



OSTALBKREIS



## STELLENPLAN 2026

### DES LANDRATSAMTS OSTALBKREIS

Ohne Kliniken Ostalb gkAöR

## ERLÄUTERUNGSBERICHT

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Aktueller Personalstand .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Stellenplan 2026 .....</b>	<b>4</b>
<b>4. Personalkosten 2026 .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Personalkostenkonsolidierung .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Besoldungsanpassung 2024 und 2025 .....</b>	<b>7</b>
<b>8. Tarifabschluss 2025 .....</b>	<b>7</b>
<b>9. Ausbildung .....</b>	<b>9</b>
<b>10. Fortbildung .....</b>	<b>15</b>
<b>11. Betriebliche Gesundheitsförderung .....</b>	<b>15</b>
<b>12. Personalgewinnung durch Videos und Stärkung der Arbeitgebermarke .....</b>	<b>18</b>
<b>13. Digitale Arbeitszeiterfassung .....</b>	<b>19</b>
<b>14. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege .....</b>	<b>19</b>
<b>15. Schwerbehinderte .....</b>	<b>21</b>
<b>16. Schlussbetrachtung und Ausblick .....</b>	<b>22</b>

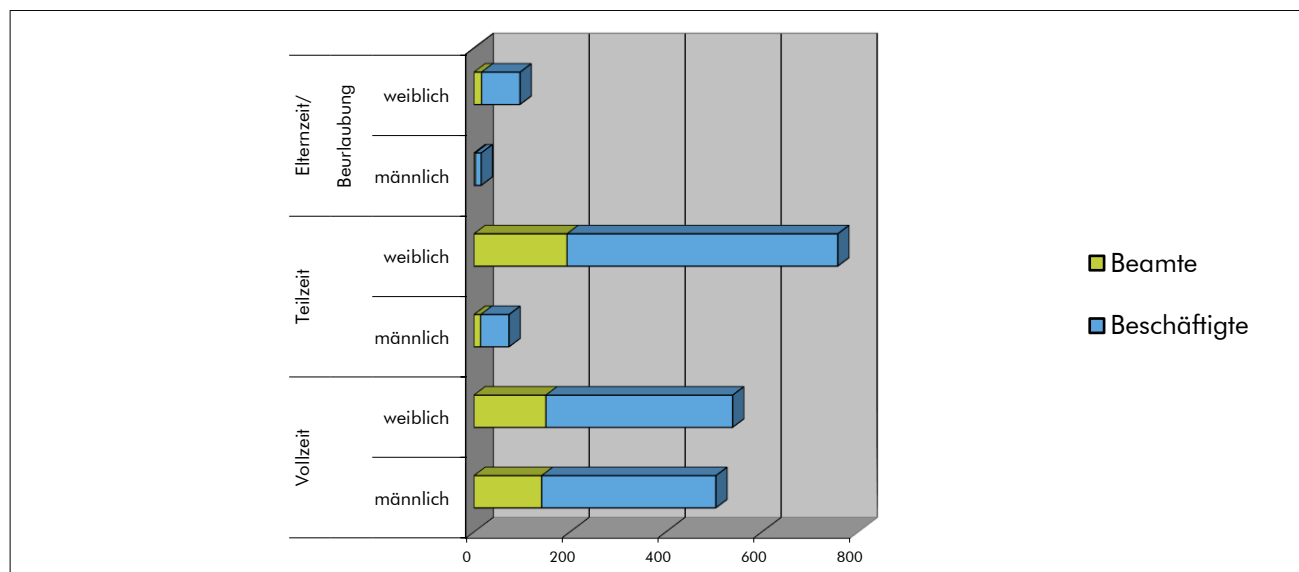
## 1. Rechtliche Grundlagen

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

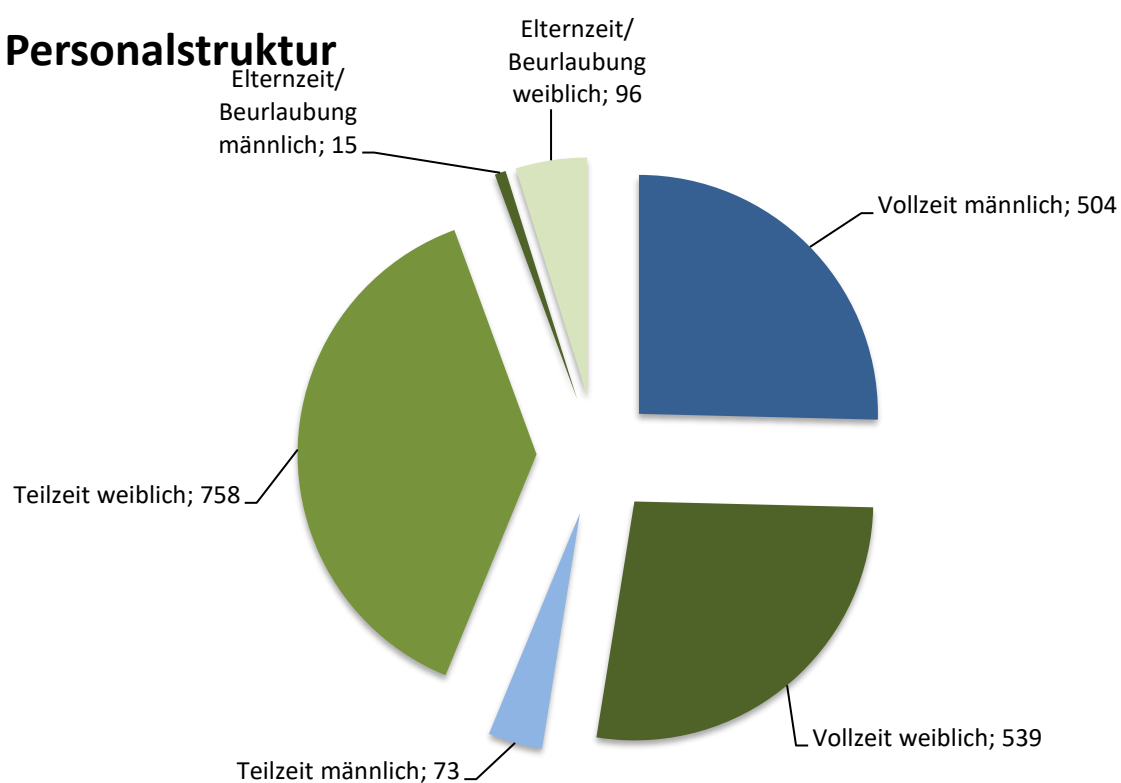
Am 30.09.2025 waren insgesamt 1.985 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Beurlaubung		Gesamt		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Beamte	141	150	14	194	3	16	158	360	518
Beschäftigte	363	389	59	564	12	80	434	1.033	1.467
Gesamt	504	539	73	758	15	96	592	1.393	1.985
Prozentual	25,39%	27,15%	3,68%	38,19%	0,76%	4,84%	29,82%	70,18%	100,00%
	52,54%		41,86%		5,59%		100,00%		

