OSTALBKREIS



STELLENPLAN 2027
DES LANDRATSAMTS OSTALBKREIS

Ohne Kliniken Ostalb gkAöR

ERLÄUTERUNGSBERICHT

Inhaltsverzeichnis **Seite**

1. Rechtliche Grundlagen 3

2. Aktueller Personalstand 3

3. Stellenplan 2027 5

4. Personalkosten 2027 7

6. Tarifabschluss für Beschäftigte und Entwicklung der Beamtenbesoldung..... 8

7. Ausbildung 10

8. Fortbildung 17

9. Betriebliche Gesundheitsförderung 18

10. Nachwuchsführungskräfteprogramm.....20

11. Erfahrungen mit Personal-Recruiting-Agenturen 22

12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.....23

13. Schwerbehinderte 25

14. Schlussbetrachtung und Ausblick 27

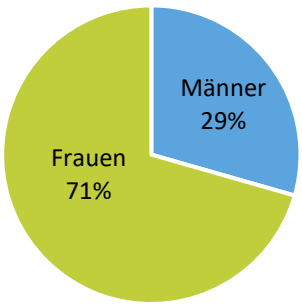
1. Rechtliche Grundlagen

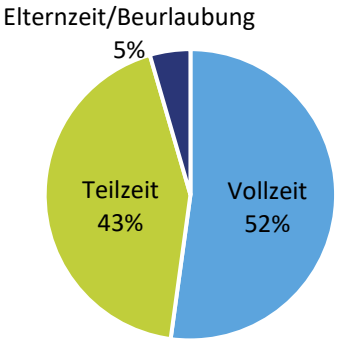
Der Landkreis bestimmt gemäß § 47 Landkreisordnung (LKrO) im Stellenplan die Stellen seiner Beamtinnen und Beamten sowie seiner nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die für die Erfüllung der Aufgaben im Haushaltsjahr erforderlich sind. Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplans. Seit mehreren 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.

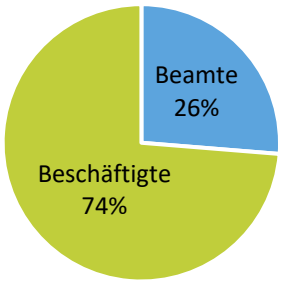
2. Aktueller Personalstand

Am 30.09.2026 waren insgesamt 1.988 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

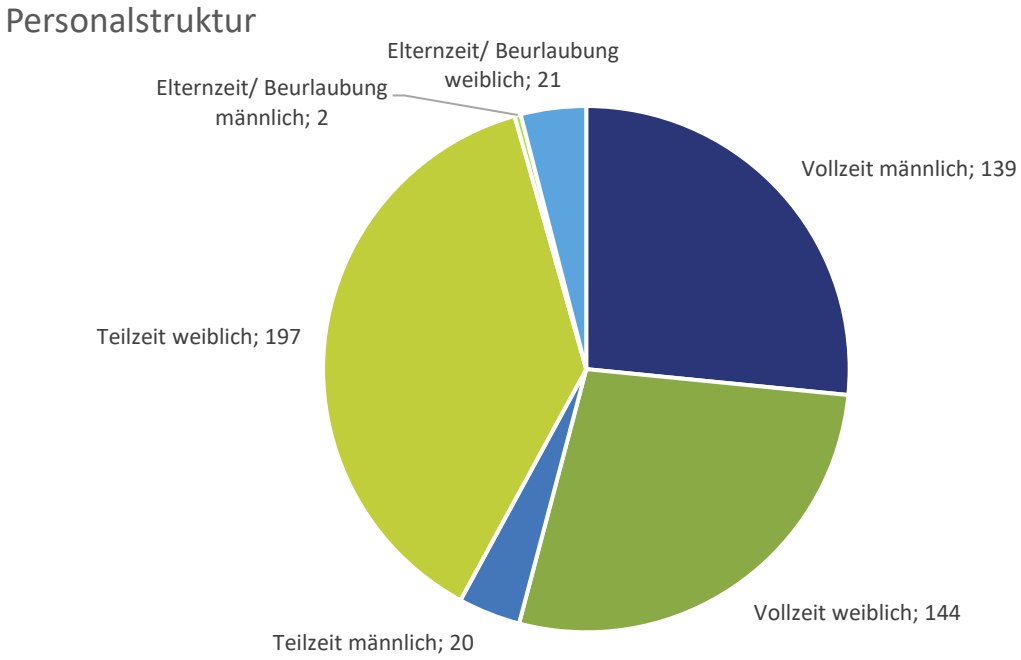
	Vollzeit		Teilzeit		Elternzeit/ Beurlaubung		Gesamt		
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Beamte	139	144	20	197	2	21	161	362	523
Beschäftigte	359	395	62	583	3	63	424	1.041	1.465
Gesamt	498	539	82	780	5	84	585	1.403	1.988
Prozentual	25,05%	27,11%	4,12%	39,24%	0,25%	4,23%	29,43%	70,57%	100,00%
	52,16%		43,36%		4,48%		100,00%		

