

**Niederschrift über die  
Sitzung des Bezirksausschusses und  
Personalausschusses**

---

Sitzungsdatum:	Mittwoch, den 14.10.2020
Beginn:	09:34 Uhr
Ende	12:12 Uhr
Ort, Raum:	Sitzungssaal G 55 des Verwaltungsgebäudes des Bezirks Unterfranken

**Anwesende Mitglieder:**Vorsitzende/r

Erwin Dotzel CSU

Bezirkstagsmitglieder / Ausschussmitglieder

Tamara Bischof	FW Freie Wähler	
Werner Elsässer	CSU	ab 10:10 Uhr
Christina Feiler	Bündnis 90/Die Grünen	
Stefan Funk	CSU	
Maria Hossmann	CSU	
Barbara Imhof	Bündnis 90/Die Grünen	
Gerlinde Martin	CSU	ab 09:37 Uhr
Karin Renner	CSU	
Marion Schäfer-Blake	SPD	
Alfred Schmitt	AfD	
Angelika Strobel	Die Linke	
Thomas Zöllner	FW Freie Wähler	ab 09:37 Uhr

**Entschuldigt zur Sitzung:**Bezirkstagsmitglieder / Ausschussmitglieder

Eva Maria Linsenbreder SPD entschuldigt

Stellvertreter

Bernhard Ruß SPD entschuldigt

## **Tagesordnung:**

1. Beschlussfassung über die öffentliche Tagesordnung
2. Anträge und Anfragen
3. Anhörung des Gesamtpersonalrats, des Personalrats der Bezirksverwaltung und der Leitungen einzelner Bezirkseinrichtungen zu TOP 4
4. Beratungen der Stellenplananforderungen für das Jahr 2021
  - 4.1. Bezirkskrankenhaus Lohr am Main
  - 4.2. Tagesklinik Aschaffenburg
  - 4.3. Präventionsstelle/-ambulanz
  - 4.4. Leitstelle Krisendienst Lohr am Main
  - 4.5. Krankenhaus für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatische Medizin Schloss Werneck
  - 4.6. Orthopädisches Krankenhaus Schloss Werneck
  - 4.7. Krankenhausverwaltung Schloss Werneck
  - 4.8. Heime Schloss Werneck
  - 4.9. Pflegeheim Schloss Römershag
  - 4.10. Orthop. Klinik König-Ludwig-Haus
  - 4.11. Zentrum für Seelische Gesundheit
  - 4.12. Jakob-Riedinger-Haus
  - 4.13. Dr.-Karl-Kroiß-Schule
  - 4.14. Bezirksverwaltung
    - 4.14.1. Sozialverwaltung
    - 4.14.2. Hauptverwaltung
5. Personalentwicklung: Sachstandsbericht Personalentwicklung und Demografie-konzept
6. Bekanntmachung einer dringlichen Anordnung, Vereinbarung zur Erstattung der Kosten für den Aufbau und den Betrieb von Krisendiensten zwischen dem Staatsministerium für Gesundheit und Pflege und dem Bezirk Unterfranken
7. Genehmigung der Niederschrift
8. Verschiedenes

## **1. Beschlussfassung über die öffentliche Tagesordnung**

Es wurden keine Einwendungen gegen die Vorliegende Tagesordnung erhoben.

## **2. Anträge und Anfragen**

Kein Anfall.

## **3. Anhörung des Gesamtpersonalrats, des Personalrats der Bezirksverwaltung und der Leitungen einzelner Bezirkseinrichtungen zu TOP 4**

Zu Beginn wurde der Vorsitzender des Gesamtpersonalrates angehört. Er hatte insbesondere Anmerkungen zu der Schaffung von Handwerkerstellen, dem Sperrvermerk bei der Schaffung einer Stelle für einen Deeskalationstrainer, der Schaffung der halben Stelle in der Pforte in Werneck und der beantragten Schaffung von Inklusionsstellen. Diese wurden in den Stellenplanberatungen unter TOP 4 berücksichtigt und mit beraten.

Ferner wurde dem Vorsitzenden des örtlichen Personalrates Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Er schloss sich insbesondere den Ausführungen des Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates zur Schaffung von Inklusionsstellen an und erläuterte kurz den Antrag auf Hebung der Stellen im Fachdienst in der Sozialverwaltung. Auch diese Anmerkungen wurden unter TOP 4 mit beraten.

Im Anschluss daran gab der Geschäftsleiter der Krankenhäuser und Heime eine kurze Stellungnahme im Auftrag der Krankenhausdirektoren in Werneck und Lohr ab.

## **4. Beratungen der Stellenplananforderungen für das Jahr 2021**

Nach kurzer Diskussion über die den Stellenplananträgen vorgeschalteten Statistiken (S. 2 – 4 der Anlage) wurde im Folgenden über die Stellenplananforderungen abgestimmt. Die Beschlüsse zu den einzelnen Stellenplananforderungen zu den TOPs 4.1 bis 4.14.2 können der beiliegenden Anlage entnommen werden.

Der Beschluss über die Grundsatzbeschlüsse (S. 1 der Anlage) wurde nach hinten verschoben und nach TOP 4.14.2 gefasst.

