

Landeshauptstadt



Informations-
drucksache



In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 1066/2016

Anzahl der Anlagen

Zu TOP

Bericht zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten und Schwerpunkten für 2014 / 2015

Mit diesem Bericht wird zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung Hannover mit Eckdaten für 2014 / 2015 und Themenschwerpunkten in 2015 informiert sowie ein kurzer Ausblick auf 2016 gegeben.

Es ist für jeden Menschen von unschätzbarem Wert, gesund zu sein. Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Gesundheit ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit und des Wohlbefindens der Beschäftigten.

Ansätze der gesundheitsfördernden Personal- und Organisationsentwicklung, des Arbeitsschutzes und der persönlichen Gesundheitsförderung der Beschäftigten werden miteinander verknüpft.

Über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus werden in den Fachbereichen und Betrieben der LHH Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in vielfältiger Form entwickelt und unterstützt. Betriebliche Gesundheitsförderung folgt der Leitfrage „Was erhält gesund?“. Gesundheitsförderung heißt hier: Schaffung und Erhaltung von Gesundheitsressourcen.

Handlungsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung sind z.B.:

- a) Vorhalten individueller Beratungsangebote wie z.B. betriebsärztliche Beratung, psychosoziale Beratung, Konfliktberatung
- b) Förderung der Gesundheitsbildung z.B. durch Fortbildungsangebote oder Gesundheitstage

- c) Umsetzung gesundheitsförderlicher Konzepte wie z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, Arbeitszeitflexibilität, gesunderhaltende Arbeitsplatzgestaltung, Betriebliche Suchtprävention
- d) Förderung eines umfassenden Betriebssportprogramms

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der LHH ist mit seiner ganzheitlichen und systematischen Herangehensweise eingebettet in die strategischen Ziele der Verwaltungsentwicklung. Dazu gehören neben der Mitarbeiter/innenorientierung auch die Beachtung der Kundenorientierung und die effiziente Aufgabenwahrnehmung. Ausgehend von der Erkenntnis, dass Arbeitszufriedenheit und Motivation eine wichtige Ressource für Gesundheit darstellen und diese Ressource wesentlich mit einer guten Organisation und wertschätzenden Führung zusammenhängt, ist eine enge Verbindung zu den Arbeitsfeldern der Personal- und Organisationsentwicklung für den Erfolg des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unabdingbar.

1. Eckdaten zur Gesundheit in der Landeshauptstadt Hannover

1.1 Arbeits- und Wegeunfälle

Unfallstatistik LHH 2014 / 2015 (Stichtag 06.02.2016)

	2014	2015
Unfälle gesamt	494	429
Meldepflichtige Unfälle (< 3 Tage Arbeitsausfall)	269	252
Nicht meldepflichtige Unfälle (0-3 Tage Arbeitsausfall)	225	177
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	189	182
Meldepflichtige Wegeunfälle	80	70
Ausfalltage meldepflichtige Unfälle gesamt	6.049	5.554
Quote meldepflichtige Arbeitsunfälle (Unfälle je 1000 vollbeschäftigte Mitarbeiter/innen)	21,6	20,2
Quote meldepflichtige Wegeunfälle (Unfälle je 1000 Mitarbeiter/innen)	7,9	6,7

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Unfallzahlen in 2015 leicht rückläufig. Es bleibt jedoch Ziel, die Zahl der Unfälle durch Untersuchung der Ursachen und Ableitung von Maßnahmen zu reduzieren.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) berichtet für 2014, dass sich bundesweit die meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Vergleich zum Vorjahr um 0,5% verringert haben.

Externe Vergleichszahlen für das Jahr 2015 liegen noch nicht vor.