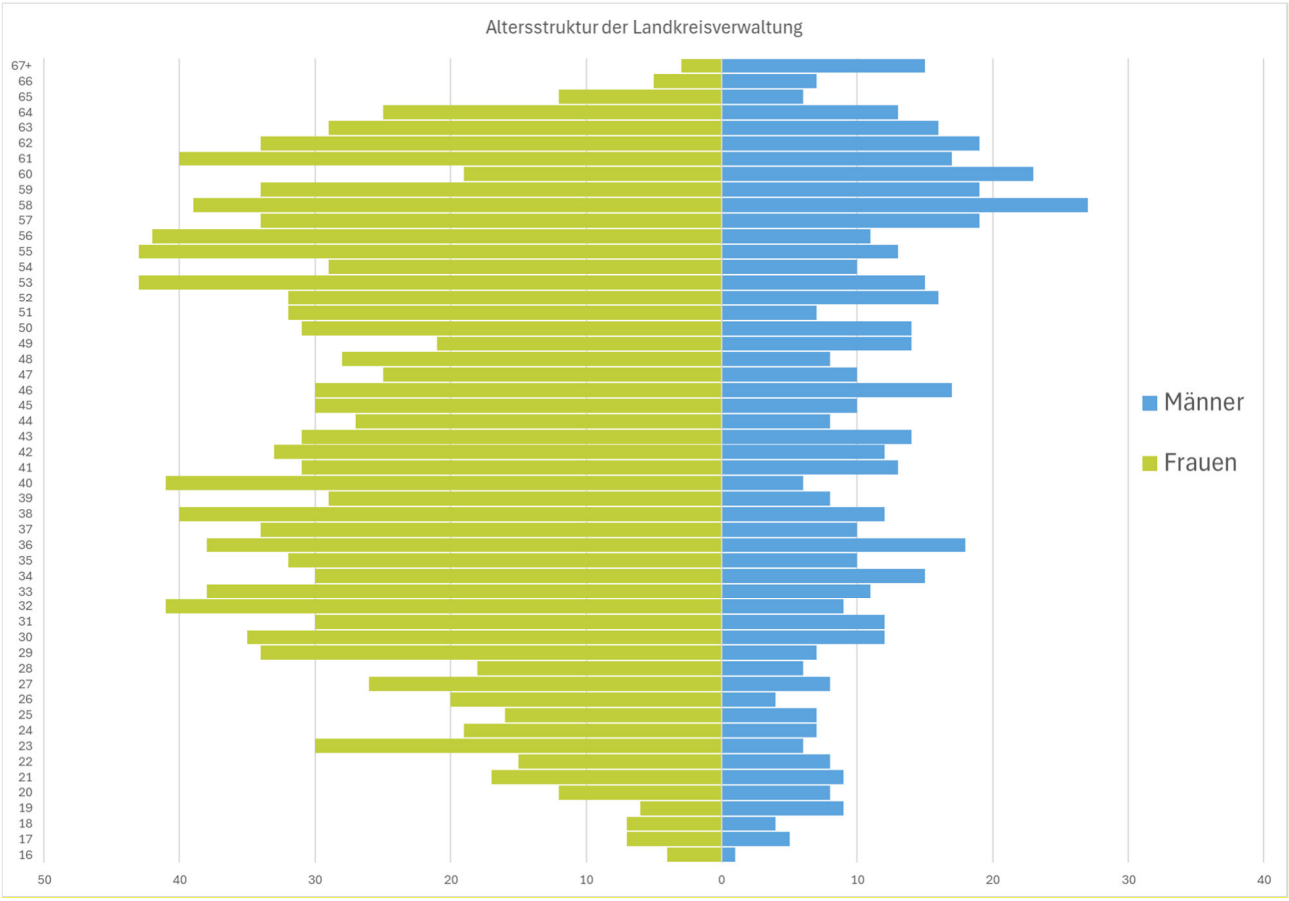






Die Personalstruktur der Landkreisverwaltung ist gekennzeichnet durch einen Frauenanteil von 70,57 % und einer Teilzeitquote von 43,36 %.





Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landkreisverwaltung liegt bei 44,07 Jahren. 37,6 % der Frauen und 45,6 % der Männer sind 50 Jahre oder älter.

3. Stellenplan 2027

Die Anzahl der im Stellenplan 2027 ausgewiesenen Stellen verringert sich gegenüber 2027 um 7,85 Stellen.

Von der Arbeitsgruppe Personal und Aufgabenkritik sowie im weiteren Verlauf der Haushaltsplanaufstellung für das Jahr 2025 wurden insgesamt 36,55 Stellen definiert, die bis Ende des Jahres 2026 eingespart werden sollen. Diese Stellen wurden mit einem „KW-Vermerk“ (künftig wegfallend) versehen. In den Stellenplänen für die Haushaltsjahre 2025 und 2026 konnten von dieser Sollvorgabe bereits 21,43 Stellen abgebaut werden. Im Stellenplan 2027 sind weitere 7,85 zur Einsparung vorgesehen. Somit verbleiben noch 6,27 Stellen, zuzüglich der pauschal zu kürzenden Stelle, welche aus der nachfolgenden Aufstellung ersichtlich sind:

Einzusparende Stelle	Begründung	Stellenanteil
Dezernat II - Bauaufseher Straßen- und Brückenbau	Die Kosten für die Stelle werden durch die Kostenbeiträge des Landes für die jeweiligen Baumaßnahmen, die der Kreis für das Land übernimmt, finanziert.	1,0
Dezernat IV - Energiekompetenzzentrum	Im Jahr 2026 hätten für die neue Pflichtaufgabe der Erstellung von Klimaanpassungskonzepten 1,5 Stellen geschaffen werden müssen. Um hier eine Stellenmehrung zu vermeiden, wurden diese neu zu schaffenden Stellen mit den noch vorhandenen Stellen beim Energiekompetenzzentrum verrechnet. Die neuen Stellen werden auch in den kommenden Jahren vom Land BW finanziert.	1,4
Dezernat V - Frauen- und Kinderschutzeinrichtung	Die Sicherstellung eines ausreichenden und bedarfsgerechten Netzes an Frauenhäusern und Beratungsstellen wird ab 01.01.2027 zur Pflichtaufgabe.	2,0
Dezernat V - Landeserstaufnahmestelle	Bei der Definition des Abbau-Solls von 36,55 Stellen wurde in einem Fall anstelle des maßgebenden Stellenumfangs im Stellenplan der tatsächliche Beschäftigungsumfang zugrunde gelegt. Hierdurch ergibt sich eine Differenz von 0,02.	0,02

Dezernat VII Resilienzzentrum	Der Kreistag hat in der Sitzung am 09.03.2026 beschlossen, das Resilienzzentrum zu verstetigen. Da auch für das Jahr 2027 wieder entsprechende Förderanträge gestellt wurden, wird das Resilienzzentrum aktuell noch weitergeführt.	1,85
Pauschal festgesetzte Stelleneinsparung	Steht noch aus	1,0
Summe		7,27

Veränderungen im Stellenplan 2027 gegenüber 2026

	2026	**Veränderung**	**2027**
Anlage 4 Haushaltsplan 2027			
Stellen lt. Anlage 4 (ohne Kliniken)	1.370,25		
Neue Stellen		-	
Wegfallende Stellen		-7,85	
Gesamtstellenzahl	1.370,25	-7,85	1.362,40