Im Vorgriff auf die beantragten Handwerkerstellen im BKH Lohr (S. 8 – 10 der Anlage) und BKH Werneck (S. 36 der Anlage) und die unterschiedlichen Entscheidungen wurde folgendes besprochen. In der Strukturkommission sollen Möglichkeiten ausgearbeitet werden, wie hier einrichtungsübergreifend möglichst einheitlich verfahren werden kann, d. h. ob weiterhin nur Dinge wie Instandhaltung und Wartung von eigenem Personal erledigt werden oder ob auch Aufgaben, die bisher fremdvergeben wurden, intern erledigt werden sollen. Wenn zweites gewünscht ist, müssen in den Folgejahren entsprechende Stellen geschaffen werden.

Ferner wurde das Problem der Eingruppierung von Gerontopsychiatrischen Fachkräften (S. 42, 44) angesprochen. Hier ist eine Höhergruppierung tariflich nicht darstellbar und es wird einrichtungsübergreifend eine separate (Zulagen-)Lösung erarbeitet, die dann dem Personalausschuss vorgestellt wird.

Ferner wurde von der Geschäftsleitung einrichtungsübergreifend dargelegt, warum die Schaffung von Stellen für schwerbehinderte/beeinträchtigte Menschen (S. 38, 47, 60, 66) nicht notwendig sind, da hier für betroffene Mitarbeiter/innen individuelle Lösungen gefunden werden müssen und dies in der Vergangenheit auch immer geschehen ist. Bei dem Thema Inklusion soll der Bezirk Unterfranken weiterhin mit Vorbild vorangehen.

#### **4.1. Bezirkskrankenhaus Lohr am Main**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.1 (S. 5 – 17) abgestimmt.

##### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

#### **4.2. Tagesklinik Aschaffenburg**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.2 (S. 18) abgestimmt.

##### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

#### **4.3. Präventionsstelle/-ambulanz**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.3 (S. 19 - 21) abgestimmt.

##### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

#### **4.4. Leitstelle Krisendienst Lohr am Main**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.4 (S. 22 - 23) abgestimmt.

##### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

#### **4.5. Krankenhaus für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatische Medizin Schloss Werneck**

Bei der Schaffung einer Stelle für eine Fachpflegekraft als Kompensation zum Deeskalationstraining (S. 25) soll bei dem anzubringenden Sperrvermerk eine Freigabe durch den Geschäftsleiter der Krankenhäuser und Heime anstelle des Klinikdirektors erfolgen.

Die beantragten Stellenschaffungen von 2,0 VK für die Personalentwicklung beim KPPPM Werneck (S. 26), wurde im Umfang von 1,0 VK beschlossen.

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.5 (S. 24 - 30) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

**4.6.      Orthopädisches Krankenhaus Schloss Werneck**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.6 (S. 31 - 34) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

**4.7.      Krankenhausverwaltung Schloss Werneck**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.7 (S. 35 - 41) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

**4.8.      Heime Schloss Werneck**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.8 (S. 42) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

**4.9.      Pflegeheim Schloss Römershag**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.9 (S. 43 - 44) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

**4.10.      Orthop. Klinik König-Ludwig-Haus**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.10 (S. 45 - 50) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

<b>4.11.      Zentrum für Seelische Gesundheit</b>
--

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.11 (S. 51 - 53) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

<b>4.12.      Jakob-Riedinger-Haus</b>
--

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.12 (S. 54 - 56) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

#### **4.13. Dr.-Karl-Kroiß-Schule**

Es wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.13 (S. 57) abgestimmt.

##### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

#### **4.14. Bezirksverwaltung**

##### **4.14.1. Sozialverwaltung**

Nach kurzem Vortrag durch die Verwaltung und nach Information, dass bezüglich der vom Personalrat beantragten Hebung von 3,0 VK Sozialpädagogen-Stellen das beauftragte Gutachten abgewartet wird, wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.14.1 (S. 58 - 65) abgestimmt.

##### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>8 ja 0 nein 8 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 8 Nein 0 Anwesend: 8**

##### **4.14.2. Hauptverwaltung**

Diskutiert wurde hier die von der Bezirksverwaltung nicht befürwortete Schaffung einer 1,0 Stelle für eine/n Prüfer/in im Rechnungsprüfungsamt in A 12 BayBesO bzw. EG 11 TVöD.

Das Gremium entschied sich hier, die Stelle vorsorglich zu schaffen und mit dem Sperrvermerk „Freigabe im Personalausschuss“ zu versehen.

Darauffolgend wurde über die Stellenplananträge 2021 zu TOP 4.14.2 (S. 66 - 73) abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

Im Anschluss an die Beschlüsse über die Stellenplananträge wurde über die Grundsatzbeschlüsse (S. 1) wie folgt abgestimmt.

**Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja 0 nein 9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja 0 nein 10 anwesend</b>

**einstimmig beschlossen      Ja 9 Nein 0 Anwesend: 9**

## **5. Personalentwicklung: Sachstandsbericht Personalentwicklung und Demografiekonzept**

### **Sachverhalt:**

Der Bezirks- und Personalausschuss des Bezirk Unterfranken hat in seiner Sitzung am 14.10.2019 die Einrichtung eines einrichtungsübergreifenden Arbeitskreises zum Thema Personalentwicklung beschlossen. Inzwischen ist ein Jahr vergangen, was die Verwaltung zum Anlass nimmt, zu berichten, was bisher geschehen ist.

