheit. Mit 90 Radelnden und einer Strecke von 23.208 Kilometern, die über den Zeitraum von drei Wochen von unseren

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurückgelegt wurde, erreichte das Team Landkreisverwaltung einen hervorragenden 5. Platz unter allen Teams im Ostalbkreis. Mit diesen beeindruckenden Zahlen toppten wir das eigene Ergebnis aus dem Vorjahr.

Bei schönstem Spätsommerwetter fand die STAND UP PADDLING (SUP) Sommer-Aktion auf dem Bucher Stausee statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten bei dem Event in zwei kurzweiligen Stunden die Grundlagen des STAND UP PADDLINGS erlernen. Dabei konnten unter anderem verschiedene Paddel- und Kurventechniken kennengelernt und geübt werden. Interessantes gab es auch zu erfahren in Punkto Material- und Revierkunde. SUP ist bei richtiger Ausführung durchaus ein sehr technischer und vielseitiger Sport.



Die Läufe des Ostalb-Laufcups locken regelmäßig begeisterte Läuferinnen und Läufer der Landkreisverwaltung an den Start. Bei den Essinger Panoramaläufen wurde das Team der Landkreisverwaltung angeführt von Herrn Landrat Dr. Bläse. Auch bei den Firmenläufen hat sich jeweils ein Team für den Lauf in Aalen und ein Team für den Lauf am Bucher Stausee zusammengefunden, um bei herrlichem Spätsommerwetter die Bewegung an der frischen Luft zu genießen und vor allem, um den Teamgeist zu stärken.





Um der körperlich anstrengenden und belastenden Tätigkeit sowohl bei den Straßenmeistern als auch bei den Hausmeistern und Reinigungskräften einen Ausgleich zu verschaffen, wurde nach und nach ein speziell darauf ausgerichtetes sportliches Angebot integriert. So gibt es in monatlichen Einheiten Anregungen mit Ausgleichsübungen und zur Kräftigung der relevanten Muskulatur unter Anleitung einer qualifizierten Sportkraft.

Eine weitere Möglichkeit der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt das Angebot der Rentenversicherung „RV Fit“ dar. Dieses auf sechs Monate angelegte Trainingsprogramm beinhaltet präventive Elemente zu den Themen Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung. An den Präsenztagen, die ambulant oder stationär durchgeführt werden, werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt.

Nach den Vorbildern in Ellwangen, Schwäbisch Gmünd und Neresheim soll auch in Aalen ein Netzwerk Gesundheit gegründet werden. Die Landkreisverwaltung unterstützt diesen nachhaltigen Ansatz und ist als Partner bei der Gründung dieses von der AOK Ostwürttemberg initiierten überbetrieblichen Netzwerkes mit dabei.

9. Generation Z und Personalgewinnung durch Social Recruiting

Die Generation Z (Gen Z), geboren zwischen 1995 und 2012, werden schon bald einen entscheidenden Teil des Arbeitsmarktes ausmachen. Bei der Generation Z handelt es sich um eine sehr werteorientierte Generation mit hoher Affinität zur Politisierung.

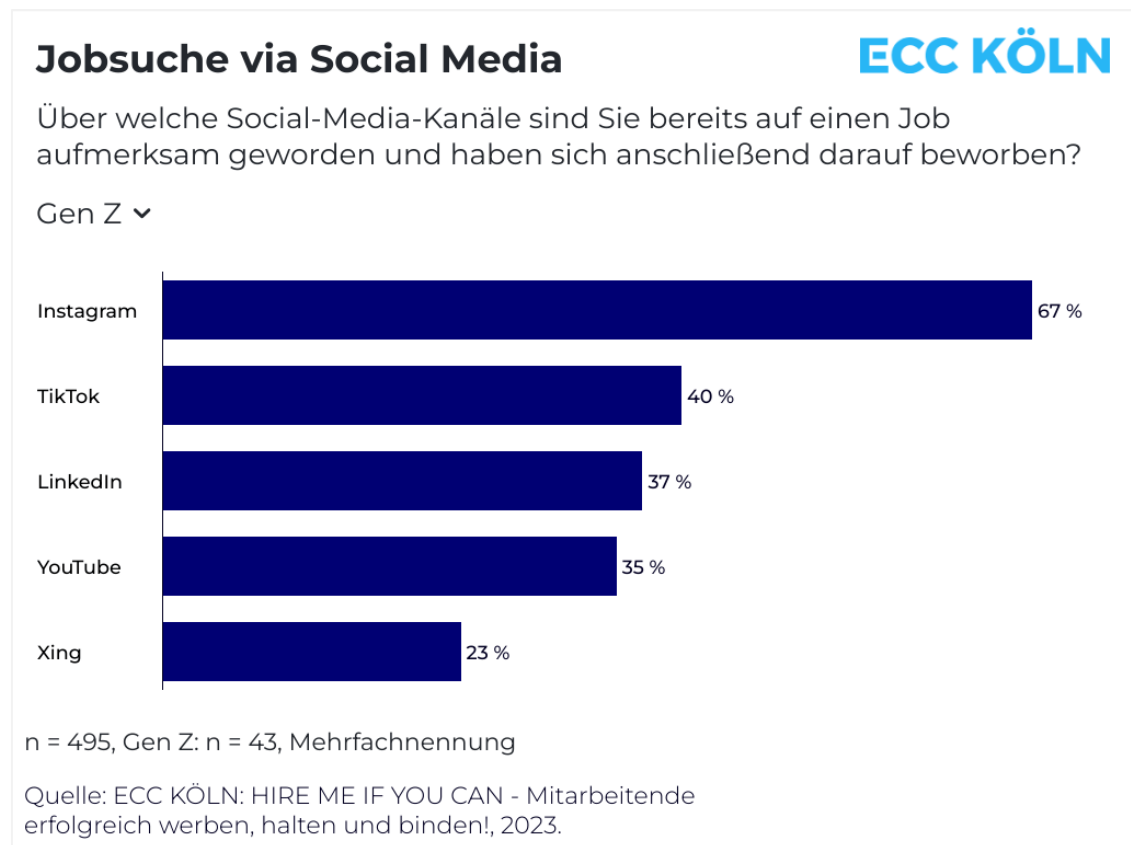
Als erste Generation, die mit Smartphone und sozialen Medien aufgewachsen ist, kommuniziert diese Generation ganz anders als die vorangegangenen und nutzt in hohem Maße digitale Medien zur Informationsbeschaffung. Bei diesem Personenkreis spielt es eine entscheidende Rolle, ob Unternehmen in den sozialen Netzwerken aktiv sind. Um als Arbeitgeber potentielle Mitarbeiter anzusprechen, spielt folglich Social Recruiting eine ganz zentrale Rolle.

