



## Anfrage

TOP:  
Vorlagen-Nummer: **VI/2015/00669**  
Datum: 02.03.2015  
Bezug-Nummer.  
PSP-Element/ Sachkonto:  
Verfasser: Bönisch, Bernhard  
Plandatum:

Beratungsfolge	Termin	Status
Stadtrat	25.03.2015	öffentlich Kenntnisnahme

**Betreff: Anfrage der CDU/FDP-Fraktion zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter in der Stadtverwaltung**

Im September wird durch die Stadtverwaltung im Rahmen des Gesundheitsmanagements ein Sportfest für die Mitarbeiter durchgeführt. Dies ist eine Präventive Maßnahme zur Verringerung des Krankenstands. Dieser ist seit Jahren sehr hoch. Auf Grund des aktuellen Anlasses fragen wir:

- 1. Existiert ein vierteljährlich tagender Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschuss auf der Grundlage des Personalvertretungsgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes? Werden Sicherheitsfachkräfte, Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsärzte, Umwelt/Gefahrenstoffbeauftragte und zuständige Führungskräfte in der Verwaltung mit einbezogen? Wie werden gefasste Beschlüsse des Ausschusses umgesetzt und kontrolliert? Existiert eine Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaft und Aufsichtsgremien?**
- 2. Welcher Bereich in der Verwaltung ist für das Betriebliche Eingliederungsmanagement von Mitarbeitern zuständig und wie viele Personen kümmern sich darum? Werden zur Wiedereingliederung auf freiwilliger Basis mit Personalrat und Schwerbehindertenvertretung Gespräche geführt? Wie viele Mitarbeiter sind in Eingliederungsmaßnahmen?**
- 3. Führt man anonyme Mitarbeiterbefragungen durch, die das Arbeitsklima, ergonomische Bedingungen, Beleuchtung usw. erkunden und welche Schlussfolgerungen werden daraus gezogen? Wie reagiert man auf Hinweise und Beschwerden? Gibt es Betriebsvereinbarungen die Handlungsrichtlinien beinhalten?**
- 4. Wie wurden die geplanten Vorhaben aus 2011 umgesetzt?**

- **Implementierung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung als einheitlichen und umfassenden Prozess**
  - **BEM – Anpassung der Instrumente und Neuorientierung des Integrationsteams als Gesamtsteuerungskreis**
  - **Anpassung der Prozesse an die sich ändernden Rahmenbedingungen**
  - **Erstellung von Instrumenten für Führungskräfte (Leitfäden, Checklisten) zur Unterstützung im gesunden Führungsalltag**
  - **Erarbeitung der neuen Dienstvereinbarung mit neuen Zielen**
- 5. Warum ist der Krankenstand trotz des Gesundheitsmanagements unvermindert hoch und warum gibt es keine wiederkehrenden aktuellen Berichterstattungen?**

gez. Bönisch  
Fraktionsvorsitzender



Stadt Halle (Saale)  
Geschäftsbereich I

Datum 13.03.2015

**Sitzung des Stadtrates am 25.03.2015**

**Betreff: Anfrage der CDU/FDP-Fraktion zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter in der Stadtverwaltung**

**Vorlagen-Nummer: VI/2015/00669**

**TOP: 9.1**

- 5. Existiert ein vierteljährlich tagender Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschuss auf der Grundlage des Personalvertretungsgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes? Werden Sicherheitsfachkräfte, Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsärzte, Umwelt/Gefahrenstoffbeauftragte und zuständige Führungskräfte in der Verwaltung mit einbezogen? Wie werden gefasste Beschlüsse des Ausschusses umgesetzt und kontrolliert? Existiert eine Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaft und Aufsichtsgremien?**