### **Zur Ausgangslage:**

Um den Herausforderungen im Hinblick auf den sog. „demografischen Wandel“ entgegenzuwirken, startete bereits im Jahr 2011 ein Projekt, in dem sich – unter Moderation durch das Personalreferat der Bezirksverwaltung – drei berufs- und einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppen mit den daraus entstehenden negativen Auswirkungen auseinandergesetzt und Lösungsansätze erarbeitet hatten, wie diese negativen Folgen abgefedert werden könnten. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen wurden in einem Grundlagenpapier zusammengefasst, welches im Dezember 2012 dem Bezirkstag vorgestellt und von ihm gebilligt wurde.

Die Personalgewinnung und Personalentwicklung waren dabei wichtige Themenfelder, deren zahlreiche Maßnahmen von den Einrichtungen seitdem aufgegriffen und bis heute weiterverfolgt werden. Aufgrund der unterschiedlichen Strukturen wurde es den Einrichtungen an vielen Punkten ermöglicht, eigene Prioritäten und Maßnahmen aus dem Papier abzuleiten, auch im Hinblick auf die bestehenden regionalen Unterschiede.

Im Rahmen des Arbeitskreises Personalentwicklung sollen die hier gemachten Erfahrungen nun zusammengeführt werden, um sich untereinander zu bestimmten Themen auszutauschen. Zielsetzung ist es, zu überlegen, in welchen Themenfeldern künftig eine gemeinsame Verfolgung von Zielen sinnvoll erscheint, um hieraus dann gemeinsame Maßnahmen entwickeln zu können.

Der Arbeitskreis trat erstmals Anfang Dezember 2019 zusammen und tagte bis dato insgesamt viermal. An den Sitzungen nahmen der Leiter der Personalentwicklung bei der Bezirksverwaltung, jeweils ein Vertreter aus den Einrichtungen (KLH mit ZSG, Lohr, Werneck, Münnerstadt) sowie Vertreter des Gesamtpersonalrates, die Gleichstellungsbeauftragte und der Gesamtschwerbehindertenvertreter teil. Bei Bedarf nahmen auch Vertreter der Geschäftsleitungen der Bezirksverwaltung sowie der Krankenhäuser und Heime teil.

Folgende Punkte wurden bisher thematisiert:

### **Stellenausschreibungen**

Im Arbeitskreis wurden nochmal die wichtigsten Kriterien für erfolgreiche Stellenausschreibungen herausgearbeitet. Das Personalreferat hat sich im Jahr 2016 und 2019 gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilungen aus den Einrichtungen im Rahmen von Inhouse-Seminaren auf den aktuellen Stand gebracht. Dabei sind sowohl die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse als auch die langjährige Erfahrung der Dozenten eingeflossen. Besonders wichtig bei Stellenausschreibungen sind u.a. folgende Punkte:

- „Echte“ Gesichter besser als Motive
- Einfache Formulierungen

- Emotionen wecken
- Konkrete Aussage zur Stelle
- Weniger ist mehr

In der MainPost vom 12.09.2020 waren mehrere Stellenanzeigen des Bezirk Unterfranken geschaltet. Durch das einheitliche Layout ergibt sich ein hoher Wiedererkennungswert, der sich in den kommenden Monaten noch verstetigen wird, wenn immer wieder Anzeigen im gleichen Format geschaltet werden.

Ausschreibungen erfolgen zudem passgenau in berufstypischen Fachzeitschriften (Ärztblatt, Ausbildungsplatz aktuell usw.). Das wurde in den vergangenen Monaten auch noch ausgeweitet. Ebenfalls wurden in den vergangenen Monaten durch die Bezirksverwaltung und die Einrichtungen verschiedene Radiospots bei regionalen Radiosendern geschaltet.

## **Messen**

Der Arbeitskreis war sich einig, dass der Besuch auf Messen als Aussteller unverzichtbarer Teil der Personalgewinnung und auch der Öffentlichkeitsarbeit ist. Vertreten sind wir bereits auf den Berufsinformationstagen in Würzburg, Schweinfurt und Gemünden. Zudem alle 2 Jahre auf der Mainfrankenmesse.

Weitere erstmalige Teilnahmen stehen auf Messen mit anderem Konzept (vocatium, parentum, MeineZukunft) und an der Uni Würzburg (Messe für Studienabsolventen) oder der Akademika an. Die Bezirksverwaltung hat im vergangenen Jahre gute Erfahrungen als Aussteller auf einer Messe in Baden-Württemberg (für Absolventen der 3. Qualifikationsebene) gemacht, bei der zahlreiche Bewerber\*innen rekrutiert werden konnten. Eine zweite vergleichbare Messe in Baden-Württemberg wird nun ebenfalls besucht.

Der Besuch von Fachmessen (besonders im ärztlichen Bereich und im Pflegebereich) wird als schwierig angesehen. Erste Erfahrungen vor Ort haben leider nur wenig Ergebnisse gebracht. Dennoch bleibt das Thema weiter auf der Tagesordnung des Arbeitskreises. Die nächste Teilnahme erfolgt mit verbessertem Messeauftritt, um auf Augenhöhe mit den anderen Ausstellern agieren zu können, die durchaus größere Geschütze auffahren.