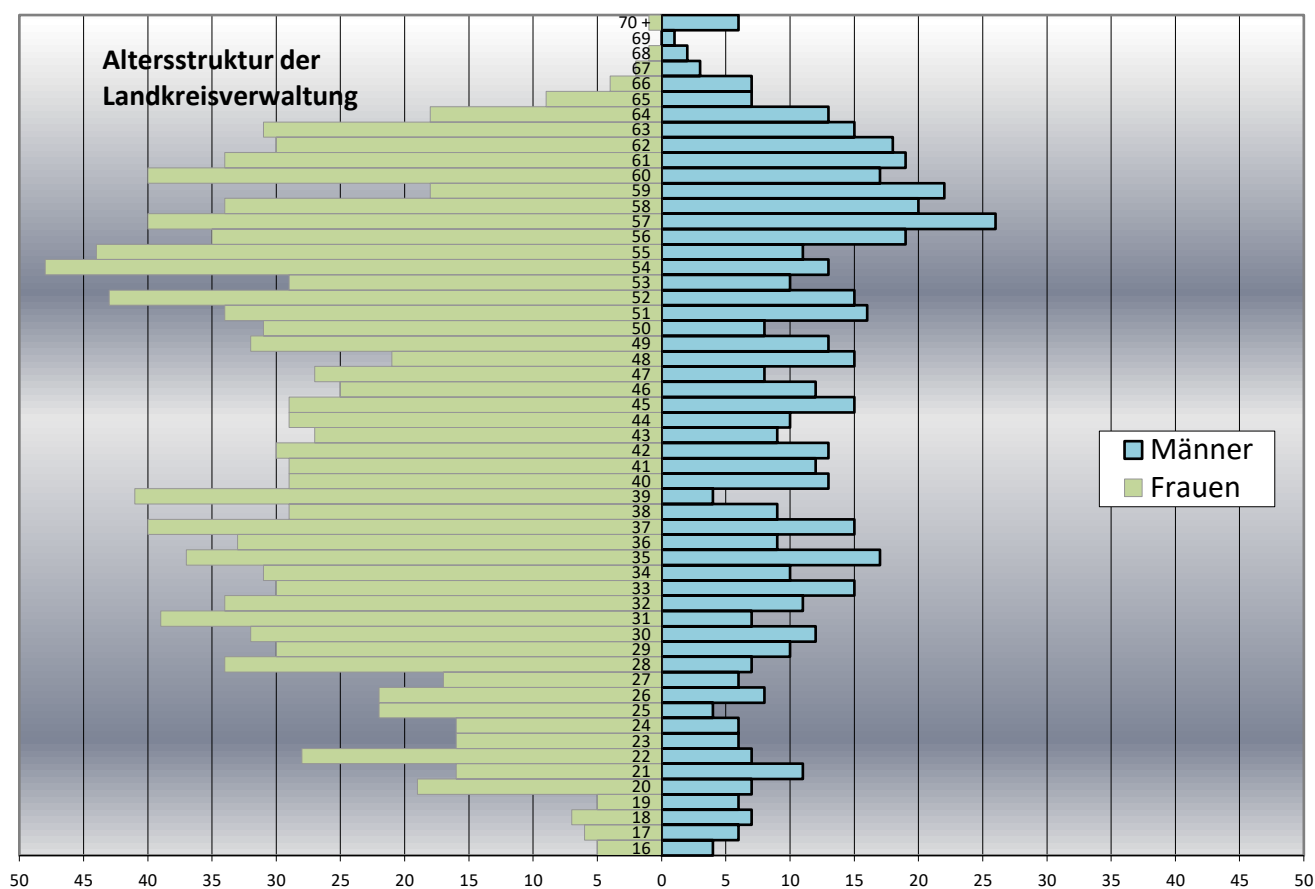


Die Personalstruktur der Landkreisverwaltung ist gekennzeichnet durch einen Frauenanteil von 70,18 % und einer Teilzeitquote von 41,86 %.

## Personalstruktur



## Altersstruktur der Landkreisverwaltung



### 3. Stellenplan 2026

Die Anzahl der im Stellenplan 2026 ausgewiesenen Stellen verringert sich gegenüber 2025 um 10,48 Stellen.

Von der Arbeitsgruppe Personal und Aufgabenkritik sowie im weiteren Verlauf der Haushaltsplanaufstellung für das Jahr 2025 wurden insgesamt 36,55 Stellen definiert, die innerhalb eines 2-Jahres-Zeitraums eingespart werden müssen. Diese Stellen wurden mit einem „KW-Vermerk“ (künftig wegfallend) versehen. Im Stellenplan 2025 konnten bisher 10,95 Stellen eingespart werden. Im Rahmen weiterer Einsparmaßnahmen sind im aktuellen Stellenplan 2026 insgesamt 10,48 Stellen konkret definiert. Die darüber hinaus einzusparenden 15,12 Stellen sind im Laufe des Haushaltsjahres sozialverträglich umzusetzen.