**Antwort der Verwaltung:**

Der Arbeitsschutzausschuss der Stadt Halle tagt mindestens einmal vierteljährlich. Nach § 11 ASiG hat der Arbeitsschutzausschuss (ASA) die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes einschließlich der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung zu beraten. Er soll die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination im betrieblichen Arbeitsschutz gewährleisten, sowie sich ggf. daraus ergebende notwendige Entscheidungsvorlagen für die Verantwortlichen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung nachstehender Punkte vorbereiten:

- Koordination des innerbetrieblichen Gesundheits-, Arbeitsschutz- und Brandschutzes,
- Maßnahmen für besonders gefährdete Personengruppen z.B. Schwangere, Menschen mit Behinderungen sowie der zweckmäßige Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung,
- Vorschläge über betriebliche Arbeitsschutzinvestitionen,
- Beratung sicherheitstechnischer und arbeitsmedizinischer Aspekte bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren oder neuer Arbeitsstoffe,
- Erörterung der Möglichkeiten zur Beteiligung an überbetrieblichen Sicherheitsmaßnahmen,
- Ergebnisse der Analysen des Unfallgeschehens der Verwaltung und Eigenbetriebe,
- Beratung über Ergebnisse aus Gefährdungsbeurteilungen und sicherheitstechnischen Begehungen,
- Empfehlung und Erarbeitung von Konzepten zur ordnungsgemäßen Umsetzung der einschlägigen Sicherheitsvorschriften,
- Erarbeitung von Konzepten zur Motivation von Vorgesetzten und Mitarbeitern zum

- sicheren und gesundheitsbewussten Verhalten am Arbeitsplatz,
- Initiierung von Weiterbildungsveranstaltungen.

**a. Werden Sicherheitsfachkräfte, Personalräte, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsärzte, Umwelt/Gefahrenstoffbeauftragte und zuständige Führungskräfte in der Verwaltung mit einbezogen?**

**Antwort der Verwaltung:**

Der Ausschuss besteht aus ständigen- und temporären Mitgliedern:

Ständige Mitglieder:

- Vorsitzender (Bürgermeister) als Vertreter des Oberbürgermeisters,
- Geschäftsführer (Fachkraft f. Arbeitssicherheit),
- ein Grundsatzreferent,
- Leiterin des FB Verwaltungsmanagement,
- Betriebsärztin,
- zweiten Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- ein Vertreter des Gesamtpersonalrates,
- ein Vertreter des Personalrates,
- ein Schwerbehindertenvertreter,
- ein Sicherheitsbeauftragten (FB 37, Team Vorbeugender Brandschutz) und
- einer Protokollantin.

Temporäre Mitglieder:

Zusätzlich werden je nach Sachlage verantwortliche

- Funktionsträger/innen
- Fachbereichsleiter/innen
- verantwortliche Führungskräfte
- Mitarbeiter/innen des Fachbereiches Immobilienmanagement
- Vertreter/innen des Gesundheitsmanagements
- Sicherheitsbeauftragte eingeladen.

**b. Wie werden gefasste Beschlüsse des Ausschusses umgesetzt und kontrolliert?**

**Antwort der Verwaltung:**

Der ASA selbst fasst in der Regel keine Beschlüsse sondern wird über seine Empfehlungen tätig. Probleme im Arbeits- und Gesundheitsschutz können im Arbeitsschutzausschuss besprochen werden. Gemeinsam mit allen Mitgliedern werden Lösungsansätze gesucht und Maßnahmen umgesetzt. Sicherheitstechnische bzw. gesundheitsbedenkliche Gefährdungen wie z.B. Überlastungsanzeigen, bauliche Mängel an Arbeitsstätten oder die Problematik des Transportes von behinderten Mitarbeitern im Havariefall werden durch konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten beraten und notwendige Maßnahmen vorbereitet und realisiert.

**c. Existiert eine Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaft und Aufsichtsgremien?**

### Antwort der Verwaltung:

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin unterhalten je nach betriebsspezifischer Problematik, intensiven Kontakt zu den verschiedenen Unfallversicherungsträgern (UKST, SVLFG, BWG, VBG), zum Amt für Verbraucherschutz, zu Fachleuten bezüglich Brandschutz, zu Fachärzten, zu Fachgremien im Arbeitsschutz, zum Berufsförderungswerk und zu Rentenversicherungsträgern.