1.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Betriebsärztliche Untersuchungen und Beratungen gehören zu den betrieblichen Präventionsmaßnahmen, die individuell auf die Beschäftigten zugeschnitten sind. Sie werden von den Betriebsärztinnen und -ärzten der Arbeitsmedizin des Betrieblichen Gesundheitservice durchgeführt. Die Fachbereiche und Betriebe kommen ihren Präventionspflichten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach, indem sie ihre Beschäftigten zu den rechtlich vorgeschriebenen Pflicht- und Angebotsuntersuchungen anmelden.

Individuelle Gesundheitsvorsorge 2015 / Betriebsärztliche Untersuchungen und Beratungen:

5.694 Vorsorge- und Beratungsanlässe, davon waren z.B.

- 821 x Vorsorge für Beschäftigte, die an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind (G37),
- 524 x Vorsorge wegen Lärmbelastungen am Arbeitsplatz (G20),
- 1.175 x Vorsorge wegen Infektionsgefährdung am Arbeitsplatz (G42).

Die Vorsorgemaßnahmen wegen Infektionsgefährdung betreffen in erster Linie die Beschäftigten in den Altenheimen und in den Kitas und ermöglichen zum einen die betriebsärztliche Beratung und Umsetzung eines wirksamen Hygienemanagements und eines angemessenen Impfschutzes. Zum anderen bieten sie die Möglichkeit der individuellen Beratung bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Diese Beratung als Präventionsmaßnahme erweist sich als sehr wirksam und führt häufig auch zu längerfristiger Begleitung und Unterstützung einzelner Beschäftigter durch die Betriebsärztinnen und -ärzte.

In 2015 wurden insgesamt 404 arbeitsbezogene Impfungen verabreicht und 101 Beratungen im Rahmen des Mutterschutzes durchgeführt.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden häufig durch technische Untersuchungen ergänzt, z.B. Sehtest, Hörtest, Blutdruckmessung, EKG oder Lungenfunktionstest. In 2015 wurden **7.620** technische Untersuchungen von den Assistenzkräften der Arbeitsmedizin durchgeführt. Davon waren allein 3.801 Blutdruckmessungen. Damit wurde bei knapp einem Drittel der Belegschaft der LHH der Blutdruck gemessen. Beschäftigte mit auffälligen Werten wurden ärztlich beraten und weiterführende hausärztliche Diagnostik und Behandlung empfohlen. Auf diesem Wege leistet die arbeitsmedizinische Vorsorge einen gezielten Beitrag zur Prävention von Herz-Kreislaufkrankungen, wie z.B. Herzinfarkt oder Schlaganfällen.

1.3 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LHH lag zum Stichtag 31.12.2015 bei 45,81 Jahren (bei Frauen 45,81 / bei Männern 45,82).

Die LHH erfasst die Fehlzeiten nach den Eckdaten des Deutschen Städtetages (DST). Bei der LHH und beim DST werden Arbeitsunfähigkeitszeiten vom ersten Tag an erfasst. Bei den Krankenkassen werden Kurzeiterkrankungen bis zu drei Tagen nur dann erfasst, sofern eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, d.h. Kurzeiterkrankungen sind in den Daten der Krankenkassen nicht vollständig enthalten.

Fehlzeitenquote in Prozent 2014 / 2015 im Vergleich – externe Vergleichsdaten für 2015 liegen noch nicht vor:

	2014	2015
Deutscher Städtetag	6,4	
AOK – Öffentliche Verwaltung	5,9	
Landeshauptstadt Hannover	5,7	6,0

Entwicklung der Fehlzeitenquote 2014 / 2015 in der LHH:

	2014	2015
alle Beschäftigten	5,7	6,0
Frauen	5,9	6,4
Männer	5,5	5,7
<=35 Jahre	4,8	5,0
36-50 Jahre	5,6	6,0
>= 50 Jahre	6,2	6,6