#### Veränderungen im Stellenplan 2026 gegenüber 2025

	2025	Veränderung	2026
<b>Anlage 4 Haushaltsplan 2026</b>			
Stellen lt. Anlage 4 (ohne Kliniken)	1.380,73		
<b><u>Neue Stellen</u></b>		-	
<b><u>Wegfallende Stellen</u></b>		-10,48	
<b><u>Gesamtstellenzahl</u></b>	1.380,73	-10,48	1.370,25

#### 4. Personalkosten 2026

Ein Teil der Personalkosten, aktuell 20,69 %, 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	12.529.368 €
- Straßenarbeiter	4.298 068 €
- Landschaftsplaner - Straßenbau	115.694 €
- Beauftragte für Chancengleichheit	42.500 €
- Flüchtlingsbeauftragte	12.600 €
- Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen	72.000 €
- Ehrenamtskarte	45.600 €
- Beauftragte für Suchtprophylaxe	17.900 €
- Kontaktstelle Frau und Beruf	71.262 €
- LEADER-Kulisse	110.245 €
- Datenschutzbeauftragter bei den Gemeinden	75.000 €
- Europe Direct	38.000 €
- Beschäftigungsinitiative	234.553 €
- Kreismedienzentrum MDM Verwaltung	35.000 €
- Bildungsregion/Projekt ZUKUNFT	526.245 €
- Regionales Übergangsmanagement	88.776 €
- Schulsozialarbeit	12.525 €
- Holzvermarktungsgemeinschaft Schwäbisch-Fränkischer Wald/Ostalb	83.726 €
- Wasserverbände	96.804 €
- Landschaftspflege Projekt „natura 2000“	88.121 €
- Landwirtschaft „Vorortkontrolle“	135.000 €
- Bundesteilhabegesetz - Konnexitätsprinzip	1.445.430 €
- Modellprojekt „Erweiterte Unterstützung“	150.000 €
- Wohngeld-Plus-Gesetz	158.000 €
- Bundesinitiative Netzwerke Frühe Hilfen	130.831 €
- Schwangerenberatung	48.885 €
- Integrationsmanagement	743.439 €
- Pflegestützpunkt	332.428 €
- Einnahmen Mobilität Lärm- und Klimaschutz	104.186 €
- Radverkehrskoordinator	101.530 €
- Gesundheit - Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes	828.941 €
- Beauftragte Gesundheitskonferenz	30.000 €
- Naturschutz / Landwirtschaft Biodiversität	173.203 €
- Breitband Ostalb KAÖR	181.742 €
- Zentrum für nachhaltige Energieversorgung, Klimaschutz und Klimafolgenanpassung (ZEKK)	81.891 €
- Sonstige Erstattungen	337.708 €
- Gesamterstattungen:	<b>23.577.200 €</b>



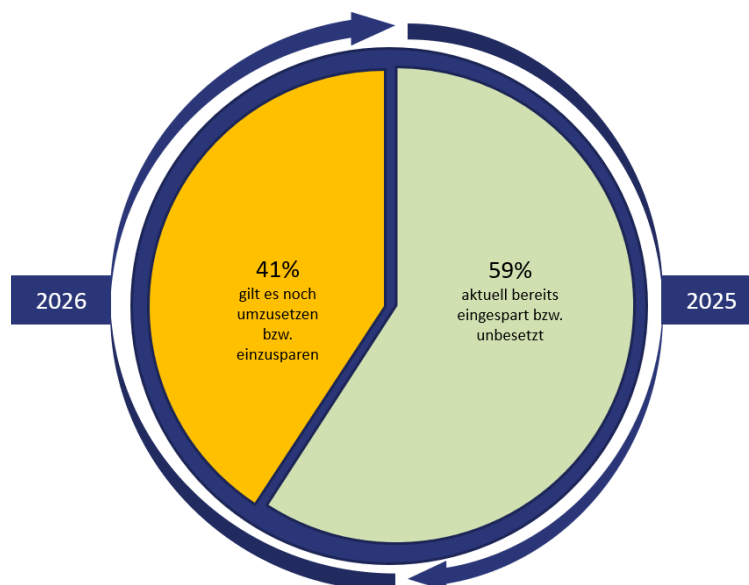
Unter Berücksichtigung der vorgenannten Personalkostenerstattungen sowie der pauschalen Kürzung von 680.000 € reduzieren sich die Brutto-Personalausgaben in Höhe von 113.978.615 € auf einen Netto-Personalaufwand in Höhe von 89.721.415 €. Die Netto-Steigerung gegenüber dem Jahr 2025 beträgt somit 1.078.751 €, was einer moderaten Steigerung von 1,22 % entspricht.

## 5. Personalkostenkonsolidierung

Im Rahmen der Verabschiedung des Kreishaushaltes 2024 hat der Kreistag aufgrund der äußerst - auch weiterhin - sehr angespannten Haushaltslage beschlossen, einen Haushaltsstrukturprozess mit vier themenbezogenen Schwerpunkten 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. die im Hinblick auf die Haushalte 2025 und 2026 entsprechende Weichenstellungen zu treffen (vgl. Erläuterungsbericht 2025; 5. Personalkostenkonsolidierung).

Im Rahmen der Konsolidierungs- und Haushaltsplanberatungen wurde beschlossen, sich von nahezu allen freiwilligen Aufgaben (z.B. Energieberatung, Tourismus, Kultur) zu trennen oder deren Umfang deutlich zu reduzieren sowie auch sämtliche vom Land oder Bund befristet finanziell geförderte Stellen mit Ablauf der Förderung ebenfalls nicht mehr zu besetzen. In diesem Zusammenhang entstand letztlich ein Einsparpaket im Umfang von 36,55 Stellen, das innerhalb der Jahre 2025 und 2026 sozialverträglich umzusetzen ist.