4. Personalkosten 2027

Ein Teil der Personalkosten, aktuell 21,02 %, 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:

- Beauftragte für Chancengleichheit	42.500 €
- Flüchtlingsbeauftragte	12.600 €
- Beauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen	72.000 €
- Ehrenamtskarte	45.600 €
- Europe Direct	44.000 €
- Kontaktstelle Frau und Beruf	94.900 €
- LEADER-Kulisse	90.000 €
- Bioökonomie	60.000 €
- Datenschutzbeauftragter bei den Gemeinden	77.583 €
- Kreismedienzentrum MDM Verwaltung	30.000 €
- Bildungsregion	40.000 €
- Bildungskommune BNE	50.305 €
- Projekt ZUKUNFT	498.570 €
- Regionales Übergangsmanagement	42.000 €
- Landschaftsplaner - Straßenbau	122.218 €
- Straßenunterhaltung	4.571.838 €
- Beschäftigungsinitiative	182.396 €
- Holzvermarktungsgemeinschaft Schwäbisch-Fränkischer Wald	86.424 €
- Breitband Ostalb KAöR	212.998 €
- Zentrum für nachhaltige Energieversorgung, Klimaschutz und Klimafolgenanpassung (ZEKK)	77.000 €
- Klimaanpassungskonzepte	205.930 €
- Landschaftspflege Projekt „natura 2000“	91.836 €
- Wasserverbände	96.804 €
- Landwirtschaft „Vorortkontrolle“	135.000 €
- Naturschutz / Landwirtschaft Biodiversität	171.133 €
- Beauftragte für Suchtprophylaxe	25.500 €
- Bundesteilhabegesetz - Konnexitätsprinzip	1.250.000 €
- Modellprojekt „Erweiterte Unterstützung“	150.000 €
- Wohngeld-Plus-Gesetz	158.000 €
- Pflegestützpunkt	415.000 €
- Bundesinitiative Netzwerke Frühe Hilfen	132.158 €
- Schwangerenberatung	49.170 €
- Integrationsmanagement	571.255 €
- Gesundheit - Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes	770.419 €
- Beauftragte Gesundheitskonferenz	30.000 €
- Jobcenter	13.351.267 €
- Koordination Mobilität und Klimaschutz	104.186 €
- Radverkehrskoordinator	101.530 €
- Sonstige Erstattungen	294.546 €
- Gesamterstattungen:	**24.602.336 €**

Im Jahr 2027 sollen im Rahmen einer strategischen Personalplanung, insbesondere auch durch die verzögerte Besetzung von freiwerdenden Stellen insgesamt 2.400.000 € Personalkosten eingespart werden. Nach Abzug der pauschalen Kürzung von 680.000 € ergeben sich Brutto-Personalausgaben in Höhe von 117.033.298 €. Unter Berücksichtigung der vorgenannten Personalkostenerstattungen beläuft sich der Netto-Personalaufwand auf 92.430.962 € und ist damit um 2.709.547 € höher als im Vorjahr. Diese Erhöhung resultiert insbesondere aus den bereits beschlossenen bzw. zu erwartenden Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie der Erhöhung der Beihilfeumlage.

6. Tarifabschluss für Beschäftigte und Entwicklung der Beamtenbesoldung

Die Personalaufwendungen des Landkreises werden maßgeblich durch die tariflichen Entwicklungen im öffentlichen Dienst sowie die Anpassungen der Besoldung der Beamtinnen und Beamten beeinflusst.

Für die tariflich Beschäftigten im kommunalen Bereich ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) maßgeblich. Der Tarifabschluss vom 6. April 2025 mit vereinbarten Entgelterhöhungen von 3,0 Prozent ab April 2025 und weiteren 2,8 Prozent ab Mai 2026 endet am 31. März 2027. Er beinhaltete insbesondere eine Erhöhung der Jahressonderzahlung auf einheitlich 85 Prozent ab dem Kalenderjahr 2026 sowie einen zusätzlichen Urlaubstag ab dem Kalenderjahr 2027.

Die tariflichen Anpassungen wirken sich unmittelbar auf die Personalaufwendungen des Landkreises aus. Für das Haushaltsjahr 2027 ist das erhöhte Entgeltniveau ganzjährig zugrunde zu legen. Da die Tarifvertragslaufzeit am 31. März 2027 endet, ist für die Zeit ab April 2027 der neue Tarifabschluss maßgebend. Bei der Personalkostenplanung ist die Verwaltung von einer Erhöhung um 2,5 % ausgegangen.

Daneben ist die Tarifentwicklung der Länder im Rahmen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu beachten. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder und die Gewerkschaften haben am 14. Februar 2026 einen Tarifabschluss mit einer Laufzeit von November 2025 bis Januar 2028 vereinbart. Dieser sieht Entgelterhöhungen um 2,8 Prozent, mindestens 100 Euro monatlich, zum 1. April 2026, weitere 2,0 Prozent zum 1. März 2027 sowie weitere 1,0 Prozent zum 1. Januar 2028 vor. Der TV-L gilt nicht unmittelbar für die unter den TVöD-VKA fallenden Beschäftigten des Landkreises, ist jedoch für die Entwicklung des öffentlichen Arbeitsmarktes und die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte von Bedeutung und wird als Grundlage für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg herangezogen.

Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in Baden-Württemberg richtet sich nach dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg. Tarifabschlüsse des TV-L werden nicht unmittelbar auf Beamtinnen und Beamte angewendet, sondern bedürfen einer landesgesetzlichen Regelung.

Die Landesregierung Baden-Württemberg hat einen Gesetzentwurf zur Übertragung des Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst der Länder auf die Besoldungs- und

Versorgungsbezüge vorgelegt. Der Gesetzentwurf sieht lineare Anpassungen um 2,82 Prozent zum 1. April 2026, weitere 2,0 Prozent zum 1. März 2027 und weitere 1,0 Prozent zum 1. Januar 2028 vor.