Social Recruiting ist eine moderne Methode, um potenzielle Kandidaten für offene Stellen über soziale Medienplattformen anzusprechen. Es ermöglicht Unternehmen, ihre Stellenangebote gezielt an eine breite Zielgruppe zu kommunizieren und gleichzeitig das Interesse und die Aufmerksamkeit potenzieller Bewerber zu wecken. Wichtig dabei ist es, auf den sozialen Plattformen regelmäßig aktiv zu sein und authentisch den Arbeitsalltag, die Vorteile des jeweiligen Jobs und auch das Arbeitsklima zu präsentieren. Dies erfolgt idealerweise mit authentischen Kurzvideos aus dem Arbeitsalltag der zu besetzenden Stellen. Durch die Nutzung von sozialen Medien wie LinkedIn, Facebook, Twitter und Instagram können Arbeitgeber ihre Arbeitgebermarke stärken und ihre Reichweite erhöhen. Sie können relevante Inhalte teilen, die das Interesse von Fachkräften wecken und sie dazu ermutigen, sich näher mit dem Arbeitgeber und den offenen Stellen auseinanderzusetzen.

Der große Vorteil des Werkzeugs Social Recruiting liegt in dessen interaktivem Charakter. Wichtig bei der Anwendung ist, dass man strategisch vorgeht und sich gut überlegt, welche Themen die Gen Z gerade bewegen. Ein Austausch auf Augenhöhe, z.B. durch Kommentare oder Direktansprache innerhalb der Plattformen, lässt Arbeitgeber nahbarer erscheinen und bewegt auch potenzielle Mitarbeitende, die gar nicht aktiv nach einem Job suchen, dazu, sich zu bewerben. Zudem liefert die Interaktion Erkenntnisse darüber, was die Gen Z momentan von einem Arbeitgeber erwartet und welcher Inhalt auf besonders viel Resonanz stößt. Ein großer Vorteil des Social Recruiting ist insbesondere die Möglichkeit, aktiv nach Kandidaten zu suchen, die möglicherweise nicht aktiv nach einer neuen Stelle suchen. Durch die gezielte Ansprache von Fachkräften, die bereits in ähnlichen Positionen tätig sind oder über relevante Fähigkeiten verfügen, können Unternehmen einen Pool qualifizierter Kandidaten aufbauen. Bei allen Vorteilen ist zu berücksichtigen, dass Social Recruiting auch Herausforderungen mit sich bringt. Die Vielzahl an Informationen und potenziellen Kandidaten auf sozialen Medien kann es schwierig machen, die richtigen Bewerber zu identifizieren. Zudem ist es wichtig, die Privatsphäre dieser zu respektieren und sicherzustellen, dass alle rechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Das operative Handling des Social Recruiting, angefangen von der digitalen Erstellung der Inhalte auf den

verschiedenen Social-Media-Kanälen über die laufende Betreuung mit Kommentaren sowie die Analyse und Auswertung erfordert selbst Ressourcen, entweder in Form von Mittel für die Beauftragung von Agenturen oder in Form von eigenem Fachpersonal.

Insgesamt bietet Social Recruiting Arbeitgebern eine sehr gute Möglichkeit zur Personalgewinnung und zur zielgruppenorientierten Ansprache von potenziellen Bewerbern. Daher wird sich dem Trend des Social Recruitings kein Arbeitgeber dauerhaft verschließen können, gerade bei einem stetig steigenden Fachkräftemangel. Um dies langfristig auch innerhalb der Landkreisverwaltung umsetzen und implementieren zu können, wird es unabdingbar sein, eine Stelle zu schaffen, welche sich ausschließlich mit den Themen Personalrecruiting und Personalmarketing auseinandersetzt. Einige Landkreise, auch innerhalb des Regierungsbezirks Stuttgart, haben entsprechende Stellen bereits geschaffen bzw. sind in der konkreten Planung, um dem Mega-Trend des Social-Recruiting gerecht werden zu können.