Das gesetzte Ziel an Stelleneinsparungen ist bis zum aktuellen Zeitpunkt zu 59 % erreicht. Mit Hilfe des von der Personalverwaltung entwickelten Maßnahmenpakets konnten bislang alle Stelleneinsparungen ohne betriebsbedingte Kündigungen umgesetzt werden. Die Landkreisverwaltung ist trotz teilweiser deutlich gestiegener Fallzahlen (z.B. im Einbürgerungs- und Ausländerwesen) zuversichtlich, das gesetzte Einsparziel bis Ende 2026 realisieren zu können.



## **6. Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst**

Die noch ausstehenden Tarifverhandlungen zur Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst konnten im Juli 2024 abgeschlossen und der Tarifvertrag im November 2024 unterzeichnet werden. In diesem Zuge wurde der bislang geltende Tarifvertrag zur Überleitung des Straßenpersonals der Landkreise i. V. m. mit dem Bezirkszusatztarifvertrags Nr. 7 zum BMT-G II rückwirkend ab 01.10.2024 vom Entgeltgruppenstarifvertrag für das Straßenpersonal der Landkreise in Baden-Württemberg (EG TV-Straße BW) abgelöst.

Der neue EG TV-Straße BW beinhaltet für nahezu alle Funktionen in den Straßenmeistereien höhere Eingruppierungsmöglichkeiten.

## **7. Besoldungsanpassung 2024 und 2025**

Am 09.12.2023 wurde die Tarifeinigung zum Tarifvertrag der Länder (TV-L) erzielt. Die Besoldungserhöhungen für die Beamtinnen und Beamten des Landes und damit auch der Landkreisverwaltung werden in der Regel analog zu diesem Ergebnis umgesetzt. Die entsprechende Gesetzesanpassung für die Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg wurde am 15.11.2024 verkündet und ist seit diesem Zeitpunkt rechtskräftig.

Folgende Besoldungsanpassungen haben sich daraus ergeben:

- ab 01.11.2024: +200 € (Tabellenlohn)  
+4,76 % (Familienzuschlag und Zulagen)  
+25 % (3. und weitere Kinder)
- ab 01.02.2025: +5,5 %

## **8. Tarifabschluss 2025**

Am 06.04.2025 haben die Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Einigung in den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen erzielt. Die Laufzeit beträgt 27 Monate (01.01.2025 - 31.03.2027)

Wesentliche Inhalte/Ergebnisse der Tarifverhandlungen waren insbesondere:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um insgesamt rund 5,8 %
  - ab 01.04.2025: +3,0 %, mindestens 110 €
  - ab 01.05.2026: +2,8 %
- Erhöhung/Vereinheitlichung der Jahressonderzahlung ab 2026 auf 85 % in allen Entgeltgruppen
- Umwandlungsmöglichkeit von Teilen der Jahressonderzahlung in bis zu 3 zusätzliche freie Tage



- Freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden, sofern der Arbeitgeber zustimmt („doppelte Freiwilligkeit“). Das Entgelt erhöht sich entsprechend zuzüglich eines Zuschlags auf das Tabellenentgelt der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe:
  - Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 9b: 25 %
  - Entgeltgruppe 9c bis Entgeltgruppe 15: 10 %
- Ab dem Jahr 2027: Ein zusätzlicher Urlaubstag
- Möglichkeit zur Einrichtung von „Langzeitkonten“
- Erhöhung der Entgelte im Tarifvertrag Fleischuntersuchung:
  - ab 01.04.2025: +3,11 %
  - ab 01.05.2026: +2,8 %

Für Auszubildende, Studenten und Praktikanten

- Erhöhung des Entgelts:
  - ab 01.04.2025: +75 €
  - ab 01.05.2026: +75 €
- Ab dem Jahr 2027: Ein zusätzlicher Urlaubstag

## 9. Ausbildung

Das Landratsamt Ostalbkreis bietet Schulabgängern ein breitgefächertes Ausbildungsangebot in insgesamt **14** 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, darunter der klassische Studiengang „Bachelor of Arts - Public Management“ wie auch seit 2021 der Studiengang „Bachelor of Arts - 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 - Allgemeine Informatik“ sowie seit 2023 die Ausbildung für „Kaufleute für Digitalisierungsmanagement“ an. Des Weiteren wird der auf die Anforderungen der modernen Informationsgesellschaft zugeschnittene Beruf „Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Archiv“ angeboten. Zudem bildet das Landratsamt in Kooperation mit der Dualen Hochschule Mosbach im Dualen Studiengang „Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen“ mit Schwerpunkt „Öffentliches Bauen“ 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“. Ganz neu wird im Jahr 2026 auch in Kooperation mit der DHBW Ravensburg der Duale Studiengang „Bachelor of Arts - Tourismus-Management“ angeboten.

Die Ausbildungsmöglichkeiten der Landkreisverwaltung werden bei den großen regionalen Ausbildungsmessen in Aalen, Ellwangen und Schwäbisch Gmünd vorgestellt, wobei in Aalen und Ellwangen in diesem Jahr erstmalig auch die Straßenmeistereien des Landratsamts mit einem Fahrzeug vor Ort waren, um gezielt den Beruf des Straßenwärters zu bewerben. 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 Schülerinnen und Schüler direkt vermittelt werden. Somit können sich die Schülerinnen und Schüler mit gezielten Fragen auf den Messebesuch vorbereiten. Im Gegenzug kann der Ausbildungsbetrieb je nach Berufsbild spezifische Beratungen anbieten. Um an unterschiedlichen Standorten des Ostalbkreises vertreten zu sein, nimmt das Landratsamt Ostalbkreis seit 2025 außerdem an der Ausbildungs- und Studienmesse des Kolping Bildungswerks in Neresheim 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 Schülerinnen und 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.