### **6. Welcher Bereich in der Verwaltung ist für das Betriebliche Eingliederungsmanagement von Mitarbeitern zuständig und wie viele Personen kümmern sich darum? Werden zur Wiedereingliederung auf freiwilliger Basis mit Personalrat und Schwerbehindertenvertretung Gespräche geführt? Wie viele Mitarbeiter sind in Eingliederungsmaßnahmen?**

### Antwort der Verwaltung:

Der Fachbereich Verwaltungsmanagement beschäftigt in der Abteilung Personalmanagement einen Mitarbeitenden, der das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) betreut. Unterstützend ist dabei teilweise ein schwerbehinderter Mitarbeitender (Sozialstelle) bei der Koordination der Arbeitsplatzausstattungen tätig.

Nach § 84 Abs. 2 gilt das Prinzip der Freiwilligkeit an der Teilnahme des BEM. Es wird prinzipiell jedem Beschäftigten angeboten. Diese können dann sowohl ihre Zustimmung oder auch Ablehnung erklären. Auf Wunsch des Betroffenen wird der Personalrat und im Falle einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen.

Eine wesentliche Schlüsselfunktion haben dabei die Führungskräfte, da die Wiedereingliederung grundsätzlich am bisherigen Arbeitsplatz des Beschäftigten stattfindet. Weiterhin wirken folgende Personen:

interne Beteiligte:

- Betriebsärztin,
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit;

externe Beteiligte

- Integrationsamt,
- Integrationsfachdienst,
- Deutsche Rentenversicherung,
- Krankenkassen,
- Unfallkasse,
- Bundesagentur für Arbeit.

Das in regelmäßigen Abständen tagende paritätisch besetzte **Integrationsteam** ist dabei das Steuerungsgremium. In diesem Gremium sind:

- Leiter Abteilung Personalbetreuung,
- Koordinatorin Gesundheitsmanagement,
- BEM Fallmanger,
- Betriebsärztin,
- Organisator,
- Personalrat,
- Schwerbehindertenvertretung,

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
- Vertreter Integrationsamt,

und temporär weitere Experten.

Derzeit befinden sich 84 Mitarbeitende in Maßnahmen des BEM.

- 3. Führt man anonyme Mitarbeiterbefragungen durch, die das Arbeitsklima, ergonomische Bedingungen, Beleuchtung usw. erkunden und welche Schlussfolgerungen werden daraus gezogen? Wie reagiert man auf Hinweise und Beschwerden? Gibt es Betriebsvereinbarungen die Handlungsrichtlinien beinhalten?**

**Antwort der Verwaltung:**

In Jahren 2013 und 2014 wurden anonyme Mitarbeiterbefragungen im FB 37 Brand und Katastrophenschutz und ausgewählten Organisationseinheiten des Geschäftsbereichs IV durchgeführt.

Nach diesen Befragungen, die durch externe Experten begleitet und durchgeführt wurden, gab es eine umfassende Auswertung der Ergebnissen und den sich daraus ableitenden Handlungsempfehlungen. Diese wurden und werden derzeit in der Führungsebene besprochen, priorisiert und schrittweise umgesetzt. Derzeit ist die Umsetzung der Befragungsergebnisse im Zusammenhang der Organisationsuntersuchung im Dezernat IV in der Umsetzungsphase.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Auswertung der Mitarbeiterbefragung in der Abt. 37.6 leiteten sich in den Schwerpunkten die Handlungsfelder „Führungskompetenzen“ und „Kommunikation“ ab.