Der Gesetzentwurf der Landesregierung wurde am 8. Oktober 2026 im Landtag Baden-Württemberg in erster Beratung behandelt (Landtagsdrucksache 18/623). Die endgültige Beschlussfassung durch den Landtag und das anschließende Inkrafttreten des Gesetzes stehen zum genannten Stichtag noch aus.

Ungeachtet des noch nicht abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahrens wurde die vorgriffsweise Auszahlung der zum 1. April 2026 vorgesehenen Verbesserungen ermöglicht. Hierzu hatte der Finanzausschuss des Landtags am 2. Juli 2026 seine Zustimmung erteilt. Die Auszahlung erfolgte rückwirkend und laufend unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der späteren gesetzlichen Regelung. Die vorgenannten Erhöhungen sind bei der Personalkostenplanung für die Beamtinnen und Beamten im Jahr 2027 berücksichtigt.

7. Ausbildung

Das Landratsamt Ostalbkreis bietet Schulabgängern ein breitgefächertes Ausbildungsangebot in insgesamt 13 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 seit 2021 auch der Studiengang „Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement“. Außerdem gehören 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 seit 2023 auch 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. Gerade in diesem Bereich ist die Fluktuation und der Bedarf an Fachkräften besonders groß. Im Sozialen 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 seit dem Jahr 2026 in Kooperation mit der DHBW Ravensburg auch 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 zusätzlich 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.



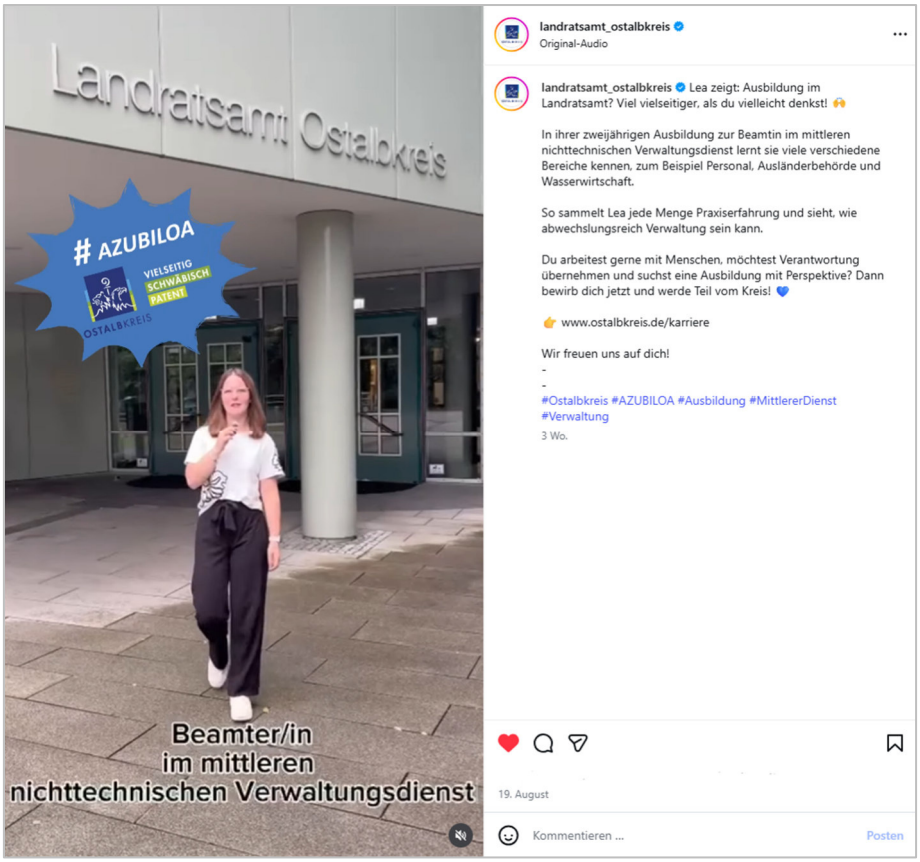
Darüber hinaus wurden die Ausbildungsmöglichkeiten des Landratsamts Ostalbkreis im Jahr 2026 auch im Kreispavillon auf der Landesgartenschau in Ellwangen präsentiert. Dort wurden auf Monitoren die Ausbildungs- und Karrierefilme des Landratsamts gezeigt, zum Mitnehmen lagen Flyer und Giveaways aus und bei ausbildungsbezogenen Themen-Tagen waren Vertreterinnen und Vertreter des Ausbildungsteams vor Ort, um die vielseitigen Ausbildungsberufe und Studiengänge des Landratsamts zu präsentieren.



Neben der Werbung in den regionalen Tageszeitungen und Sonderheften zum Thema Ausbildung, wie zum Beispiel den Sonderbeilagen „Berufswahl“, 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. Darüber hinaus wurden im Jahr 2026 im Rahmen der landesweiten Initiative der IHK auch erstmalig zwei Ausbildungsbotschafterinnen für den Beruf „Verwaltungsfachangetellte/r“ ausgebildet. Die Ausbildungsbotschafterinnen erhielten vor ihrem Einsatz eine Schulung, um anschließend an verschiedenen Schulen im Ostalbkreis ihren Ausbildungsberuf direkt vor Ort vorzustellen. Dadurch erhalten die Schülerinnen und Schüler ehrliche Einblicke in den Ausbildungsalltag und können niederschwellig Fragen stellen.

Um Jugendlichen weitere Einblicke in den Arbeitsalltag von Auszubildenden und Studierenden beim Landratsamt zu geben, werden auf Facebook und Instagram unter dem Hashtag #AzubiLOA jede Woche am Mittwoch 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 2026 für alle 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 am 2. September 2026 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 JAV organisierte Sommerfest für alle Auszubildenden und Studierenden des Landratsamtes, welches in diesem Jahr am 10. September 2026 im Himmelsgarten in Schwäbisch Gmünd stattfand. Beim „Spielgolf“ und anschließendem gemeinsamen Abendessen konnten sich alle Auszubildenden und Studierenden lehrjahrsübergreifend kennenlernen und sich über ihre Erfahrungen während des Studiums bzw. der Ausbildung im Landratsamt austauschen.