Die Fehlzeitenquote ist bei weiblichen Beschäftigten traditionell höher als bei männlichen Beschäftigten. Diese Beobachtung wird arbeitswissenschaftlich durch die Doppelbelastung Familie / Beruf sowie ein sensibleres Gesundheitsverhalten begründet. Weiterhin bestätigen sich die wissenschaftlich belegten Erkenntnisse, dass mit steigendem Alter der Beschäftigten auch die Fehlzeitenquote ansteigt. Hinzu kommt, dass psychische Belastungen nachweislich die Fehlzeitenquote tätigkeitsübergreifend negativ beeinflussen, wogegen sich körperliche Belastungen überwiegend in gewerblichen Arbeitsbereichen im Zusammenhang mit einer älter werdenden Belegschaft zeigen. Nach dem aktuellen Fehlzeiten-Report der AOK haben Muskel-/Skeletterkrankungen 23% und psychische Erkrankungen 11% der gesamten Arbeitsunfähigkeitstage ausgemacht, wobei der Anstieg bei psychischen Erkrankungen seit 2004 im Bereich der öffentlichen Verwaltung mit 66% deutlich höher ausfällt als bei Muskel-/Skeletterkrankungen mit 4%. Die Gründe für den Anstieg psychischer Erkrankungen werden kontrovers diskutiert. Neben steigenden Anforderungen im Arbeitsleben, werden eine zunehmende Sensibilisierung der Ärzte sowie eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz psychischer Erkrankungen in Verbindung mit einer gestiegenen Bereitschaft der Patientinnen und Patienten, Probleme offener anzusprechen, genannt.

Fehlzeitenquote 2014 / 2015 im Vergleich in Organisationsbereichen mit Flüchtlingstätigkeit

	2013	2014	2015
LHH gesamt	5,8	5,7	6,0
OE 32.3 inkl. SG Ausländerangelegenheiten	9,5	6,9	8,1
OE 50.1 inkl. Hilfen nach AsylbLG	6,6	5,2	6,8
OE 61.4 inkl. SG Unterbringung	5,1	5,6	5,2

Für das vergangene Jahr kann in zwei Bereichen (50.1 / 32.3) im Vergleich zu 2014 ein deutlicher Anstieg der Fehlzeitenquote festgestellt werden. Da in 2013 die Fehlzeitenquoten aber vergleichbar hoch oder sogar höher (32.3) waren als in 2015, kann ein kausaler Zusammenhang zwischen Quote und den neuen Aufgaben im Flüchtlingsbereich nicht seriös hergestellt werden.

1.4 Betriebssport

Seit Jahren wird Betriebssport bei der Landeshauptstadt Hannover angeboten. Er umfasst die vier Handlungsfelder Bewegung, Entspannung, Ernährung und Freizeitaktivitäten.

Ausgehend von den vier Grundprinzipien:

- Teilnahme nur für städtische Beschäftigte,
- Betriebssport findet immer in der Freizeit statt,
- eine angemessene Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist obligatorisch,
- die Teilnahme am LHH-Betriebssport ist immer unfall- und haftpflichtversichert,

kann über die Jahre festgestellt werden, dass die Betriebssportangebote sehr beliebt sind und die Anzahl der Teilnehmenden stetig steigt. Das Angebot wird halbjährlich aktualisiert und bietet vielfältige Auswahlmöglichkeiten von Individual- bis Mannschaftssportarten in Betriebssportgruppen, in Vereinen oder bei Kooperationspartnerinnen und -partnern.

Highlights des Jahres sind meist die unterschiedlichen Events, wie z.B. der Hannover-Marathon, der Behördenmarathon oder der SportScheck Nachtlauf.

LHH-Betriebssport	2014	2015
Anzahl der Teilnehmenden	1.755	1.775
Anzahl Frauen	1.143	1.158
Anzahl Männer	612	617

Mit dem Angebot des Betriebssports leistet die LHH u.a. einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Leistungsfähigkeit, der Gesundheit und der Motivation ihrer Mitarbeiter/innen.