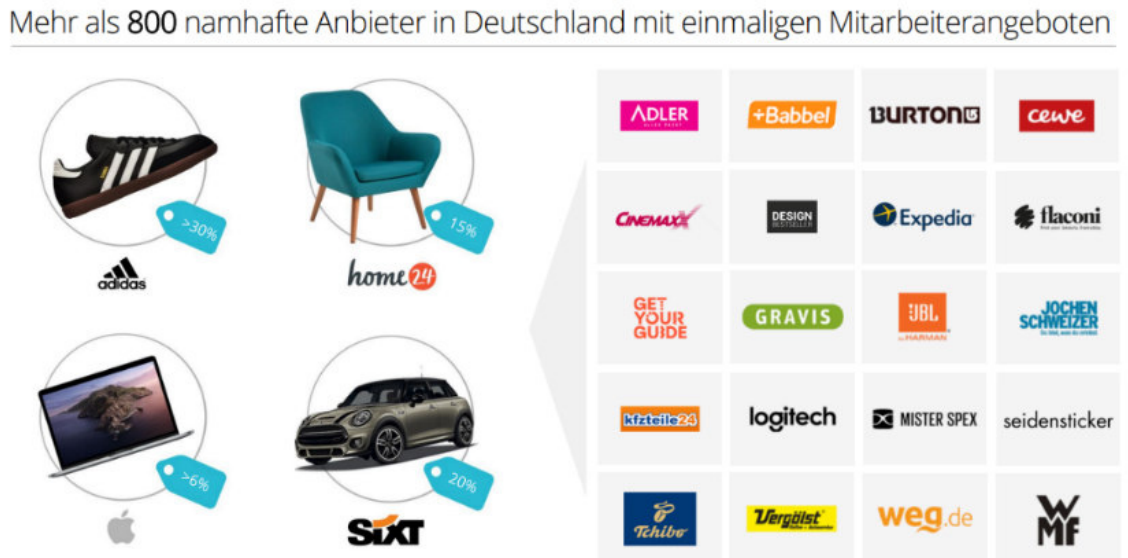
10. Mitarbeiterangebote

Der Fachkräftemangel ist auch bei der Landkreisverwaltung aktuell deutlich spürbar. Es wird daher zunehmend wichtiger, neben der Vergütung attraktive Mitarbeiterangebote zu haben, um geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten. Die Landkreisverwaltung bietet in diesem Zusammenhang verschiedene Mitarbeiter-Benefits an. Dabei handelt es sich um Vorteile, welche aktuellen und künftigen Kolleginnen und Kollegen über die eigentlichen Lohn- und Gehaltszahlungen hinaus gewährt werden. Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -unterstützung sind heute wichtige Bestandteile der Personalgewinnung und -bindung. Die Landkreisverwaltung bietet daher, abhängig von Aufgabe und Standort, seinen Mitarbeitenden bereits verschiedene Angebote an, wie zum Beispiel:

- Vergünstigtes Jobticket / Deutschlandticket
- Homeoffice / Mobiles Arbeiten
- Radleasing
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit entsprechenden Kursangeboten
- Fort- und Weiterbildungen
- Kinderbetreuung am Standort Aalen für Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren
- Möglichkeit einer weiteren betrieblichen Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung
- Kostenlose Lademöglichkeit für Elektrofahrzeuge

Dieses Angebot wurde im Frühjahr 2023 durch Corporate Benefits erweitert. Corporate Benefits ist eine Plattform von Firmen, welche die Rabatte auf ihre Produkte speziell für Mitarbeitende des teilnehmenden Arbeitgebers gewähren. Diese Angebote beziehen sich auf verschiedenen Lebensbereiche wie zum Beispiel Technik, Reisen, Mode, Wohnen und vieles mehr. Die Rabatte können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl beim Online-Shopping, via App aber auch beim Kauf vor Ort mittels QR-Code nutzen.

Mehr als 800 namhafte Anbieter in Deutschland mit einmaligen Mitarbeiterangeboten



ADLER	+Babbel	BURTON	Cewe
CINEMAX	DESIGN	Expedia	flaconi
GET YOUR GUIDE	GRAVIS	JBL	JOCHEN SCHWEIZER
Krzteilc23	logitech	MISTER SPEX	seidensticker
Tchibo	Vergilist	weg.de	WMF

11. Führungskultur in der Landkreisverwaltung

Im Erläuterungsbericht 2023 wurde erstmals das Thema Führungskultur innerhalb der Landkreisverwaltung dargestellt. Sowohl für die Führungskräfte als auch für alle Mitarbeitende sind die Wertepaare und Leitlinien der Führungskultur weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Zusammenarbeit. Es gilt Raum zum Austausch zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Führungskultur nachhaltig innerhalb der gesamten Landkreisverwaltung zu festigen. Im ersten Quartal 2023 wurden zu diesem Zweck insgesamt elf halbtägige Werte-Workshops auf Geschäftsbereichsleiter- und Sachgebietsleiterebene erfolgreich durchgeführt. Den Auftakt der Trainingsreihe bildete der Werte-Workshop der Hausspitze.



Um diesen Prozess der Implementierung der Werte-Leitlinien langfristig und nachhaltig fortzuführen, fanden ganz aktuell im Herbst 2023 zwei weitere Trainings für Führungskräfte statt, welche sich schwerpunktmäßig inhaltlich mit dieser Thematik befassten. Der nächste Schritt ist die Planung des zweiten Teils der Werte-Workshops auf Geschäftsbereichsleiter- und Sachgebietsleiterebene. Dieser zweite Trainingsblock für Führungskräfte wird im ersten Quartal 2024 umgesetzt. Um die Wertepaare nach außen hin sichtbar zu machen, wurden sowohl im Kreishaus als auch dezentral in den Dienststellen Roll-Ups aufgestellt.