Finanziert wird das Grillfest überwiegend durch Veranstaltungen, bei denen die Jugend- und Auszubildendenvertretung gegen Vergütung die Verpflegung übernimmt. Im Jahr 2026 organisierte die JAV am Gumpendonnerstag im Landratsamt eine Cocktailbar, bei der sich die Mitarbeitenden 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 und Beamtinnen und Beamten im mittleren Dienst 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 Ostalbkreis einen sehr guten Ruf. So haben im Jahr 2026 insgesamt 27 Auszubildende und Dual Studierende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie alle wurden von der Ausbildungsleitung Frau Dietrich am 28. Juli 2026 zu einem Abschlussfrühstück mit Herrn 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 Auszubilden nutzen können. Inhaltlich orientieren sich die Seminare stets an den Themenbereichen, die für die Ausbildungsbeauftragten im alltäglichen Umgang mit den Auszubildenden besonders relevant sind.

So wurden im Jahr 2026 drei Seminare zum Thema „Generationen-Mix in der Ausbildung“ durchgeführt.

Zur aktuellen Ausbildungssituation: 2026 haben 14 Auszubildende und 16 Studierende ihre Ausbildung beziehungsweise ihr Studium im Landratsamt Ostalbkreis begonnen.



Insgesamt sind derzeit 83 Auszubildende in folgenden Berufsbildern beim Landratsamt Ostalbkreis beschäftigt:

Beamte im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst	7
Verwaltungsfachangestellte	17
Bachelor of Arts - Public Management	6
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit	27
Bachelor of Arts - Tourismusmanagement	1
Bachelor of Engineering - Bauingenieurwesen	1
Fachinformatiker - Systemintegration	3
Kaufleute für Digitalisierungsmanagement	2
Straßenwärter	8
Vermessungstechniker	11

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 in der Sachbearbeitung. 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.

Zudem organisiert das Landratsamt Ostalbkreis zentral für alle Verwaltungspraktikanten, die im Ostalbkreis ihr Einführungspraktikum im Rahmen des Studiengangs Public Management absolvieren, einen vierwöchigen Einführungslehrgang. Der Unterricht wird von Mitarbeitenden des Landratsamts sowie der Städte und Gemeinden im Ostalbkreis durchgeführt. Dadurch werden die ersten theoretischen Inhalte von Beginn an besonders praxisnah vermittelt. Erfreulicherweise konnten in diesem Jahr 27 Teilnehmende im Einführungslehrgang begrüßt werden.

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, dem Resilienzzentrum sowie im IT-Bereich zu absolvieren.

8. Fortbildung

Die eLearning-Plattform „eLOA“ des Landratsamts hat sich mittlerweile bewährt. Die Plattform bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zeit- und ortsunabhängig weiterzubilden und Lerninhalte flexibel in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Qualifizierung der Führungskräfte. Die Führungskräfte des Landratsamts Ostalbkreis werden hausintern in unterschiedlichen Veranstaltungen zu aktuellen Führungskompetenzen geschult. Die Veranstaltungen bieten Raum für praktische Impulse, den Austausch persönlicher Erfahrungen und die gemeinsame Entwicklung geeigneter Lösungsansätze für den Führungsalltag.

Zudem stehen allen Mitarbeitenden ein vielfältiges Schulungsangebot zur Verfügung. Dieses umfangreiche Angebot umfasst Veranstaltungen beispielsweise zur Stressresilienz oder zur Sozial- und Methodenkompetenz. Durch die Kombination aus digitalen Lernformaten und persönlichen Präsenzveranstaltungen entsteht ein abwechslungsreiches und bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung passgenau unterstützt.

Das Angebot an Pflichtschulungen in den Bereichen Datenschutz, Cyber-Security sowie Arbeitsschutz stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden der Landkreisverwaltung die Schulungen durchlaufen und mit einem entsprechenden Test auch nachweislich die Teilnahme dokumentiert ist aber auch das Wissen vermittelt wurde.

9. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Landkreisverwaltung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig vielseitige Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, welche sich sehr gut mit dem Arbeitsalltag verbinden lassen. Dazu gehören unter anderem Bewegungskurse, die während der Mittagspause an den Standorten Aalen, Schwäbisch Gmünd und Ellwangen stattfinden. Darüber hinaus stehen entsprechende Online-Kurse und eTrainings zur Verfügung. Die jährliche Grippeschutzimpfung und die Möglichkeit zur Blutspende ergänzen dieses Angebot.

Ein weiterer Baustein im Rahmen der Mitarbeiterangebote insbesondere zur Förderung der Gesundheit bietet das Fahrradleasing. Dieses Angebot über den Arbeitgeber wird weiterhin sehr gerne genutzt und erfreut sich großer Beliebtheit. In den vergangenen Jahren wurden insgesamt knapp 200 Räder über die Landkreisverwaltung geleast. Damit unterstützt die Landkreisverwaltung eine umweltfreundliche und gesundheitsfördernde Mobilität und schafft zugleich einen Anreiz, häufiger mit dem Fahrrad unterwegs zu sein.

Das gemeinsame Interesse am Radfahren zeigte sich zudem bei der jährlichen Aktion „Stadtradeln“. Beim Team „LRA OAK“ konnte erfreulicherweise eine Steigerung von 15 Prozent auf 137 aktive Radlerinnen und Radler verzeichnet werden. Innerhalb des dreiwöchigen Aktionszeitraums legte das Team gemeinsam 25.299 Kilometer zurück und belegten einen tollen zweiten Platz unter allen Teams des Ostalbkreises.

Großes Interesse bestand in diesem Jahr erneut bei den Veranstaltungen im Rahmen des Ostalb-Laufcups. Vor allem beim „Essinger Panoramalauf“ konnte das Laufteam „LRA OAK“ den ersten Platz in der Firmenwertung gewinnen. Auch bei den Firmenläufen in der Region waren zahlreiche Läuferinnen und Läufer in den grünen Landkreistrikots am Start.