2. Schwerpunkte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

2.1 Prävention Psychische Gesundheit

Zum Erhalt der psychischen Gesundheit der Beschäftigten werden seit 2013 vielfältige Angebote, Instrumente und Maßnahmen genutzt. Als Instrument der Primärprävention hat sich das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sehr bewährt. In vielen Betriebsbereichen der LHH wurden die sogenannten Einstiegsfragen zu psychischen Belastungen im Team Gefährdungsbeurteilung diskutiert. Diese haben sich bisher als hilfreiches Instrument erwiesen, um zum Thema psychische Belastungen ins Gespräch zu kommen und zu erkennen, ob weiterführende Analysen und Maßnahmen erforderlich sind. Ein wichtiges Instrument ist die Kooperation der LHH mit der Institutsambulanz des Klinikum Region Hannover. Seit Beginn der Kooperation im April 2015 wurden 85 betriebsärztliche Beratungen durchgeführt und interessierte, hilfeschende Beschäftigte zeitnah innerhalb von 14 Tagen zu einem Erstgespräch mit einer Fachärztin oder Psychologin der Institutsambulanz vermittelt (Stand: 17.03.2016). Die Rückmeldungen der teilnehmenden Personen sind überwiegend sehr positiv. Die zuweisenden Betriebsärztinnen und -ärzte stehen in engem Austausch mit den Therapeutinnen und Therapeuten der Ambulanz.

2.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz im Sozial- und Erziehungsdienst gemäß TV-SuE

Seit 2009 ist im TV-SuE der Betriebliche Gesundheitsschutz/ die Betriebliche Gesundheitsförderung für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gesondert geregelt. In der LHH fallen unter diesen Tarifvertrag mit Stand 31.12.2015 im Fachbereich Jugend und Familie 1.214 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 74 Beschäftigte im Fachbereich

Soziales und 43 Beschäftigte im Fachbereich Senioren.

Im **Steuerkreis Betrieblicher Gesundheitsschutz/ Betriebliche Gesundheitsfürsorge im Sozial- und Erziehungsdienst** werden seit 2010 alle Themen im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst gebündelt, koordiniert und einer gemeinsamen Beratung und Entscheidung zugeführt.

Schwerpunkt seit dem vorherigen Gesundheitsbericht im Juni 2015 sind die Gefährdungsbeurteilungen, die sukzessive für jeden Arbeitsplatz erstellt werden. Außerdem wird das Thema der grundsätzlich ausreichenden Personalausstattung in den einzelnen Bereichen des Fachbereichs Jugend und Familie immer wieder im Steuerkreis behandelt.

Ein weiteres Schwerpunktthema seit Oktober 2015 ist die Beachtung besonderer Schutzbestimmungen bei der Arbeit mit Flüchtlingen. Hierzu hat der Arbeitsmedizinische Dienst der LHH eine betriebsärztliche Informationsschrift für alle Arbeitsbereiche mit Publikumsverkehr, insbesondere auch mit Kontakt zu Flüchtlingen herausgegeben. Inhaltlich geht es in der Handreichung vor allem um einen Überblick über wesentliche Krankheitsbilder sowie Impfpfehlungen des Robert-Koch-Institutes.

Ein dritter Schwerpunkt im Steuerkreis betrieblicher Gesundheitsschutz/ betriebliche Gesundheitsfürsorge war und ist die Bearbeitung einer kollektiven Überlastungsanzeige aus dem Kommunalen Sozialdienst (KSD). Hintergrund der Überlastungsanzeige sind eine überdurchschnittlich hohe Fluktuation und häufig nicht besetzte Stellen im KSD. Daher haben im Frühjahr 2015 die AG „Steigerung der Besetzungsquote der Planstellen im KSD“ und im Spätsommer 2015 die AG „Personalgewinnung und –bindung im KSD“ ihre Arbeit aufgenommen.