In Abstimmung zwischen dem FB 37 und dem Bereich Personalentwicklung wurde ein Programm zur Kompetenzförderung der Führungskräfte konzipiert und in Zusammenarbeit mit einer externen Beraterin in die Umsetzung geführt. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Reflektion der eigenen Führungstätigkeit, die Ermittlung von Ressourcen und Verbesserung, ziel- und ergebnisorientierter Führungsarbeit sowie die praxisorientierte Auseinandersetzung, Grundsätzen, Aufgaben und Instrumenten wirkungsorientierter Führung. An der Schulung nahmen 13 Führungskräfte der Abt. 37.6 und 37.1 teil. Der letzte Workshop dazu wurde im Dezember 2014 durchgeführt.

Als Ergebnis aus dem letzten Workshop wurden folgende Erfolge verzeichnet:

- Verbesserung der Gesprächskultur,
- respektvollerer Umgang,
- Verbesserung der Kommunikation und Erfahrungswerte,
- Einhaltung von Terminen und Vereinbarungen,
- Einheitliches Auftreten und Neupositionierung (Außenwirkung),
- respektvoller Umgang,
- Verständnis für die Bedürfnisse der Kollegen,
- Signal an Mannschaft: Wir arbeiten an uns!.

Im Jahr 2015 wird in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und Verdi eine anonyme Mitarbeiterbefragung zum Thema „Gute Arbeit“ nach dem DGB-Index durchgeführt. Diese wird im Moment vorbereitet und soll als webbasierte Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden.

Ziel soll sein:

- das Urteil der Beschäftigten zum Thema „Gute Arbeit“ in den Mittelpunkt zu stellen,
- konkrete Gestaltungsspielräume zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zeigen,
- neue Ansätze zur Arbeitsgestaltung und Beteiligung zu eröffnen,
- Vergleichbarkeit zwischen mehreren Betrieben ist durch die Befragung zu geben.

Auf Grund von Hinweisen und Beschwerden, werden anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen durch die Führungskräfte mit Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den betriebsärztlichen Dienst durchgeführt. Daraus gegeben sich technische, organisatorische und personelle Hinweise zu möglichen Gesundheitsgefahren und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. An Hand der aufgeführten Maßnahmen und Schutzziele, können so gesundheitliche Gefährdungspotentiale abgebaut und Ressourcen erkannt werden. Die sich ergebenden Maßnahmen werden in einem Protokoll festgehalten, die Verantwortlichkeiten festgelegt und die Umsetzung kontrolliert.

Neben dem Arbeitsschutzgesetz, das die fortlaufende Überprüfung gesundheitlicher Gefahren gesetzlich regelt, leiten sich interne Verfahren laut bestehender Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften ab. Zum Beispiel die Dienstvereinbarungen zum Gesundheitsmanagement, Mobbing, Suchtmittelmissbrauch, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Integrationsvereinbarung, geschlossen zwischen dem Personalrat und dem Oberbürgermeister, enthalten sowohl Handlungsrichtlinien und legen Verantwortlichkeiten fest.

Folgende Vorschriften existieren:

- VV 04/2002 Wahrnehmung der Aufgaben nach ArbSchG,
- DV 02/2008 Suchtprävention,
- DV 07/2004 Gesundheitsmanagement,
- DV 09/2005 Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- DV 00/2003 Integrationsvereinbarung
- DV 10/2005 Mobbing,
- DV 03/2005 Unterweisung Arbeitsschutz,
- VV 16/2008 Zur Organisation von Schutz und Sicherheitsmaßnahmen,
- VV 10/2008 Nichtraucherschutzgesetz,
- DGUVV2
- Unfallmeldeordnung.

Weiterhin finden Beratungsgespräche mit Führungskräften zur persönlichen Schutzausrüstung und Präventionsveranstaltungen statt. Dazu werden themenbezogene Schulungen bzw. Weiterbildungen angeregt und durchgeführt. Besonders in den technischen Bereichen der Stadtverwaltung und in städtischen Eigenbetrieben werden Führungskräfte regelmäßig bei Arbeitsschutzunterweisungen unterstützt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztliche Dienst nehmen helfend an Dienstberatungen in den Verwaltungseinheiten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz teil.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen Führungskräfte bei der Erstellung von Betriebsanweisungen (vgl. BetrSichV § 9, GefStoffV § 14, BioStoffV § 14).