Es ist Herrn Landrat Dr. Bläse weiterhin ein sehr wichtiges Anliegen, dass die Wertepaare der Führung und Zusammenarbeit im täglichen Miteinander gelebt und als selbstverständlich gesehen werden. Gerade vor dem Hintergrund, dass die künftig Generation Z auf dem Arbeitsmarkt eine wesentliche Bedeutung einnimmt, ist ein gutes Arbeitsumfeld mit einer gelebten Wertekultur umso wichtiger.

12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Das seit dem Jahr 2014 Ostalbkreishaus in Aalen bestehende Angebot für 1 bis 3-jährige Kinder der Mitarbeitenden im OSTALB-Tiger wird weiterhin stark nachgefragt, so dass derzeit alle Betreuungsplätze belegt sind. Mit diesem Betreuungsangebot können maximal 15 Kinder aufgenommen und angemeldet sein, jedoch dürfen immer nur neun Kinder gleichzeitig betreut werden. Die Umsetzung des Platzsharings wird dadurch ermöglicht, dass die Eltern in Teilzeit arbeiten und die Arbeits- und Betreuungszeiten aufeinander abgestimmt werden.

Im September 2024 kann der OSTALB-Tiger bereits sein zehnjähriges Bestehen feiern. War es damals eine mutige und innovative Entscheidung des Ausschusses für Bildung und Finanzen, ein solches Betreuungsangebot in Form der Kindertagespflege zu schaffen, so ist der OSTALB-Tiger im Hinblick auf die Mitarbeitergewinnung heute nicht mehr wegzudenken und auch viele andere Arbeitgeber haben zwischenzeitlich adäquate eigene Betreuungsangebote. Zudem ist es den engagierten Mitarbeiterinnen des OSTALB-Tigers und allen weiteren Beteiligten zu verdanken, dass sich dieses Betreuungsangebot zu einem wahren Erfolgsmodell entwickelt hat. Aktuell ist die Landkreisverwaltung in der Planung, am Standort Schwäbisch Gmünd, einen weiteren OSTALB-Tiger einzurichten.



Auch die Sommerferienbetreuung für Mitarbeiterkinder im Landratsamt Aalen erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit. In den ersten beiden Wochen der Sommerferien wurden insgesamt 30 Kinder im Alter von fünf bis zwölf Jahren betreut. Diese Rekordbeteiligung unterstreicht die zunehmende Bedeutung von Kinderbetreuungsangeboten, damit Mütter wie Väter ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen können. Das Betreuerteam hatte ein abwechslungsreiches Programm mit Bastelaktivitäten, Spiel- und Sportangeboten sowie mehreren Ausflügen organisiert. So reiste die Gruppe in 60 Minuten in Aalens City um die Welt, erkundete im Rohrwang den Wald, war bei der Freiwilligen Feuerwehr in Aalen und im Besucherbergwerk Tiefer Stollen. Am letzten Tag nahm sich auch Herr Landrat Dr. Bläse Zeit für die Kleinen und berichtete dem „potenziellen Mitarbeiter-Nachwuchs“ die Aufgaben eines Landrats.

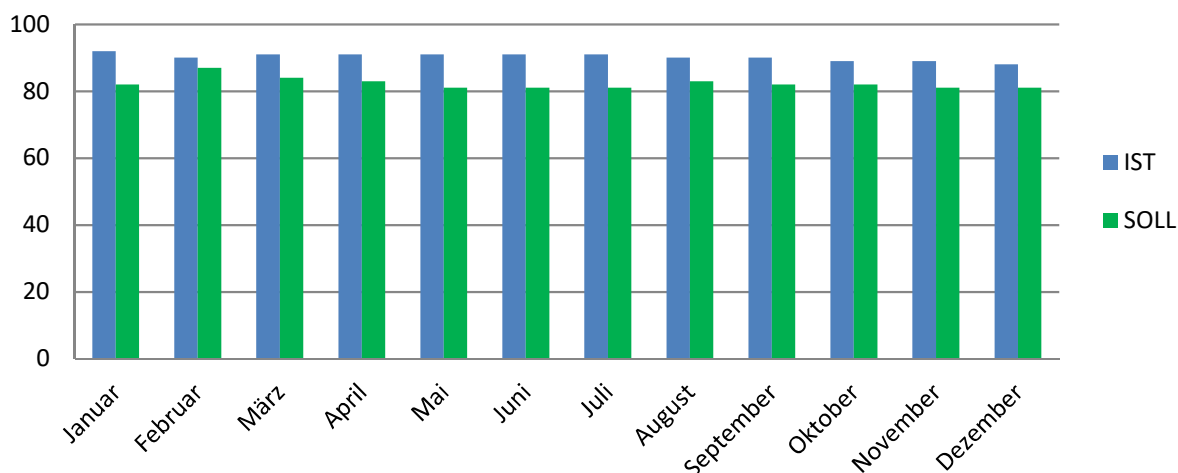


13. Schwerbehinderte

Das Landratsamt Ostalbkreis beschäftigt derzeit 112 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap. Davon sind 73 schwerbehindert, d. h. diesen Personen wurde ein Grad der Behinderung von 50 % oder mehr zuerkannt. Weitere 14 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. 25 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 2022 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.