Aufgrund der Corona-Situation sind im Jahr 2020 eigentlich alle Messen ausgefallen und es ist aktuell unklar, ob diese im kommenden Jahr wieder unter den normalen Vor-Corona-Bedingungen stattfinden können.

Im Vergleich zum Jahr 2012, in dem das Grundlagenpapier „Demografischer Wandel“ beschlossen wurde, tritt der Bezirk Unterfranken deutlich häufiger auf Messen auf, sei es eine Einrichtung alleine oder mit gemeinsamen Auftritten.

Mit der Broschüre „Ausbildung und Studium beim Bezirk Unterfranken“ haben wir zudem eine umfassende Übersicht geschaffen, mit der sich Schüler\*innen über alle Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in allen Einrichtungen des Bezirk Unterfranken informieren können, was besonders auf den Ausbildungsmessen gut ankommt.

## **Ausbildung**

Auch hier wurden die Aktivitäten in den vergangenen Jahren deutlich ausgeweitet. Zum einen bei der Werbung um Auszubildende, zum anderen bei Gestaltung und Ablauf der Ausbildung.

Es erfolgte ein Austausch über die bisher gemachten Erfahrungen innerhalb der Einrichtungen. Dabei erzielte man Einigkeit über folgende Punkte, die künftig in allen Einrichtungen noch stärker in den Fokus gestellt werden sollen.

- Neben intensiverem Kontakt zu den Schulen und Schüler\*innen über verschiedene Wege und Kanäle sowie umfangreichen Praktikumsangeboten liegt ein Schwerpunkt insbesondere bei einem guten Start in die Ausbildung.
- Regelmäßiger Kontakt vom ersten Kennenlernen im Vorstellungsgespräch bis zum ersten Ausbildungstag ist ein geeignetes Mittel, um frühzeitig eine Bindung der Nachwuchskräfte zu uns als Arbeitgeber aufzubauen. Ein Kennenlerntag vor dem Ausbildungsbeginn verringert z.B. die Wahrscheinlichkeit eines kurzfristigen Absprungs und ermöglicht erste Kontakte unter den Bewerberinnen und Bewerbern.
- Am ersten Ausbildungstag ist es wichtig, dass die Auszubildenden gut ankommen und gut aufgenommen werden. Diesen Tag führen die Bezirksverwaltung und das KLH mittlerweile mit teils gemeinsamen Aktivitäten durch, was von den Auszubildenden sehr positiv aufgenommen wird.
- Teambuilding-Maßnahmen und Besichtigungsfahrten während der Ausbildung stärken den Zusammenhalt unter den Auszubildenden. Hier wird z.B. eine Zusammenarbeit der Bezirksverwaltung mit dem KLH angestrebt, was logistisch sehr günstig ist und bei den Auszubildenden und Anwärter\*innen das Kennenlernen des anderen Berufsstandes bzw. der gemeinsamen Arbeit unter dem Dach des Bezirk Unterfranken ermöglicht.
- Kleine Präsente (bspw. zum Geburtstag oder bei bestandener Prüfung) schaffen Wertschätzung und zeigen den Auszubildenden, dass sie vollwertiger Teil der Bezirksfamilie sind. Auch hier wird eine einrichtungsübergreifende Regelung angestrebt für die ca. 80-100 Auszubildenden pro Jahr.
- Auf den Berufsinformationstagen und der Mainfrankemesse treten die Auszubildenden der Bezirksverwaltung und der Einrichtungen gemeinsam auf, was den Austausch und das Gemeinschaftsgefühl stärkt. Das fördert die Identifikation mit dem Bezirk Unterfranken als großen kommunalen Arbeitgeber und die Auszubildenden können wichtige Kontakte für das Berufsleben knüpfen.

## **Instagram**

Die Bezirksverwaltung hat sich dazu entschieden auf Instagram aufzutreten. Damit sollen Öffentlichkeitsarbeit, Darstellung der Arbeitgebermarke, Personalgewinnung, Mitarbeiterbindung usw. gestärkt werden.

Dazu haben das Pressereferat, das Personalreferat und das EDV-Referat nach Abstimmung mit der Geschäftsleitung Rahmenbedingungen festgelegt, unter denen der Kanal bespielt wird.

Thematisch wird die gesamte Bandbreite (Sozialverwaltung inkl. Inklusion, Fachberatungen, Personal usw.) der Bezirksverwaltung abgedeckt. Zudem gibt es gegenseitige „Verknüpfungen“ zu unseren Einrichtungen (Krankenhäusern und Museen).

Nach Absprache mit dem Geschäftsleiter der Krankenhäuser und Heime wird unter den gleichen Rahmenbedingungen auch den Einrichtungen der Auftritt in den Sozialen Medien ermöglicht.

Da Instagram gerade bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen besonders stark genutzt wird, erhoffen wir uns durch den Auftritt hier eine gute Verbreitung durch die Nachwuchskräfte und dadurch eine hohe Zahl an sog. „Followern“.

Wir freuen uns aber natürlich ganz besonders über zahlreiche Follower auch aus dem Kreis des Bezirkstags!

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Mittlerweile betreibt jede Einrichtung ein eigenes Betriebliches Gesundheitsmanagement, was die Mitarbeiter\*innen auch gerne annehmen. Dabei wird auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen so gut wie möglich eingegangen und ein breites Spektrum an Angeboten in den Bereichen Bewegung, Ernährung, Resilienz, Prävention abgedeckt. Im Arbeitskreis Personalentwicklung war man sich einig, dass eine Zusammenarbeit in diesem Bereich eher von nachrangiger Bedeutung ist, da in den einzelnen Einrichtungen bereits sehr gute und zahlreiche Angebote bestehen.