Meist werden die Berichte von den Auszubildenden selbst verfasst. Hierfür wurde 2024 eine „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 fand 2025 erstmalig für allen neuen Auszubildenden und Dual Studierenden des Landratsamtes eine Einführungswoche statt. Von den allgemeinen Informationen zur Ausbildung bzw. zum Studium im Landratsamt Ostalbkreis über das Kennenlernen der anderen neuen Auszubildenden und Studierenden bis hin zum Kennenlernen der Geschäftsbereiche sollen die Neuen erste Einblicke erhalten und sich mit ihrem neuen Arbeitsplatz vertraut machen. Wesentlicher Bestandteil der Einführungswoche ist auch der Teambuilding-Tag der neuen Auszubildenden. 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 von zwei Teamtrainerinnen des Unternehmens POP-Personalentwicklung am 2. September 2025 in der Straßenmeisterei in Aalen 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 freigemacht.



Zur Einführungswoche gehört auch das jährlich von der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung (JAV) organisierte Grillfest für alle Auszubildenden und Studierenden des Landratsamtes, welches in diesem Jahr am 4. September 2025 an der Hütte am „Köpfe“ in Essingen stattfand. Hier konnten sich alle Auszubildenden und Studierenden lehrjahrübergreifend über ihre Erfahrungen während des Studiums bzw. der Ausbildung im Landratsamt austauschen und hatten natürlich auch die Gelegenheit, sich über ausbildungsbezogene Themen hinaus kennenzulernen.





Finanziert wird das Grillfest überwiegend durch Veranstaltungen, bei denen die JAV gegen Vergütung die Verpflegung übernimmt. Im Jahr 2025 organisierte die JAV im Rahmen des Gumpendonnerstags eine Cocktailbar, bei der sich die Mitarbeitenden des Landratsamts gegen eine Spende für die Azubi-Kasse selbst gemixte Cocktails holen konnten. Vom Erstellen der Getränkekarte über den Einkauf bis hin zur Dekoration haben die Auszubildenden in Rücksprache mit den Organisatoren der Veranstaltung und der Ausbildungsleitung alles selbstständig organisiert. 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.

Ein weiteres Highlight der Ausbildung im Landratsamt Ostalbkreis wird den Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten, Beamten im mittleren Dienst und Kaufleuten für Büromanagement im zweiten Lehrjahr von der Berufsschule Techma in Ellwangen angeboten. Die Auszubildenden erhalten die Möglichkeit, während ihrer Ausbildungszeit im Rahmen von Erasmus+ an einer dreiwöchigen Irlandreise teilzunehmen. In der irischen Stadt Galway gehen die Auszubildenden an die renommierte Sprachschule „Bridgemill Galway Language Center“ und erlangen dort - nach erfolgreichem Bestehen ihrer Abschlussprüfung - die Qualifikation „Kaufmann/-frau International“.



Als öffentlicher Ausbildungsbetrieb genießt das Landratsamt einen sehr guten Ruf. So haben im Jahr 2025 insgesamt 27 Auszubildende und Duale Studenten ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie alle wurden am 22. Juli 2025 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. Seit 2022 werden regelmäßig Seminare für Ausbildungsbeauftragte angeboten, um ihnen konstruktive Handlungsempfehlungen an die Hand zu geben, 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.

Zur aktuellen Ausbildungssituation: 2025 haben 21 Auszubildende und 18 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	5
Beamte im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst	5
Verwaltungsfachangestellte	20
Bachelor of Arts - Public Management	4
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	25
Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen	1
Bachelor of Science - Allgemeine Informatik	1
Fachinformatiker - Systemintegration	3
Kaufleute für Digitalisierungsmanagement	2
Straßenwärter	11
Vermessungstechniker	12

Neben der Ausbildung werden auch in großer Zahl Praktikumsplätze für den mittleren und gehobenen vermessungstechnischen Dienst, den 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 sowie als Sachbearbeiterin oder Sachbearbeiter. 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.

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.

## 10. Fortbildung

Die neue eLearning-Plattform eLOA hat sich mittlerweile gut etabliert und es werden zahlreiche eTrainings über dieses Lernmanagementsystem absolviert. Zudem läuft das gesamte Anmeldesystem für Inhouse-Seminare und Gesundheitskurse ebenfalls über diese Plattform. Durch die intuitive Bedienung und die Zusammenfassung in einem System erleichtert dies die gesamte Abwicklung des Fortbildungsangebots.

Die Führungskräfte werden hausintern zu Führungskompetenzen in unterschiedlichen Veranstaltungen geschult. Ein Fokus liegt dabei auch auf dem Thema „Gesunde Mitarbeitende“, um innerhalb der Landkreisverwaltung ein Arbeitsklima zu schaffen, das Stabilität, Motivation und Leistungsfähigkeit nachhaltig unterstützt.

Das Schulungsangebot für die Mitarbeitenden umfasst Angebote rund um die Gesundheitsprävention und Stressresilienz, aber auch Veranstaltungen zur Sozial- und Methodenkompetenz, welche sowohl Themen wie eine wertschätzende Kommunikation als auch Strategien zur Deeskalation beinhaltet.

## 11. Betriebliche Gesundheitsförderung

Das 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-Kursangeboten sowie mit der jährlichen Grippe-schutzimpfung und dem Angebot der Blutspende aus vielfältigen Bestandteilen, die fest im Kalender unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert sind.

Eine sehr gute Resonanz hat der Kochkurs „Meal Prep“ erfahren, der gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Hauswirtschaft und Ernährung veranstaltet wurde. Dabei wurden Tipps vermittelt, wie man sich für die Mittagspause frische Gerichte zubereitet und somit Wert auf eine gesunde Ernährung legt.

Nach wie vor stand erneut die Sommeraktion „STAND-UP-PADDLING-(SUP)“ im Programm. Auch wenn das Wetter hätte besser sein können, so konnten doch drei von den geplanten sechs Einheiten am Bucher Stausee umgesetzt werden. Diese Termine bereiteten den teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen wieder viel Freude und ein gemeinschaftliches Erlebnis.