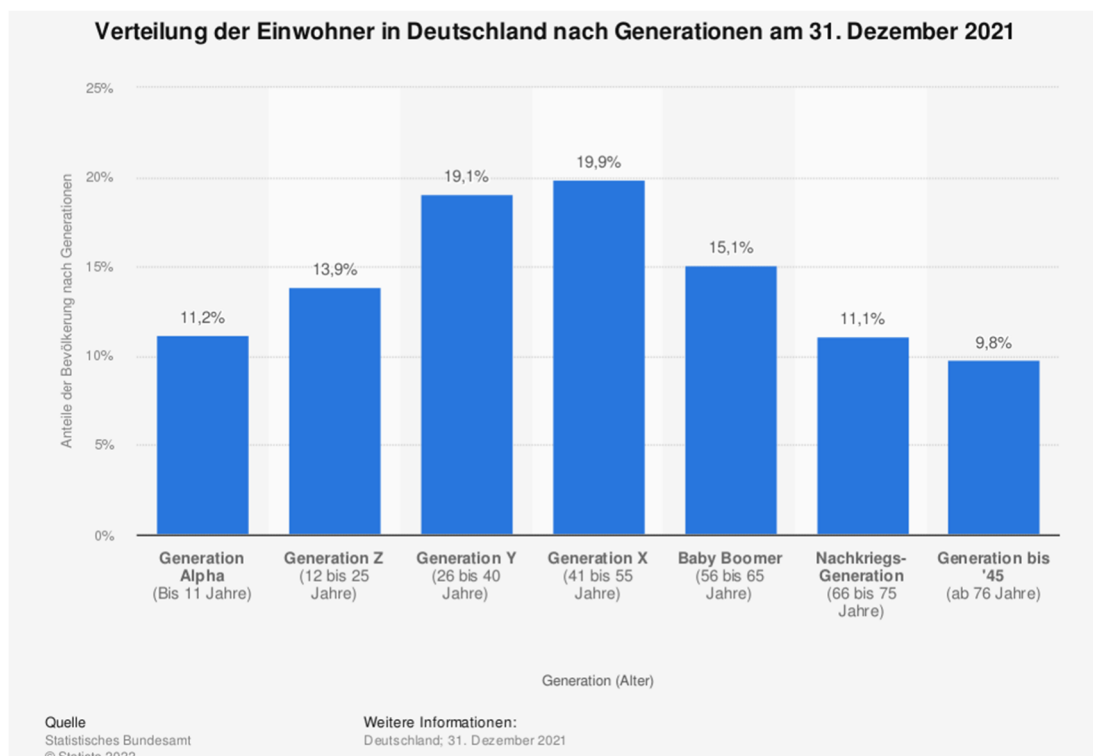
Bei der am 20.10.2022 durchgeführten Wahl der Schwerbehindertenvertretung wurde Frau Claudia Baxhuku zur neuen Vertrauensperson der Schwerbehinderten gewählt und ist seit 01.03.2023 für die Betreuung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsumfang von 51,28 % freigestellt. Das Sozialgesetzbuch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) verpflichtet Arbeitgeber erst ab 100 Schwerbehinderten und Gleichgestellten zu einer Freistellung mit einem Beschäftigungsumfang von 100 %. Eine Staffelung bei einer geringeren Mitarbeiteranzahl sieht das SGB IX nicht vor. Beim Landratsamt Ostalbkreis sind aktuell 87 Schwerbehinderte und Gleichgestellte beschäftigt. Um der Schwerbehindertenvertretung die nötigen personellen Ressourcen für ihre Aufgaben zur Verfügung zu stellen, wurde diese Freistellung auch ohne gesetzliche Verpflichtung eingerichtet.

14. Schlussbetrachtung und Ausblick

In Ergänzung zu den Themenbereichen Generation Z und Social Recruiting, auf die im aktuellen Erläuterungsbericht eingegangen wird, gilt es, das Spannungsfeld zwischen dem vorherrschenden Fachkräftemangel, den Wertevorstellungen der Generation Z sowie der großen Herausforderung, mit begrenzten wirtschaftlichen Mittel Stellen zu besetzen, näher zu beleuchten.

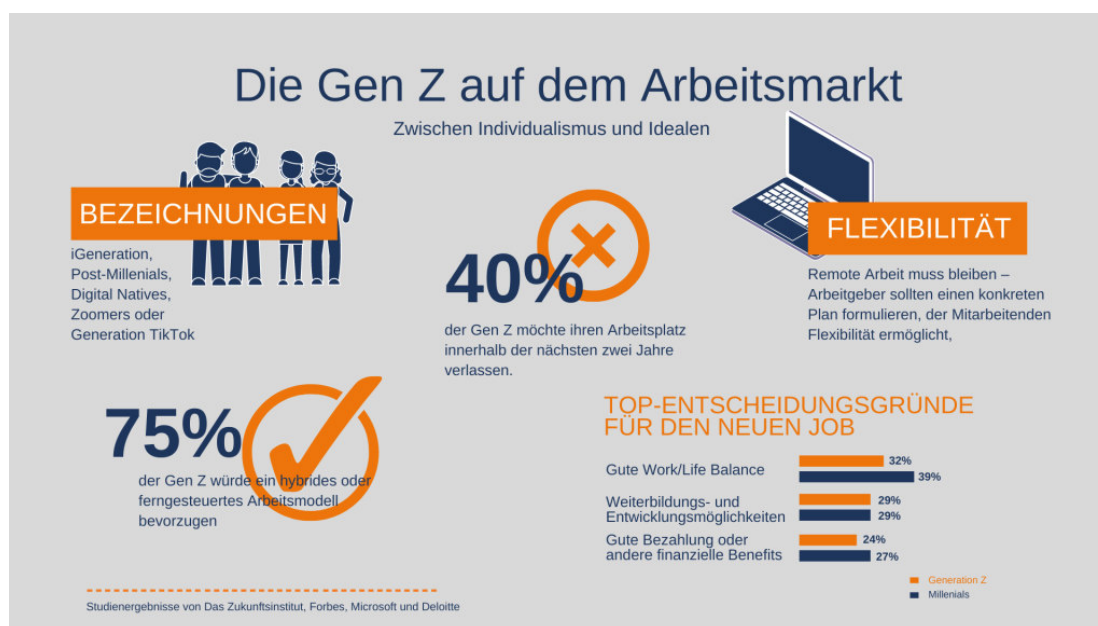
Das Thema Fachkräftemangel hat zunehmend an Bedeutung gewonnen und im Jahr 2022 einen neuen Höhepunkt erreicht. Dieser Trend wird anhalten und sich weiterhin verstärken. Rein rechnerisch konnten im Jahr 2022 laut einer Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) bundesweit mehr als 630.000 Stellen nicht besetzt werden. Grund hierfür war der Mangel an geeigneten Bewerbern. Dies betraf sowohl die Bereiche Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung als auch den Bausektor, inklusive Architektur und Gebäudetechnik, die Sparten Naturwissenschaft, Geografie und Informatik sowie die Bereiche Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Gastronomie. Verstärkt wird diese Problematik dahingehend, dass bis 2023 die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Baby-Boomer-Jahrgänge in den Ruhestand gehen und weniger junge Menschen nachrücken.