#### **4. Wie wurden die geplanten Vorhaben aus 2011 umgesetzt?**

#### **4.1. Implementierung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung als einheitlichen und umfassenden Prozess**

##### **Antwort der Verwaltung:**

Der ganzheitliche Ansatz der Gefährdungsbeurteilung (entsprechend der DGUV/V2) beinhaltet die Berücksichtigung aller Gefährdungsarten von beispielsweise mechanischen, physikalischen, elektrischen, organisatorischen und psychischen Faktoren. Diese werden anlass- und turnusbezogen durch die Führungskräfte an den Arbeitsplätzen überprüft. Diese wird in der Stadtverwaltung Schritt für Schritt flächendeckend umgesetzt.

Unterstützend hierbei wirken die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin, die Gesundheitsmanager und die Personalvertretungen. Eine Gefährdungsbeurteilung kann vielschichtig durchgeführt werden, es werden leitfadengestützte Interviews, Checklisten oder Begehungsprotokolle eingesetzt.

In besonderer Weise sind Mitarbeiterbefragungen, die stets einen ganzheitlichen Charakter tragen, als Instrument der Ermittlungen arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zum Einsatz gekommen. Sie bilden das komplette Arbeitssystem, die Arbeitskultur, die Strukturen, die Aufbau- und Ablauforganisation sowie die Arbeitsbelastung ab.

#### **4.2. BEM – Anpassung der Instrumente und Neuorientierung des Integrationsteams als Gesamtsteuerungskreis**

##### **Antwort der Verwaltung:**

Das Integrationsteam ist ein paritätisch besetztes Beschlussgremium, das die Prozesse im betrieblichen Eingliederungsmanagement steuert. Dabei steht die Anpassung des Prozesses der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagement im Fokus. Nach § 84 Abs. 2 SGB IX (Schwerbehindertengesetz) ist der Arbeitgeber verpflichtet, dieses jedem Beschäftigten auf freiwilliger Basis anzubieten.

Da die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst aus dem Fachbereich Verwaltungsmanagement an die Führungsspitze organisatorisch zugeordnet wurden, erhielt das Integrationsteam einen noch bedeutenderen Charakter in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Personalvertretungen und weiteren Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz. So konnten auch im letzten Jahr zahlreiche Beschäftigte einen ihrer gesundheitlichen Einschränkungen entsprechend ausgestatteten Arbeitsplatz erhalten.

#### **4.3. Anpassung der Prozesse an die sich ändernden Rahmenbedingungen**

##### **Antwort der Verwaltung:**

In den vergangenen zwei Jahren gab es zahlreiche Umstrukturierungen in der Stadtverwaltung. Dies ist verbunden mit dem Einsatz vieler neuer Führungskräfte und veränderten Arbeitsabläufen. Hier stehen die Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz ständig in der Anpassung Ihrer Instrumente und Prozesse, um auch präventive Trends zu setzen. Das bedeutet neue Standards einzuführen die organisatorische Abläufe regeln und die Beschäftigten dabei mit einzubeziehen.

Aktuell ist durch steigende Fallzahlen und einem ständigen Personalabbau eine Zunahme an Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen zu erkennen. Die Steuerung bzw. Koordination geeigneter Maßnahmen zur Bearbeitung der Anzeigen und der damit verbundenen Vermeidung möglicher Gesundheitsgefahren werden durch das Gesundheitsmanagement gemeinsam mit den Führungskräften übernommen.