Im April fand das unternehmensübergreifende Netzwerk für Betriebliches Gesundheitsmanagement „GESUNDE BETRIEBE Region Aalen“ zum 3. After Work Out „Bewegt in den Feierabend“ statt. Zahlreiche Kursanbieter haben ein buntes Angebot für die rund 100 Teilnehmenden der beteiligten Firmen auf die Beine gestellt. Der gemeinsame Abend bot nicht nur vielfältige Bewegungsimpulse, sondern auch eine gute Gelegenheit zum Kennenlernen und zum persönlichen Austausch.



Des Weiteren organisierte das Netzwerk „GESUNDE BETRIEBE Region Aalen“ zwei Veranstaltungen für alle Auszubildenden der beteiligten Unternehmen zum Thema „Medien - Und wann wird es zu viel?“. Die beiden Seminare boten einen praxisnahen Zugang zum Thema Mediennutzung im Alltag inklusive eines praktischen Selbstchecks. Im Fokus des interaktiven Formats stand dabei insbesondere die bewusste Auseinandersetzung mit digitalen Gewohnheiten. Dabei wurden nicht nur Risiken beleuchtet, sondern auch Chancen digitaler Medien im beruflichen und privaten Kontext kontrovers diskutiert.

10. Nachwuchsführungskräfteprogramm

Mit dem bereits mehrfach durchgeführten Nachwuchsführungskräfteprogramm werden engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung gezielt auf die Übernahme zukünftiger Führungsaufgaben vorbereitet. Im Mittelpunkt stehen dabei sowohl die persönliche aber auch fachliche Weiterentwicklung sowie die Vermittlung wichtiger Kompetenzen für eine spätere Tätigkeit in verantwortungsvollen Führungspositionen. Nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren wurden im Januar 2026 zwölf Teilnehmende für das Nachwuchsführungskräfteprogramm vom 26.02.2026 bis zum 01.10.2026 ausgewählt.



Das Qualifizierungsprogramm umfasste insgesamt fünf zweitägige Bausteine und wurde von einer externen Trainerin begleitet. In diesen sich aufbauenden Fortbildungsmodulen befassten sich die Nachwuchsführungskräfte intensiv mit zielgerichteten Schwerpunkten zu den Themen Führung und Zusammenarbeit. Neben theoretischen Grundlagen spielten dabei auch praktische Übungen, der Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Reflexion eine wichtige Rolle.



Zum Auftakt des ersten Bausteins begrüßte Herr Landrat Dr. Bläse die Gruppe im Tagungshaus in Bartholomä. Dabei galt es die Bedeutung einer systematischen Nachwuchskräfteförderung für die Zukunft der Verwaltung hervorzuheben. Ergänzend zu den einzelnen Bausteinen wurden die Dezernentinnen und Dezernenten zu einem informellen Austausch mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Qualifizierungsprogramms eingeladen. Dieser Austausch bot den Nachwuchskräften die Möglichkeit, Einblicke in unterschiedliche Verantwortungsbereiche zu gewinnen, Fragen aus der Praxis zu stellen und sich mit erfahrenen Führungskräften über deren Aufgaben und Erfahrungen auszutauschen.

Den Abschluss des Nachwuchsführungskräfteprogramms bildet eine gemeinsame Veranstaltung in der Kantine des Landratsamts. Im Rahmen dieser Veranstaltung präsentieren die Nachwuchsführungskräfte die begleitenden Praxisprojekte, die sie während des Qualifizierungsprogramms bearbeitet und entwickelt haben. Diese Projekte stellen sowohl für die Teilnehmenden des Qualifizierungsprogramms als auch die Landkreisverwaltung einen Mehrwert dar. Reale Herausforderungen und echte Veränderungsprozesse werden aufgegriffen und praxisnah bearbeitet sowie Lösungsansätze entwickelt. Dadurch können die Teilnehmenden ihre Kernkompetenzen weiter ausbauen und vertiefen.

Die Abschlussveranstaltung am 09.11.2026 würdigt zugleich das Engagement der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und rundet das Nachwuchsführungskräfteprogramm offiziell ab.

11. Erfahrungen mit Personal-Recruiting-Agenturen

Vor den Hintergrund der verstärkten Personalgewinnung über Social-Media verändert sich die Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber für die Landkreisverwaltung grundlegend. Der klassische Weg über Zeitungsanzeigen auf offene Stellen aufmerksam zu machen, rückt dabei immer mehr in den Hintergrund. Die Personalsuche wandelt sich von dieser statischen, vergleichsweise kostenintensiveren und einseitigen Ansprache via Zeitungsanzeigen hin zu einem interaktiven Prozess mit Bewerberinnen und Bewerbern, dynamisch, zielgerichtet und authentisch.

Unter diesem Gesichtspunkt arbeitete das Landratsamt Ostalbkreis über knapp einem Jahr mit der Marketingagentur „SocialMe“ GmbH zusammen. Ziel dieser Kooperation war es, die Aufmerksamkeit für das Landratsamt als attraktiven Arbeitgeber insbesondere über Social-Media-Kanäle zu steigern. Im Mittelpunkt standen dabei eine moderne und authentische Arbeitgeberdarstellung sowie die gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber über digitale Medien. Dabei wurden sowohl die Tätigkeitsfelder des Landratsamts als auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die Arbeitsbedingungen anschaulich vermittelt. Durch zielgruppengerechte Inhalte und eine zeitgemäße Ansprache konnten insbesondere Nutzerinnen und Nutzer auf verschiedenen Social-Media-Plattformen erreicht werden.

Ein weiterer Fokus der Landkreisverwaltung im Rahmen des Personalrecruitings über Social-Media lag in der Erstellung von Recruitingfilmen. Dabei unterstütze die „mm markenagentur“ im Rahmen der strategischen Personalgewinnung. Im Fokus standen dabei die Präsentation von offenen Stellenausschreibungen durch Kurzvideos, um die Reichweite und Aufmerksamkeit potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. In den Kurzvideos wurden die jeweiligen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche anschaulich dargestellt. Die filmische Umsetzung ermöglichte einen direkten und authentischen Einblick in die ausgeschriebenen Positionen. Die sich daraus resultierende erhöhte Reichweite und die moderne Darstellung der Arbeitsplätze unterstützten den Bewerbungsprozess wirkungsvoll, was eine erfolgreiche Besetzung von ausgeschriebenen Stellen nach sich zog.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Kooperationen sowohl mit der „SocialMe“ GmbH aber auch mit der „mm markenagentur“ einen wichtigen Beitrag zur modernen Personalgewinnung des Landratsamts Ostalbkreis geleistet hat. Die Kombination aus einer umfassenden Social-Media-Kampagne und authentischen Kurzvideos erwies sich als besonders erfolgreich. Das Landratsamt konnte seine Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber steigern, neue Zielgruppen erreichen und erfolgreich Bewerbungen für offene Stellen generieren. Angesichts der weiterhin sehr angespannten Haushaltslage wird die Landkreisverwaltung mit bestehendem Personal diese Themen weiter vorantreiben und in Eigenregie umsetzen.

12. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Das Landratsamt Ostalbkreis bietet ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Pflege von Angehörigen. Dazu gehören hauptsächlich die Arbeit in Teilzeit, die flexible Arbeitszeitgestaltung sowie die Arbeit im Homeoffice. Die Angebote werden von zahlreichen Mitarbeitenden wahrgenommen. Sie sind damit ein wichtiges Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Während die vorgenannten Angebote zwischenzeitlich bei vielen Arbeitgebenden zu finden sind, kann das Landratsamt Ostalbkreis mit zwei besonderen Betreuungsangeboten für Kinder punkten: der betriebseigenen Kleinkindbetreuung im OSTALB-TigeR sowie der Sommerferienbetreuung für Grundschulkinder. Beide Angebote werden stark nachgefragt und erfreuen sich großer Beliebtheit.

Der OSTALB-TigeR in Aalen bietet Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden im Alter von ein bis drei Jahren. TigeR ist die Abkürzung für Tagespflege in anderen geeigneten Räumen. Es 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. Für das Jahr 2027 ist der Umzug in die neuen und größeren Räume am zweiten Verwaltungsstandort auf dem UNION-Gelände geplant. Perspektivisch soll dort das Betreuungsangebot auch ausgebaut werden.

In den ersten beiden Wochen der Sommerferien findet immer das Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden im Landratsamt Aalen statt. Von 7:30 – 13:00 Uhr werden die Kinder im Alter von 6 -10 Jahren betreut. In dieser Zeit können die Eltern unbesorgt ihre Aufgaben am Arbeitsplatz konzentriert erledigen und wissen ihre Kinder sind in verlässlicher Betreuung.

Dieses Jahr standen neben Spiel- und Bastelaktionen auch ein Besuch der Landesgartenschau in Ellwangen sowie beim Stadthöfle in Aalen auf dem Programm. 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. Im IV. Quartal 2026 steht die erneute Begutachtung durch family-NET für eine erneute Prädikatsverleihung an.









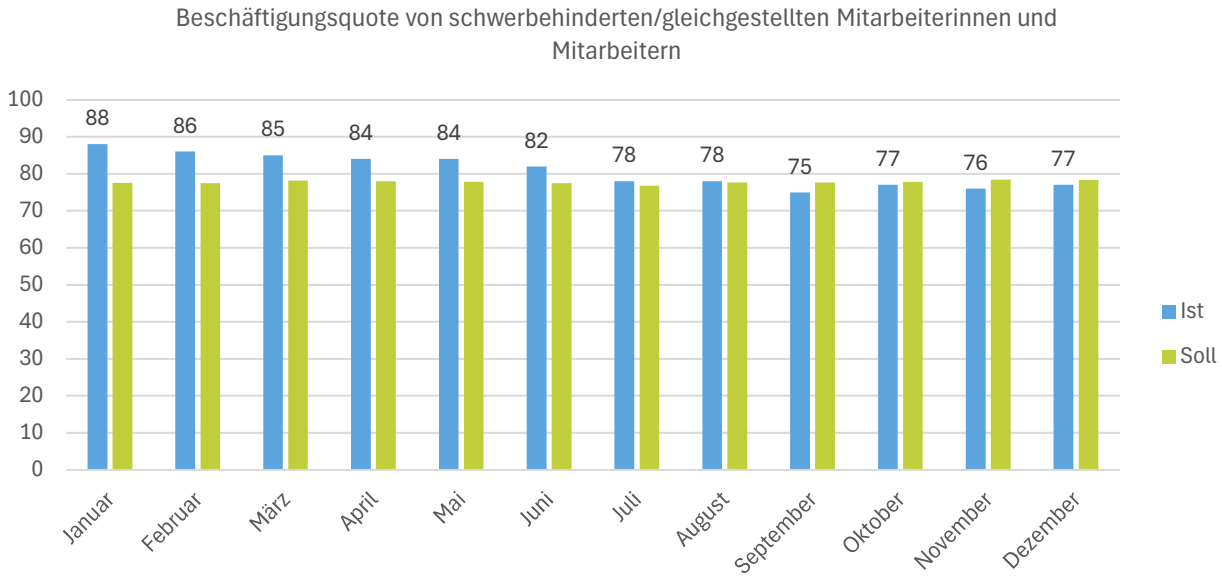




13. Schwerbehinderte

Das Landratsamt Ostalbkreis beschäftigt derzeit 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap. Davon sind 64 schwerbehindert, d.h. diesen Personen wurde ein Grad der Behinderung von 50 % oder mehr zuerkannt. Weitere 12 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 Mitarbeiter 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 2025 bei 5,32 % und damit über der Pflichtquote von 5,0 %. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen sind in allen Bereichen und Hierarchien der Landkreisverwaltung tätig.



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.

Aktuell wurde Frau Claudia Baxhuku bei der am 15.10.2026 durchgeführten Wahl der Schwerbehindertenvertretung in ihrem Amt der Vertrauensperson der Schwerbehinderten bestätigt. Als stellvertretende Mitglieder wurden Frau Susanne Weller und Herr Adem Yalcindag gewählt.