Die Generation Z wird in Zukunft von der aktuellen Situation profitieren. Die Generation Z ist mit 11,5 Millionen Menschen rund vier Millionen kleiner als die Generation Y (1980 bis 1994 Geborene). Unternehmen stehen somit vor der Herausforderung, mit weniger Personal die Aufgaben auch weiterhin erfüllen zu können. Umso wichtiger wird es daher sein, auch im Rahmen der Digitalisierung gewohnte, vorhandene Abläufe und Prozesse zu optimieren und effizienter zu gestalten.



Bei der Generation Z gibt es spezifische Faktoren, die den Fachkräftemangel stark beeinflussen werden. Die qualitative Herausforderung ist die veränderte Lebenseinstellung dieser Altersgruppe. Zum einen haben viele junge Menschen hohe Erwartungen an ihren Arbeitsplatz. Sie suchen nach sinnvollen Aufgaben, flexiblen Arbeitszeiten, einer guten Work-Life-Balance verbunden mit der Zunahme des Wunsches, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Im Vergleich zu früheren Generationen zeigt die Generation Z eine geringere Bindung an den Arbeitgeber. Sie ist eher bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln, um neue Erfahrungen zu sammeln oder ihre Karriere voranzutreiben.

Arbeitgeber müssen Strategien entwickeln, um die Mitarbeiterbindung zu stärken und die Generation Z langfristig an ihr Unternehmen bzw. ihre Verwaltung zu binden. Die Generation Z ist mit Technologie aufgewachsen und erwartet eine nahtlose und möglichst umfassende Integration von Technologie am Arbeitsplatz. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass den künftigen Mitarbeitenden eine zeitgemäße technologische Infrastruktur und die benötigten Tools und Ressourcen zur Verfügung stehen, die diese Generation erwartet, um effektiv arbeiten zu können. Unternehmen, die diesen Aspekt unberücksichtigt lassen, werden zunehmend Schwierigkeiten haben, junge Fachkräfte zu gewinnen.



Bezogen auf die Personalgewinnung ist der digitale Einfluss auf diese Generation unabhängig. Im Privatleben nehmen soziale Netzwerke bereits einen großen Stellenwert ein. Auch im beruflichen Alltag resultieren hieraus Erwartungshaltungen.

Arbeitgeber werden bedingungslos mit der Tatsache konfrontiert werden, dass junge, digitale Menschen gerne mit höchst moderner Technologie und innovativen Arbeitsstrukturen abgeholt werden wollen. Diese Zielgruppe wird am besten dort angesprochen, wo sie sich aufhält, sprich auf direktem Weg über ihr Smartphone im Internet. Hier spielt das Thema zielgruppenspezifische Personalgewinnung und Personalmarketing die ganz entscheidende Rolle. Für Arbeitgeber gilt es, als attraktiver Arbeitgeber

wahrgenommen zu werden, sich positiv gegenüber den Mitbewerbern auf dem Markt zu positionieren, um den Bedarf an Fach- und Führungskräften nachhaltig decken zu können. Vor diesem Hintergrund wird es für Arbeitgeber erfolgskritisch sein, das Personalrecruiting daran auszurichten und die erforderlichen Ressourcen dafür zu stärken. Unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist diese Herausforderung mehr als ambitioniert.

Aalen, im November 2023



Dr. Joachim Bläse
Landrat

Neue Stellen 2024 - Klassisch (durch Aufgabenzunahme)