#### **4.4. Erstellung von Instrumenten für Führungskräfte (Leitfäden, Checklisten) zur Unterstützung im gesunden Führungsalltag**

##### **Antwort der Verwaltung:**

Durch das Gesundheitsmanagement wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche unterstützende Broschüren für und mit den Führungskräften der Verwaltung erstellt. Erprobt und im ständigen Anpassungsprozess sind die Broschüren zu betriebliche Eingliederungsmanagement und der Selbsttest zum „Gesunden Führen“. Durch diese erfahren die Vorgesetzten welche Verantwortlichkeiten und Aufgaben ein gesundheitsförderlicher Führungsstil beinhaltet. Auch bietet er den Führungskräften die Möglichkeit sich durch die ihm direkt unterstellten Mitarbeitenden einschätzen zu lassen, was wiederum eine starke Partizipation der Beschäftigten darstellt und ebenfalls zu einem positiven Arbeitsklima beiträgt. Durch die Gesundheitsmanger wird dieser Selbsttest in der täglichen Zusammenarbeit mit den Führungskräften angewandt.

Das nächste unterstützende Instrument wird in diesem Jahr eine Broschüre mit Checklisten und Handlungsleitfaden zum Umgang mit Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen sein.

#### **4.5. Erarbeitung der neuen Dienstvereinbarung mit neuen Zielen**

##### **Antwort der Verwaltung:**

Eine Dienstvereinbarung mit neuen Zielen im Gesundheits- und Eingliederungsmanagement befindet sich derzeit in der Abstimmungsphase mit dem Personalrat. Derzeit konnte intern noch kein abschließendes Meinungsbild erreicht werden.

#### **5. Warum ist der Krankenstand trotz des Gesundheitsmanagements unvermindert hoch und warum gibt es keine wiederkehrenden aktuellen Berichterstattungen?**

##### **Antwort der Verwaltung:**

Der Krankenstand in der Stadtverwaltung Halle (Saale) unterscheidet sich nicht wesentlich von den allgemeinen Abwesenheitsquoten anderer vergleichbarer Behörden.

Auch in der Stadtverwaltung wird der Krankenstand maßgeblich vom Alter (derzeit 47,6 Jahre) der Beschäftigten beeinflusst: Mit zunehmendem Alter steigt die Zahl der Krankentage, die individuelle Krankheitsphase daueret oftmals länger. Dabei ist eine Häufung der Krankschreibungen wegen Seelenleiden zu verzeichnen.

Bei immer fortwährenden Sparzwängen und Personalverschlinkungen mit einhergehender Arbeitsverdichtung und die Nichtbesetzung freier Stellen, ist ein Verschleiß der Belegschaft eine zwangsläufige Begleiterscheinung. Dabei ist das Hauptziel des Gesundheitsmanagements, sich um die Gesunden am Arbeitsplatz verbliebenen Mitarbeitenden zu kümmern. Diese gilt es im Arbeitsprozess zu halten. Sind es doch bei einer Abwesenheitsquote von durchschnittlich 7% ca. 93% der Beschäftigten, die täglich ihrer Arbeit nachgehen.

Das Gesundheitsmanagement richtet weiterhin den Fokus auf die Wiedereingliederung der Mitarbeitenden nach längerer krankheitsbedingten Abwesenheit und arbeitet dabei eng mit den externen Leistungsträgern wie der Deutschen Rentenversicherung den Krankenkassen, Unfallkassen und Integrationsämtern zusammen.

Die Berichterstattung in der Stadtverwaltung erfolgt jährlich durch den Personalbericht. Dieser enthält wesentliche Eckdaten zur gesundheitlichen Diagnose der Beschäftigten. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst erstatten jährlich dem Oberbürgermeister über ihre Zusammenarbeit und Tätigkeiten schriftlich Bericht. Ein gesonderter Gesundheitsbericht erscheint in einer kompakten Form optional alle zwei Jahre und steht jeweils unter einem aktuellen, themenbezogenen Anlass.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Egbert Geier  
Bürgermeister