14. Schlussbetrachtung und Ausblick

Die Landkreisverwaltung steht in den kommenden zehn Jahren vor erheblichen personellen Herausforderungen. Aufgrund altersbedingter Fluktuation werden mindestens 450 Mitarbeitende in den nächsten 10 Jahren ausscheiden. Gleichzeitig ist mit einem weiteren Aufgabenzuwachs und steigenden Anforderungen an die Verwaltung zu rechnen. Vor diesem Hintergrund gilt es, die personellen Ressourcen frühzeitig und strategisch auf die zukünftigen Anforderungen auszurichten. Dabei wird es unabdingbar sein, freiwerdende Stellen konsequent auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen und die Potenziale von Digitalisierung, Prozessoptimierung und Künstlicher Intelligenz (KI) gezielt zu nutzen. Oberstes Ziel muss es sein, die Leistungsfähigkeit und Aufgabenerfüllung der Landkreisverwaltung langfristig sicherzustellen im Bewusstsein darüber, dass aufgrund der demografischen Entwicklung weniger Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen als Stellen frei werden.

Die altersbedingte Fluktuation bietet die Möglichkeit, bestehende Aufgaben, Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen kritisch zu überprüfen. Jede Stellenfluktuation wird zum Anlass genommen, den weiteren Bedarf zu prüfen.

Digitalisierung, Prozessoptimierung und KI können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Folgen des demografischen Wandels abzufedern. Potenziale bestehen insbesondere bei der Digitalisierung von Fachverfahren, der Automatisierung wiederkehrender Tätigkeiten, der elektronischen Dokumentenverarbeitung sowie der Unterstützung bei Recherche, Informationsaufbereitung und Schriftverkehr. Voraussetzung für nachhaltige Effizienzgewinne ist jedoch, dass nicht lediglich bestehende Abläufe digital abgebildet werden. Vielmehr müssen alle Prozesse zunächst analysiert, vereinfacht und auf ihre Optimierungsmöglichkeiten geprüft werden. Ebenso sind vorhandene Fachverfahren und deren Schnittstellen auf eine effiziente Nutzung zu untersuchen. Hinzu kommt in diesem Zusammenhang, dass die Weiterentwicklung der eingesetzten Fachverfahren und deren Anbindung an die KI einer sehr dynamischen Entwicklung unterliegt.

Zu berücksichtigen ist jedoch auch, dass der Einsatz neuer Technologien zunächst Investitionen, technische Anpassungen, Schulungen und personelle Ressourcen für die Umsetzung erfordert. Damit einher gehen deshalb unvermeidbar zusätzliche Kosten für Technik und Personalressourcen. Die tatsächlichen Entlastungseffekte durch den verstärkten Einsatz von Digitalisierung und KI sind dabei nur beschränkt berechenbar und alle Verwaltungen werden hier zunächst Erfahrungen sammeln müssen. Der Einsatz von Digitalisierung und KI ist deshalb als mittel- bis langfristiger Veränderungsprozess zu betrachten, der dazu führen muss, Arbeitskapazitäten freizusetzen und dadurch steigende Aufgabenmengen trotz sinkender Personalressourcen bewältigen zu können.

Die altersbedingte Fluktuation von mindestens 450 Mitarbeitenden innerhalb der kommenden zehn Jahre ist für die Landkreisverwaltung eine erhebliche Herausforderung, bietet jedoch zugleich aber die Chance, die Verwaltungsstrukturen grundlegend neu zu gestalten parallel den Personalhaushalt und damit verbundenen Aufwand nachhaltig zu konsolidieren.

Die damit verbundene Weiterentwicklung zu einer schnelleren, einfacheren und besseren Verwaltung gelingt uns nur, wenn wir alle einem Strang ziehen. Dies ist innerhalb der Landkreisverwaltung allen verantwortlichen Führungskräften wie auch dem Personalrat ebenso bewusst wie auch die anstehenden Herausforderungen. Ich möchte deshalb bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch dem Personalrat an dieser Stelle meinen herzlichen Dank dafür aussprechen, den gewaltigen vor uns stehenden Veränderungsprozess konstruktiv und zielorientiert zu begleiten.

Aalen, im November 2026



Dr. Joachim Bläse
Landrat

Anlage 1

Stellenstreichungen 2027

Geschäftsbereich	Stellen	Entgelt-gruppe / Besoldungsgruppe
Tourismus	0,5	EG 9c
Wirtschaftsförderung, Europabüro	0,7	A 14
Rechnungsprüfung	0,2	A 12
Rechnungsprüfung	0,1	EG 12
Digitalisierung und Organisation	0,5	EG 5
Bildung und Kultur	0,5	EG 11
Wald und Forstwirtschaft	0,5	EG 8
Jugend und Familie	0,9	EG 5
Jugend und Familie	0,05	EG S 8b
Jobcenter	1,0	EG 6
Gesundheit	1,0	EG 5
Straßenverkehr	0,7	EG 8
Nachhaltige Mobilität	0,2	A 11
Nachhaltige Mobilität	0,5	EG 12
Nachhaltige Mobilität	0,5	A 12
	7,85	

KW-Vermerke im Rahmen der Personalkostenkonsolidierung

Entgeltgruppe / Besoldungs-gruppe	KW-Vermerke durch die Arbeitsgruppe Personal und Aufga-benkritik	Weitere KW-Vermerke aus der Haushaltsplanauf-stellung 2025	Gesamtsumme einzusparende Stellen	abzüglich Abbau 2025	abzüglich Abbau 2026	abzüglich Abbau 2027	hinfällige KW-Vermerke*
Beschäftigtenstellen							
EG 4	1,00		1,00	-1,00			0,00
EG 5	3,90		3,90	-2,00	-1,00	-0,9	0,00
EG 6	1,00		1,00			-1,0	0,00
EG 7	0,80		0,80		-0,50	-0,3	0,00
EG 8	1,58	0,50	2,08		-0,38	-1,7	0,00
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			-1,2	0,00
EG 10	2,90	0,50	3,40	-0,50	-1,00	-0,5	1,40*
EG 11	2,50	2,00	5,50	-2,50	-2,00		0,00
EG 12	3,80		3,80	-2,25	-0,25	-1,3	0,00
EG 14	0,72		0,72			-0,7	0,02*
EG S 8b	0,55		0,55		-0,50	-0,05	0,00
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	-0,2	0,00
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	-7,85	7,27

*vgl. Erläuterungsbericht zum Stellenplan 2027 Seiten 5 und 6