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungs- gruppe	Begründung
<u>Digitalisierung und Organisation</u>	0,3	EG 9c	Das stetig zunehmende Arbeitsaufkommen bei Druckvorlagen für Flyer, Broschüren, Berichte, Werbebanner und Plakate sowie für zeitaufwendige Foto- und Videoproduktionen für die gesamte Landkreisverwaltung erfordert zusätzlich Ressourcen. Insbesondere aufgrund der Notwendigkeit der verstärkten Präsenz auf Social Media und der Zunahme von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit.
	0,25	S 3	Aufgrund der Diversität der Arbeitszeitmodelle der Landkreismitarbeiter/innen muss weitere Kapazität beim Ostalb-TigeR geschaffen werden, um die Betreuungszeiten sicherstellen zu können.
<u>Bildung und Kultur</u>	0,6	S 3	Zur Sicherstellung der Betreuungsmöglichkeiten an der Klosterbergschule sollen weitere Stellen geschaffen werden. Um die Qualität der Betreuung zu gewährleisten, wurden bereits Mitarbeiter/innen befristet eingestellt. Somit fallen hierfür bereits Personalkosten an.
	0,7	S 3	
	1,0	S 4	Zur Ausweitung des Betreuungsprogramms ist seit mehreren Jahren eine Mitarbeiterin an der Heideschule Mutlangen im Rahmen eines geförderten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Da diese Förderung ausläuft und das Angebot weiterhin bestehen wird, soll diese Stelle neu geschaffen werden.
<u>Soziales</u>	2,0	EG 9a	Umsetzung Wohngeldreform, Verdopplung der Fallzahlen; laut Beschluss des Ausschusses für Soziales und Gesundheit vom 20.06.2023. Die Besetzung erfolgt nach Fallzugang und kann somit auch anteilig für das HH-Jahr 2024 dargestellt werden.
	3,0	EG 9a	Schaffung von 2,0 Stellen in 2023 Schaffung von 2,0 Stellen ab 01/2024 Schaffung von 1,0 Stelle ab 04/2024
	2,0	A 10	Durch die Fallzunahme von fast 400 ukrainischen Flüchtlingen sowie die steigenden Fallzahlen aufgrund von Rentenbezug und Übergang aus dem Jobcenter müssen zusätzliche Stellen geschaffen werden.
	0,5	A 12	Durch die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und den damit verbundenen Personalzuwachs im Bereich Eingliederungshilfe bedarf es einer zusätzlichen Stelle in der Sachgebietsleitung.
	0,1	EG 8	Im Sachgebiet Haushalt, Controlling, Systembetreuung ist aufgrund der steigenden Fallzahlen ein zusätzlicher Stellenanteil erforderlich.

Neue Stellen 2024 - Klassisch (durch Aufgabenzunahme)

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungs- gruppe	Begründung
<u>Jugend und Familie</u>	0,3	A 11	Im Rahmen der Pflichtaufgabe zur Gewinnung von ehrenamtlichen Vormündern ist ein zusätzlicher Stellenanteil erforderlich.
	1,0	A 11	Wie beim Allgemeinen Sozialen Dienst muss zur Gewährleistung des Kinderschutzes sowie zur Sicherstellung der gewissenhaften Betreuung der Mündel eine zusätzliche Stelle geschaffen werden. Nur dadurch kann eine angemessene Fallzahl pro Mitarbeiter/in erreicht werden.
	1,0	S 14	Aufgrund erhöhter Fallzahlen von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen und der anhaltend hohen Belastung im Bereich Allgemeine Soziale Dienste soll eine zusätzliche Stelle geschaffen werden.
	0,6	EG 9a	Im Sachgebiet Unterhaltsvorschusskasse ist es zur Gewährleistung des empfohlenen Betreuungsschlüssels von 280-300 Fällen notwendig, zusätzliche Kapazitäten zu schaffen, um den aktuellen Betreuungsschlüssel von derzeit ca. 340 Fällen reduzieren zu können.
	1,0	S 11b	Im Bereich Kindertagesbetreuung liegt der empfohlene Betreuungsschlüssel vom Landesverband (Zahl der betreuten Tagesverhältnisse je Fachberaterin) zwischen 1:40 bis 1:60. Aufgrund der aktuellen Gegebenheiten liegt ein Betreuungsschlüssel von 1:100 vor. Zusätzlich kommen neue Aufgaben aufgrund neuer Großtagespflegestellen TapZ für den gesamten Ostalbkreis dazu.
	0,5	A 10 m. D.	Durch die neu hinzukommenden Großtagespflegestellen TapZ bedarf es eines zusätzlichen Stellenanteils.
	0,8	S 11b	Im Sachgebiet Kindertagesbetreuung soll zunächst befristet für 2 Jahre eine neue "Fachstelle" geschaffen werden, die das im Rahmen des Zukunftsgipfels "Kindertagesbetreuung im Ostalbkreis" entstandene Positionspapier umsetzt. Dies wurde in der Sitzung des Jugendhilfeausschusses am 02.05.2023 beschlossen.

Neue Stellen 2024 - Klassisch (durch Aufgabenzunahme)

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungs- gruppe	Begründung
<u>Sicherheit und Ordnung</u>	1,00	EG 9a	Die Stelle im Ausländerrecht wird aufgrund der anhaltend hohen Arbeitsbelastung der Ausländerbehörde des Landratsamts Ostalbkreis benötigt. Der anhaltende Flüchtlingszustrom nach Europa lässt nicht erwarten, dass es zu einem Rückgang der Fallzahlen kommt. Es ist eher davon auszugehen, dass die Fallzahlen weiter steigen werden. Des Weiteren tritt das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung gestaffelt bis Ende 2024 in Kraft. Hier ist ebenfalls mit einer weiteren Mehrbelastung der Ausländerbehörde zu rechnen.
	0,5	EG 9b	Durch die immense Zunahme der Anträge im Bereich Einbürgerungsrecht sowie durch die anstehenden Neuerungen im Staatsangehörigkeitsrecht ist zusätzlicher Personalbedarf erforderlich.
<u>Straßenverkehr</u>	1,0	A 11	Für die über das Land Baden-Württemberg geförderte Stelle Koordination Mobilität, Lärm- und Klimaschutz wurde die Förderung widerrufen und muss daher erneut in den Stellenplan 2024 mitaufgenommen werden (die Stelleninhaberin ist bereits seit 1. März 2023 bei Sachgebiet Verkehrssicherung/Verkehrslenkung tätig).
<u>Nachhaltige Mobilität</u>	1,0	EG 11	Die Stelle des Radverkehrskordinators wurde im Stellenplan 2021 geschaffen, da die Landkreisverwaltung hierfür eine Förderung erhalten hat. Die Förderung endet im kommenden Jahr und soll als unbefristete Stelle fortgeführt werden. Die Entfristung wurde in der Sitzung des Kreistags am 25.07.2023 beschlossen.
	1,0	EG 11	Diese Stellen wurden im Jahr 2021 und 2022 zunächst befristet aufgrund der zeitlich befristeten Förderung durch das Land geschaffen. Inzwischen hat sich gezeigt, dass ein dauerhafter Personalbedarf vorhanden ist, wodurch die Entfristung der jeweiligen Stelleninhaber angestrebt wird.
	0,5	EG 11	
<u>Brand- und Katastrophenschutz</u>	1,0	EG 10	Die Erstellung von brandschutztechnischen Stellungnahmen bei Baugenehmigungsverfahren sowie die brandschutztechnische Beratung und die Durchführung von Brandverhütungsschauen nehmen nachhaltig und kontinuierlich zu. Um den vielfältigen sowie stets wachsenden Aufgaben und Anforderungen im Geschäftsbereich Brand- und Katastrophenschutz weiterhin gerecht zu werden und insbesondere das Arbeitsaufkommen im Bereich "Vorbeugender Brandschutz" stemmen zu können, soll eine neue Stelle in diesem Sachgebiet geschaffen werden.