Eine gemeinsame Aktion ist bspw. jedes Jahr die Teilnahme der Bezirksverwaltung zusammen mit dem KLH/ZSG und der Dr.-Karl-Kroiß-Schule am Würzburger Firmenlauf. Hier gehen wir gemeinsam mit einer großen Gruppe von 50-70 Läufer\*innen an den Start.

Zudem kann die Bezirksverwaltung bei der Ausrichtung des jährlichen Gesundheitstages auf die fachlichen Ressourcen der Einrichtungen zurückgreifen. In den vergangenen Jahren wurden wir hier mit Fachvorträgen, Ernährungstipps und Übungen aus der Physiotherapie unterstützt.

### **Fort- und Weiterbildungen**

Gerade in den Einrichtungen existieren für die verschiedenen Berufsgruppen zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. In der Bezirksverwaltung sind besonders die Beschäftigtenlehrgänge I und II von großer Bedeutung, wobei die Teilnahme an diesen beim Bezirk Unterfranken zu sehr attraktiven Rahmenbedingungen möglich ist. Diese wurden in den vergangenen Monaten nochmal verbessert, um sehr guten Auszubildenden noch schneller den Zugang zu ermöglichen. Damit ist der Bezirk Unterfranken deutlich besser aufgestellt als vergleichbare Behörden der Region.

Fort- und Weiterbildungen sind zum einen Anreiz für die Mitarbeiter\*innen auf berufliches Fortkommen und/oder Veränderung, zum anderen für den Bezirk Unterfranken als Arbeitgeber ein wichtiges Personalentwicklungs-, Personalgewinnungs- und Personalbindungsinstrument.

Aus diesem Grund stehen seit vielen Jahren in den Wirtschafts- und Haushaltsplänen Mittel in großen Umfang dafür bereit.

Supervisionen, Coachings und Inhouse-Seminare zu Soft-Skill-Themen runden das Angebot ab.

Über den Arbeitskreis Personalentwicklung wurden bei den Einrichtungen die Rahmenbedingungen für berufliche Fort- und Weiterbildungen abgefragt, mit dem Ziel diese einrichtungsübergreifend zu vereinheitlichen und zu harmonisieren.

### **Einrichtungsübergreifendes Führungskräfteseminar 2021**

2021 findet ein einrichtungsübergreifendes Führungskräfteseminar statt. Der Leiter der Personalentwicklung bei der Bezirksverwaltung erarbeitet aktuell einen thematischen Rahmen

für ein Seminar, welches mit dem Geschäftsleiter der Krankenhäuser und Heime abgestimmt wird.

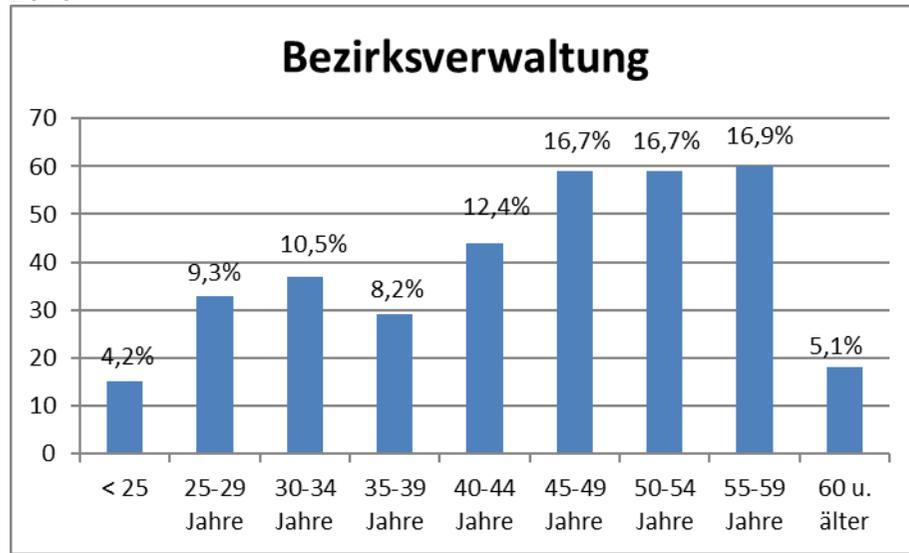
Aus diesem auch berufsgruppenübergreifenden Ansatz erhoffen wir uns eine Stärkung des Bewusstseins für die Rolle als Führungskraft. Wir fördern damit die verständnisvolle Zusammenarbeit der Führungskräfte untereinander und schärfen den Blick für die Perspektive und Bedürfnisse der Kolleg\*innen und deren Arbeit. Dadurch rückt das gemeinsam für den Bezirk Unterfranken zu erzielende Arbeitsergebnis in den Fokus.

Mittelfristig soll dieses Angebot auch auf die Mitarbeiter\*innen ohne Führungsfunktion ausgeweitet werden. In diesem Zusammenhang wird auch ein Dozentenpool aufgebaut, mit dem diese Seminare bestritten werden. Erfahrene Dozenten, die die Struktur und die Arbeitsweise des Bezirks Unterfranken kennen, bilden dabei bei kontinuierlichem Einsatz einen erheblichen Mehrwert.