Auch die Möglichkeit, sich über den Arbeitgeber ein Rad zu leasen, erfreut sich weiterhin großer Beliebtheit bei den Mitarbeitenden. Insgesamt über 160 Räder wurden über die vergangenen Jahre über die Landkreisverwaltung als Arbeitgeber geleast. Dies trägt natürlich auch dazu bei, dass die Landkreisverwaltung bei der Aktion „Stadtradeln“ mit einem Team von 115 aktiven Radlern vertreten war. Insgesamt konnten gemeinsam 20.787 Kilometer in dem 3-wöchigen Aktionszeitraum gesammelt werden. Das bedeutete Platz 5 unter allen Teams des Ostalbkreises.

Zum Auftakt des Stadtradelns wurde ein Radlerfrühstück veranstaltet bei dem sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf den Aktionszeitraum gemeinsam einschwören konnten.



Die Läufe des Ostalb-Laufcups locken regelmäßig begeisterte Läuferinnen und Läufer der Landkreisverwaltung an den Start. Sowohl bei diesen Läufen als auch bei den Firmenläufen haben sich jeweils Laufbegeisterte zusammengefunden, um die Bewegung an der frischen Luft und das schöne Panorama im Ostalbkreis zu genießen und vor allem, um den Teamgeist zu pflegen und zu stärken.





Die Landkreisverwaltung ist neben 11 weiteren Firmen bei dem Netzwerk „Gesunde Betriebe Region Aalen“ vertreten. Im Juni veranstaltete das Netzwerk erneut eine After-Work-Aktion „Bewegt in den Feierabend“ für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Netzwerkfirmen. In der Weidenfeldhalle konnten sich alle interessierten Mitarbeitenden in eine große Auswahl sportlicher Angebote einbuchen. Der Abend, bei dem man in mehrere Kurse schnuppern konnte, war ein voller Erfolg. Auch das Zusammenreffen und der Austausch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Branchen war ein gelungener Ansatz.

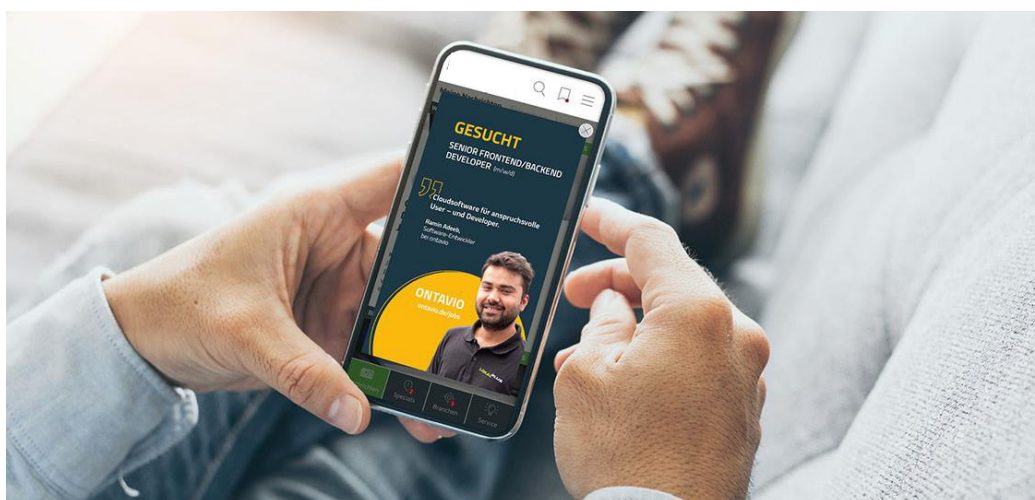


Letztlich gibt es bei der Landkreisverwaltung eine Vielzahl unterschiedlichster Angebote, welche alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen können, um etwas Gutes für ihre persönliche Gesundheit zu tun.

## 12. Personalgewinnung durch Videos und Stärkung der Arbeitgebermarke

In Zeiten des Fachkräftemangels und eines sich wandelnden Arbeitsmarktes gewinnen Social-Recruiting und eine starke Arbeitgebermarke zunehmend an Bedeutung. Arbeitgeber, die heute Talente gewinnen und langfristig binden wollen, kommen an diesen beiden Säulen des modernen Personalmarketings nicht mehr vorbei. Hierbei werden soziale Netzwerke wie Instagram, Facebook oder TikTok zur Ansprache, zur Gewinnung und zur Bindung potenzieller Mitarbeitenden genutzt. Dabei geht es nicht nur um das klassische Posten von Stellenanzeigen, sondern vielmehr um den Aufbau echter Beziehungen und die authentische Darstellung des Arbeitgebers als attraktiver Arbeitgeber. Eine starke Arbeitgebermarke sorgt unter anderem dafür, dass sich ein Unternehmen positiv platziert und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Social-Recruiting und eine überzeugende Arbeitgebermarke sind keine kurzfristigen Trends, sondern zentrale Elemente einer zukunftsorientierten Personalstrategie. Unternehmen, die diese Bereiche konsequent entwickeln und digital denken, sichern sich nicht nur die besten Talente – sie schaffen auch eine starke, glaubwürdige Identität am Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund und im Rahmen der Personalgewinnung wird die Landkreisverwaltung zukünftig verstärkt auf den Sozialen Medien präsent sein. Neben den klassischen Stellenausschreibungen in regionalen Printmedien sowie auf Online-Stellenportalen startete die Landkreisverwaltung im Herbst 2025 eine Social-Media-Kampagne. Ziel ist es dabei, das Landratsamt als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und die Personalgewinnung verstärkt über Social-Media auszuweiten um die Vielseitigkeit der Landkreisverwaltung sichtbarer zu machen. Konkret geht es darum, über Kurzvideos und Fotos, welche Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung zeigen, einen Blick ins Haus zu gewähren, auf die vielfältigen Berufe aufmerksam zu machen und die jeweils aktuell offenen Stellen zu bewerben – authentisch, echt und direkt von den Mitarbeitenden, die im Landratsamt arbeiten.