14,75

Neue Stellen 2024 - Finanzierung durch Dritte (z.B. ganz oder teilweise durch Bund oder Land)

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungs- gruppe	Begründung
<u>Büro Landrat</u>	0,78	A 12	Als einer von vier Standorten ist der Ostalbkreis neben der Stadt Freiburg, der Stadt Ulm und dem Landkreis Calw, für die im Jahr 2023 startende Modellphase zur Erprobung der Ehrenamtskarte des Landes Baden-Württemberg ausgewählt worden. Mit dieser soll das ehrenamtliche Engagement gestärkt und honoriert werden, indem z.B. Ermäßigungen für verschiedene Kultur-, Sport- sowie Bildungseinrichtungen enthalten sind. Dem Ostalbkreis werden Personalkosten vom Land in Höhe von 91.200 € erstattet. Hierfür werden eine Sachbearbeiter- und eine Assistenzstelle geschaffen.
	0,4	EG 5	
<u>Datenschutz</u>	0,4	EG 9a	Die Stabsstelle Datenschutz der Landkreisverwaltung betreut, zusätzlich zu Landkreisverwaltung selbst, 18 kreisangehörige Städte und Gemeinden zum Thema Datenschutz und erhält hierfür einen Erstattungsbetrag von ca. 37.000 €/Jahr. Ab dem 1. Januar 2024 wechseln weitere Städte und Gemeinden im Ostalbkreis von ihrem bisherigen Anbieter zur Stabsstelle Datenschutz. Dadurch wird ab dem Jahr 2024 der jährliche Erstattungsbetrag, den die Landkreisverwaltung erhält, auf voraussichtlich rund 67.000 € ansteigen. Zur Bewältigung des Mehraufwandes ist eine zusätzliche Stelle mit 40% Beschäftigungsumfang erforderlich, die von der zusätzlichen Erstattung voll finanziert wird.
<u>Hochbau und Gebäudewirtschaft</u>	1,0	EG 4	Für die Betreuung des Existenzgründer- und Digitalisierungszentrums Blezingerstraße 15 in Aalen sowie als Springer für Gemeinschaftsunterkünfte für Flüchtlinge und Asylbewerber in der Raumschaft Aalen und im östlichen Ostalbkreis wird ein zusätzlicher Hausmeister benötigt.
<u>Soziales</u>	0,5	EG 9c	Teilnahme am Modellprojekt "Erweiterte Unterstützung" laut dem Beschluss des Ausschusses für Soziales und Gesundheit vom 08.12.2022.
	2,0	A 11	Die Umstellung des Bundeteilhabegesetzes erfordert die Anpassung der Fallzahlen auf die Fallsteuerung im Teilhabemanagement; die Umsetzung ist für das II./III. Quartal 2024 geplant und kann daher auch anteilig für das HH-Jahr 2024 dargestellt werden.
<u>Integration und Versorgung</u>	3,0	S 12	Stand heute ist bei der Flüchtlingsunterbringung im Ostalbkreis davon auszugehen, dass 2024 insgesamt 300-350 neue Plätze in den Gemeinschaftsunterkünften geschaffen werden, die sich auf drei zusätzliche Flüchtlingsunterkünfte verteilen. Diese zusätzlichen Stellen sind dringend notwendig, um die ordnungsgemäße Betreuung der Flüchtlinge in den neuen Gemeinschaftsunterkünften und den laufenden Betrieb der Unterkünfte sicherzustellen.
	3,0	EG 8	
	3,0	EG 5	
	1,0	A 10 g. D.	

Stellenstreichungen 2024

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungs- gruppe	Begründung
Soziales	0,25	EG 6	Aufgrund einer organisatorischen Änderung kann das Aufgabengebiet über das Sachgebiet Soziale Hilfen mit abgedeckt werden.
	1,00	A 11	Die bisherigen Versorgungsleistungen werden zukünftig mit den Fürsorgeleistungen (bisher KOF) aus einer Hand erbracht, so dass der Rhein-Neckar-Kreis diese Fälle übernehmen wird.
Gesundheit	0,25	EG 5	Durch unbesetzte Stellen (Ärzte/innen, Verwaltungsleitung) besteht Einsparungspotential.
	0,50	A 10 m. D.	

2,0