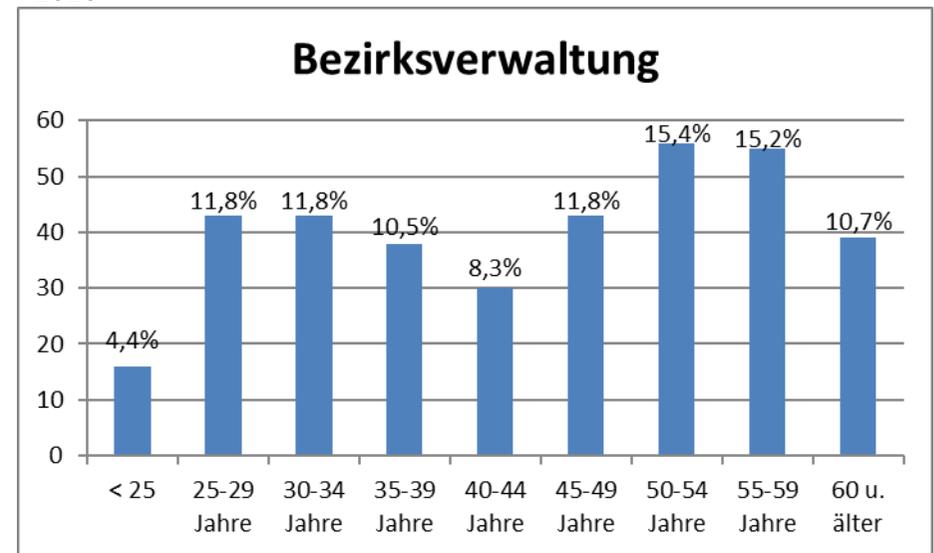
### **Demografische Entwicklung in Zahlen**

Die Wirksamkeit der bereits 2012 eingeleiteten Maßnahmen lässt sich unter anderem auch aus der Entwicklung der Altersstruktur in den Einrichtungen und der Bezirksverwaltung ablesen. Dazu hier einige Beispiele:

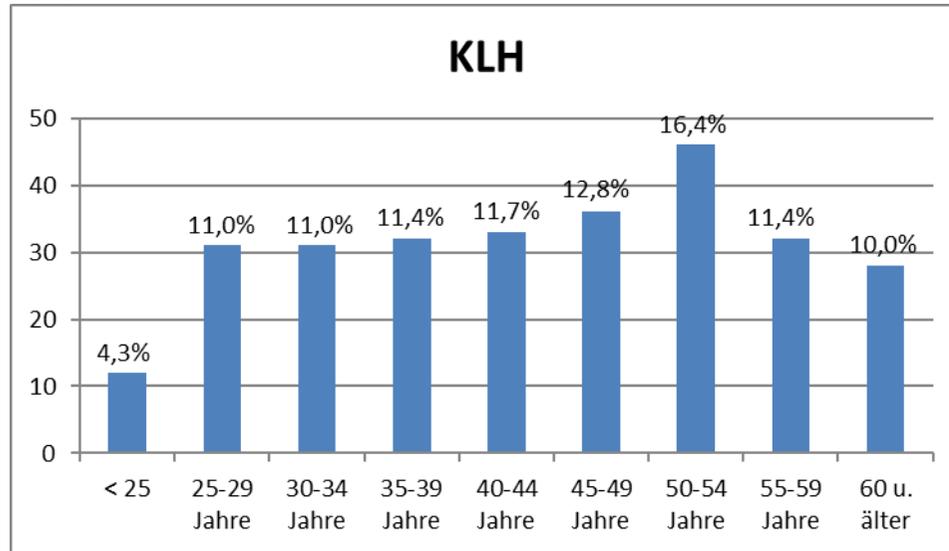
2015



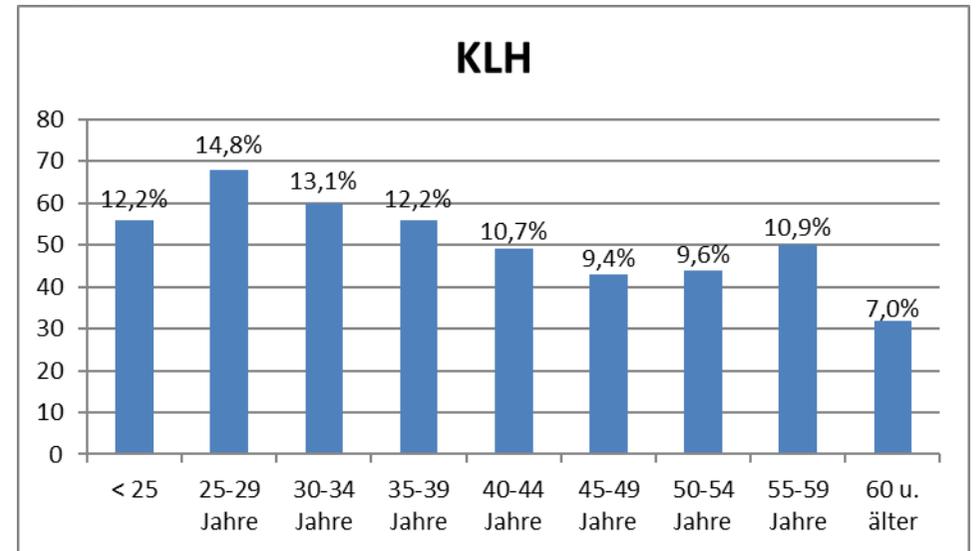
2020



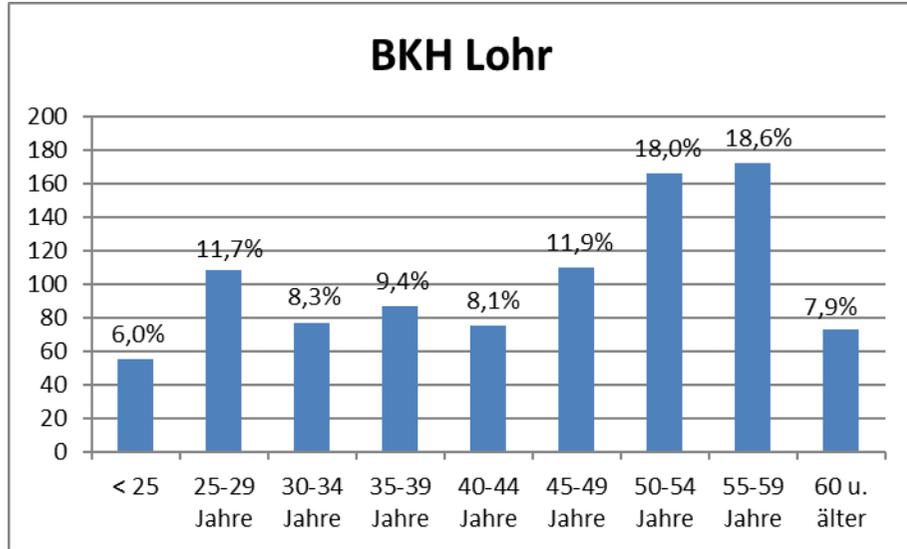
2015



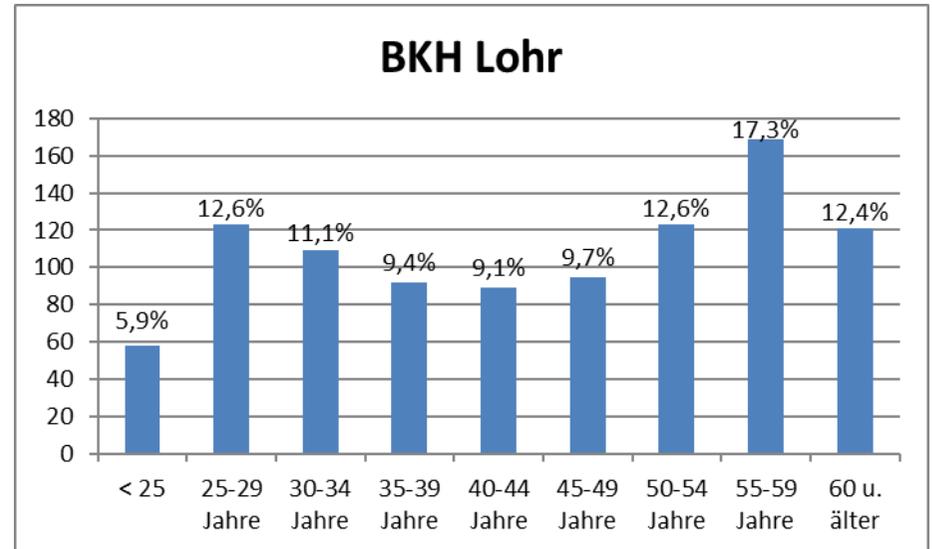
2020



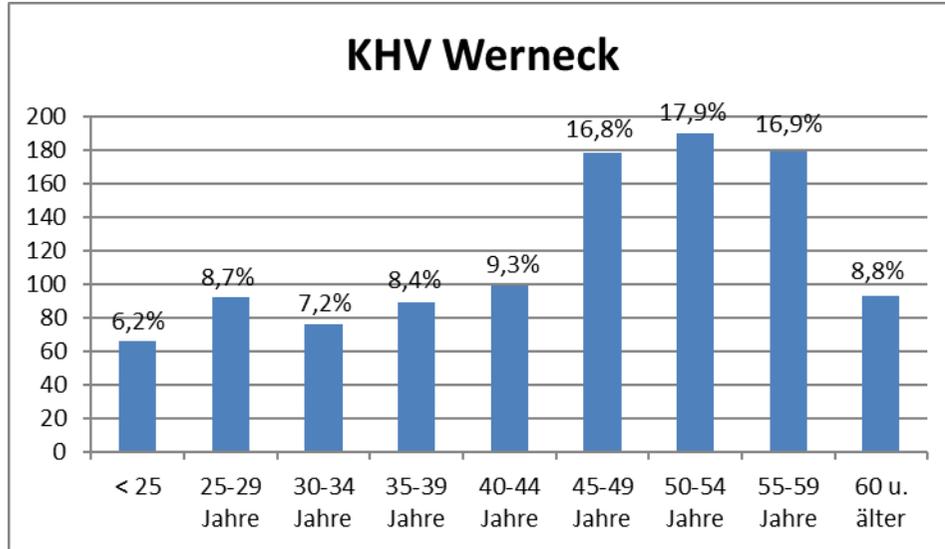
2015



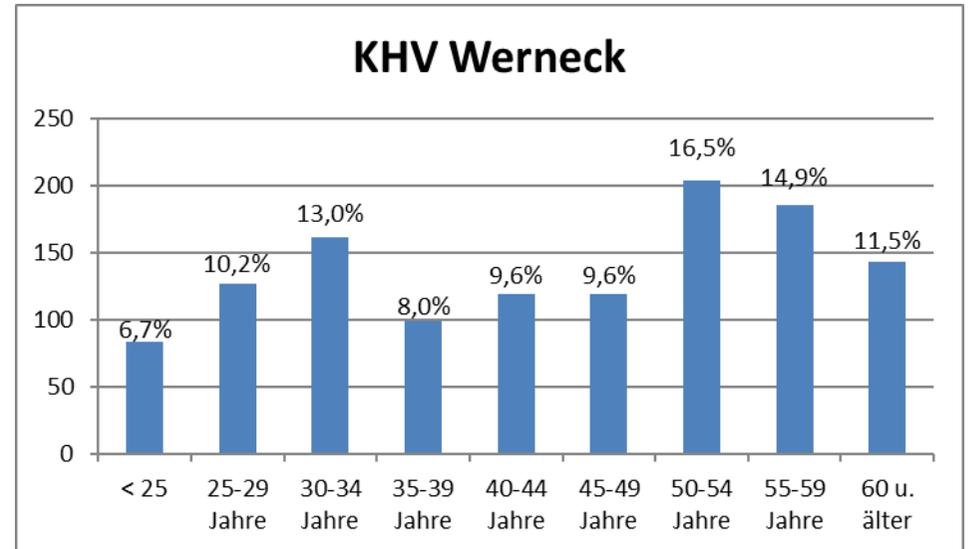
2020



2015



2020



Zusammenfassend lässt sich dazu sagen, dass in den oben genannten Beispielen die über 50-jährigen immer noch einen hohen Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl einnehmen, diese jedoch natürlich auch eine sehr wichtige Altersgruppe mit ihrer Erfahrung, ihrem Wissen und ihrem Arbeitseinsatz sind. Sie kennen den Bezirk Unterfranken und die Arbeit oftmals schon seit Jahrzehnten.

Im Vergleich zu den Zahlen aus 2015 lässt sich jedoch deutlich erkennen, dass wir in allen Einrichtungen den Anteil von unter 35-jährigen deutlich steigern konnten. Die hohen Ausbildungszahlen und die hohe Übernahmequote nach der Ausbildung sprechen hier für sich. Dazu kommt die Attraktivität des Bezirk Unterfranken für Berufseinsteiger nach Ausbildung und/oder Studium bzw. mit einigen Jahren Berufserfahrung.

Der Maßnahmenkatalog, an dem seit 2012 gearbeitet wird, zeigt also in seiner Vielfältigkeit Wirkung. Damit konnten wir der demografischen Entwicklung der vergangenen Jahre sehr gut begegnen. Mit den weiterhin hohen Ausbildungszahlen und dem intensiven Werben um neue Mitarbeiter\*innen werden wir den Personalstock weiter aufbauen und verjüngen, um auch den nahenden Renteneintritt der Generation Baby-Boomer gestalten zu können.