### 13. Digitale Arbeitszeiterfassung

Die Landkreisverwaltung hat zum 01.01.2025 die Digitale Arbeitszeiterfassung in nahezu allen Geschäftsbereichen und Dienststellen eingeführt. Mit diesem äußerst umfangreichen und komplexen Digitalisierungsprojekt geht folglich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit einher, welche das Ziel verfolgt, als moderner und zukunftsorientierter Arbeitgeber sowohl den Erfordernissen der Kundenorientierung als auch den Interessen der Mitarbeitenden gerecht zu werden.

Durch einen bedarfsgerechten und flexiblen Personaleinsatz profitieren die Mitarbeitenden von einem hohen Maß an zeitlicher Flexibilität und dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig kann sich das Landratsamt als attraktiver Arbeitgeber positionieren und flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren. Die Erfassung der An- und Abwesenheitszeiten erfolgt dabei über den Laptop bzw. den PC oder mit dem Diensthandy. Mithilfe einer lückenlosen, fairen und nachvollziehbaren digitalen Arbeitszeiterfassung erhalten die Mitarbeitenden jederzeit transparente Einblicke in ihre persönlichen Zeitkonten. Nicht zuletzt unterstützt die digitale Lösung flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Homeoffice. Die einfache Handhabung und zentrale Datenverfügbarkeit erleichtern die Planung und fördern eine moderne und mitarbeiterfreundliche Arbeitskultur.



### 14. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Aufgrund des hohen Frauenanteils in den Verwaltungsberufen hat das Landratsamt schon vor Jahrzehnten die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit geschaffen. Hinzu kamen die flexiblen Arbeitszeitregelungen und später die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Diese Angebote ermöglichen nun allen Mitarbeitenden, die Berufstätigkeit mit der Familienarbeit bzw. der Angehörigenpflege besser zu vereinbaren.

Bei der betrieblichen Kinderbetreuung hat das Landratsamt Ostalbkreis schon im Jahr 2014 mit der Einrichtung des OSTALB-TigerS Eigeninitiative ergriffen. Der OSTALB-TigerR bietet Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder im Alter von ein bis drei Jahren. TigerR ist die Abkürzung für Tagespflege in anderen geeigneten Räumen. Seit dem Jahr



2025 dürfen gleichzeitig zehn Kinder betreut werden. Aufgrund des Platzsharings können bis zu 17 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.

Vorteil dieses betrieblichen Betreuungsangebots ist, dass deutlich mehr Mitarbeiterinnen bereits nach einem Jahr Elternzeit ihre Arbeit in der Landkreisverwaltung wieder aufnehmen. 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.

Weiterer fester Bestandteil ist das Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder im Landratsamt Aalen. Es findet immer in den ersten beiden Wochen der Sommerferien statt. Im Jahr 2025 nahmen insgesamt 40 Kinder im Alter von 6 -12 Jahren daran teil. Das Betreuungsteam hatte ein buntes Programm vorbereitet, das großen Anklang bei den Kindern fand.



Insbesondere die Ausflüge zum Limesmuseum mit Mitmachprogramm, die Besichtigung der Straßenmeisterei Aalen sowie die Erkundung des Hirschbachs fanden großen Anklang. Neben Spiel- und Bastelaktionen fanden Spielplatzbesuche, ein Marktfrühstück sowie ein Musikworkshop statt. Kinder wie Eltern waren aufgrund dieses tollen Angebots begeistert.

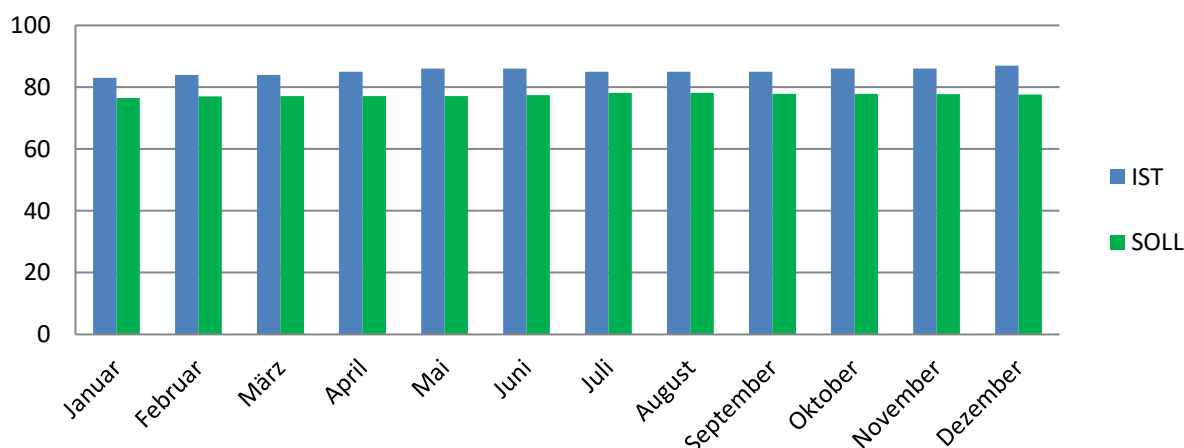
Wegen der Vielzahl an familienfreundlichen Angeboten wurde das Landratsamt Ostalbkreis bereits zweimal in den Jahren 2015 und 2020 mit dem Prädikat Familienbewusstes Unternehmen ausgezeichnet. Für das Jahr 2026 ist die erneute Zertifizierung geplant.

## 15. 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 2024 bei 5,49 % und 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.

## 16. Schlussbetrachtung und Ausblick

Der demographische Wandel wird die Struktur der Arbeitswelt in den kommenden zehn Jahren nachhaltig verändern mit der Folge, dass eine hohe Anzahl von älteren Menschen aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden und diesen frei werdenden Stellen nur deutlich geburtenschwächere Jahrgänge zur Verfügung stehen. Die Folge daraus ist nicht nur eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung, sondern auch eine sich ändernde regionale Verteilung der Arbeitskräfte. Arbeitgeber sehen sich zunehmend mit längeren Einarbeitungszeiten, veränderten Anforderungen an Führung und Arbeitsbedingungen sowie einem wachsenden Bedarf an lebenslangem Lernen konfrontiert. Themen wie Weiterbildung, Umschulung, attraktivere Arbeitsbedingungen, längeres Arbeiten im Beschäftigtenalter, Kooperationen mit Hochschulen sowie kulturelle Diversität rücken immer mehr in den Fokus. Landkreise und Städte müssen schon heute und noch stärker in naher Zukunft neue Anforderungen an Generationengerechtigkeit erfüllen und Anstrengungen in der Ansprache von nachfolgendem Fachpersonal und bei Neueinstellungen für offenen Stellen unternehmen. Es ist absehbar, dass Stellen durch den Abgang der „Baby Boomer“-Generation aufgrund des knappen Arbeitnehmerangebots länger unbesetzt bleiben.

Aus dieser Erkenntnis gilt es, alle den Fokus auf Digitalisierung und Prozessoptimierung zu setzen, um bei geringeren Personalressourcen auch in der Zukunft die Aufgaben noch erfüllen zu können. Dies betrifft ebenso den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), insbesondere im Hinblick auf einen nachhaltigen Wissenstransfer. Beim Wettbewerb um Personal rückt aufgrund der sich verändernden Wertevorstellungen verstärkt die Mitarbeiterzufriedenheit und eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung in den Fokus. Es wird unerlässlich sein, dass die Erweiterung von Angeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zentrale Bausteine sein werden, um sowohl bestehendes Personal langfristig zu binden als auch neue Fachkräfte zu gewinnen. Der Wettbewerb um die kreativen Köpfe wird die Verwaltung und das gängige Tarifsysteem zunehmend vor große Herausforderungen stellen. Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren noch drastisch verschärfen. Der Schlüssel zur Lösung dieser expliziten Herausforderung wird vor allem in der Digitalisierung liegen.

Vor dem Hintergrund zunehmender Aufgabenkomplexität und eines wachsenden Arbeitsvolumens bei gleichzeitig rückläufiger Personalverfügbarkeit infolge des Fachkräftemangels gewinnen entsprechende Maßnahmen erheblich an Relevanz. Damit verbunden sind u.a. die Entwicklung nachhaltiger Bindungsstrategien, und die Förderung eines erfolgreichen Generationenmix am Arbeitsplatz sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Balance zwischen Beruf und Familie.

Allen Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung gilt mein herzlicher Dank, sich den anstehenden Herausforderungen unter erschwerten Rahmenbedingungen zu stellen und auch in der Zukunft einen guten Bürgerservice zu bieten.

Aalen, im November 2025

Dr. Joachim Bläse  
Landrat

## **Neue Stellen 2026**

Im Stellenplan 2026 sind keine neuen Stellen enthalten

## Stellenstreichungen 2026

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt- gruppe / Besoldungsgruppe
Europabüro	0,50	EG 9c
Rechnungsprüfung	0,25	EG 9a (von KW-Vermerk in EG 12)
Digitalisierung und Organisation	0,50	EG 9a
Digitalisierung und Organisation	1,00	A 12
Kämmerei	1,00	EG 5
Bildung und Kultur	1,00	EG 10
Bildung und Kultur	0,50	EG 10
Hochbau und Gebäudewirtschaft	1,00	EG 9a
Energiekompetenzzentrum Ostalb	0,50	EG 10
Klimaschutzbeauftragter	1,00	EG 11
Jugend und Familie	0,35	EG 9a
Jugend und Familie	0,50	EG S 8b
Jobcenter (Schuldner- und Insolvenzberatung)	1,50	EG 9a
Jobcenter (Schuldner- und Insolvenzberatung)	0,50	A 11
Sicherheit und Ordnung	0,38	EG 9a

10,48

## KW-Vermerke im Rahmen der Personalkostenkonsolidierung

Entgeltgruppe / Besoldungsgruppe	KW-Vermerke durch die Arbeitsgruppe Personal und Aufgabenkritik	Weitere KW-Vermerke aus der Haushaltsplanaufstellung 2025	Gesamtsumme einzusparende Stellen	abzüglich Stellenstreichungen Stellenplan 2025	abzüglich Stellenstreichungen Stellenplan 2026	KW-Vermerke Stellenplan 2026
Beschäftigtenstellen						
EG 4	1,00		1,00	-1,00		0,00
EG 5	3,90		3,90	-2,00	-1,00	0,90
EG 6	1,00		1,00			1,00
EG 7	0,80		0,80			0,80
EG 8	1,58	0,50	2,08		-0,38	1,70
EG 9a	3,35	2,00	5,35	-1,00	-3,35	1,00
EG 9c	0,20 (Reduzierung um 0,50 aufgrund Sitzung FiBiDi am 03.06.2025)	1,00	1,20		-0,50	0,70
EG 10	2,90	0,50	3,40	-0,50	-1,00	1,90
EG 11	2,50	2,00	5,50	-2,50	-2,00	0,00
EG 12	3,80		3,80	-2,25	-0,25	1,30
EG 14	0,72		0,72			0,72
EG S 8b	0,55		0,55		-0,50	0,05
EG S 12		2,00	2,00			2,00
Fleischbeschau	0,30		0,30	-0,30		0,00
Resilienzzentrum	1,85		1,85			1,85
Pauschal		1,00	1,00			1,00
Beamtenstellen						
A 11	0,40	0,50	0,90	-0,20	-0,50	0,20
A 12	0,20	1,00	1,20	-0,20	-1,00	0,00
A 13 g.D.	1,00		1,00	-1,00		0,00
	26,05	10,50	36,55	-10,95	-10,48	15,12