### **Fazit/Zielsetzung**

Bei zahlreichen Themen war der direkte Austausch untereinander und besonders einrichtungsübergreifend sehr konstruktiv. Manche Einrichtungen haben bereits neue Wege beschritten oder neue Maßnahmen getestet und konnten so den Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Einrichtungen wertvolle Erfahrungen mitteilen.

Die bisherigen Seminare standen eher im Zeichen der Planung und Überlegung. In den kommenden Monaten wird der Arbeitskreis Personalentwicklung verstärkt in die Umsetzung der einzelnen Ideen einsteigen. Dabei stehen die Umsetzung des einrichtungsübergreifenden Führungskräfte-seminars sowie die Ausweitung dessen auch auf die Mitarbeiter\*innen ohne Führungsfunktion im Vordergrund.

Zudem rückt das Thema Mitarbeiterbindung in den Fokus. Hier hat bereits eine Ideensammlung stattgefunden, die nun kategorisiert und bewertet werden muss. Danach ist geplant, das Ergebnis im Personalausschuss zu präsentieren.

Im Anschluss an eine Präsentation durch den Leiter der Personalentwicklung wurden die oben genannten Ausführungen zur Personalentwicklung und zum Demografiekonzept zur Kenntnis genommen.



## **7. Genehmigung der Niederschrift**

Die Niederschrift über die Sitzung des Bezirks- und Personalausschusses vom 14.10.2019 wurde in der vorliegenden Form angenommen und genehmigt.

### **Beschlüsse:**

<b>Bezirksausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>9 ja</b> <b>0 nein</b> <b>9 anwesend</b>
<b>Personalausschuss</b>	<b>einstimmig beschlossen</b>	<b>10 ja</b> <b>0 nein</b> <b>10 anwesend</b>

## **8. Verschiedenes**

Kein Anfall.

Würzburg, 14.10.2020

Erwin Dotzel  
Bezirkstagspräsident

Gräf  
Schriftführung