Einige Ergebnisse der beiden Arbeitsgruppen sind bereits in der Praxis umgesetzt worden und sollen zunächst für einen Zeitraum von 6 Monaten erprobt werden. Andere Maßnahmen werden derzeit zur Umsetzung gebracht.

Weitere Themen sind der Lärmschutz in Kitas. Darüber hinaus wurden Maßnahmen und Unterweisungen im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht auf Kita-Außengeländen sowie mit Unterstützung des GUV (Gemeinde-Unfallversicherungsverband) Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit (OE 51.5) eingeleitet und umgesetzt.

2.3 **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wird seit Jahren entsprechend einer mit der Personalvertretung vereinbarten Verfahren angeboten. Um die Akzeptanz und die Inanspruchnahme weiter zu erhöhen, wurde das Verfahren mit Unterstützung von vier Pilotbereichen weiterentwickelt. Pilotbereiche waren:

- Fachbereich 18 (FB Personal und Organisation) (ohne Reinigungsbereich)
- Fachbereich 51 (FB Jugend und Familie) (ohne Kindertagesstätten und Heimverbund)
- Fachbereich 52 (FB Sport und Bäder) und
- Fachbereich 66 (FB Tiefbau).

Dieser nun veränderte Ablauf (u.a. Angebot einer „persönlichen BEM-Begleitung“ und Einrichtung von „BEM-Teams“ für die Beratung wurden integriert) wird derzeit in einer neuen Dienstvereinbarung formuliert, mit dem Ziel, diese Regelungen sukzessive auf alle Fachbereiche der LHH zu übertragen.

3.4 Dienstvereinbarung Überlastungsanzeigen

Seit Dezember 2014 besteht die DV zum Umgang mit Überlastungsanzeigen. Ziele der DV sind:

- Schutz vor Überlastung sicherstellen
- Kommunikation zwischen Beschäftigte/n und Vorgesetzte/n stärken
- gute Arbeitsbedingungen und Gesundheit fördern
- Handlungsbedarfe zu z.B. fehlende Personalressourcen oder unzureichender Arbeitsorganisation identifizieren
- Möglichkeiten zur zeitnahen Abhilfe
- in klar definierten Zeiträumen Rückmeldungen geben
- Anzeige zur Haftungsinderung nutzen
- einen möglichen Schaden für die LHH abwenden
- Leistungsfähigkeit und höhere Zufriedenheit der Beschäftigten fördern.

Anzahl und Bearbeitungsstand der Überlastungsanzeigen des Kalenderjahres 2015:

Gestellte Überlastungsanzeigen (ÜLA)	dazugehörige Personen	abgeschlossene Verfahren	noch laufende Verfahren
40 (davon 19 Einzel- und 21 Kollektiv-ÜLA)	153	25	15

Folgende Maßnahmen zur Abhilfe der Überlastungssituation wurden beispielsweise vereinbart bzw. veranlasst:

- Technische Maßnahmen (Fahrzeuge, Maschinen) im Betrieb
- Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung eingeleitet
- Priorisierung der Aufgaben durch Führungskräfte
- Neue Aufgabenzuordnung / Vereinbarung von befristeten Entlastungen
- Organisation von regelmäßiger Unterstützung bei Ausfällen / Arbeitsverdichtung
- Einsatz von Krankheitsvertretungen
- Nachbesetzungsverfahren beschleunigt / Überbrückung mit Aushilfen
- Personalbemessung veranlasst / Stellenplanantrag gestellt
- Personalaufstockung ist erfolgt (z.B. im Bereich Flüchtlinge)
- Konfliktmoderation vereinbart

Zwischenfazit nach einem Jahr seit Inkrafttreten der DV:

- Die Einführung eines geregelten Verfahrens hat insgesamt **nicht** zu der teilweise befürchteten Flut von Überlastungsanzeigen geführt.
- Die Verteilung ist allerdings nicht ausgewogen: 4 FB / Ämter / Betriebe sind stärker betroffen, die anderen weniger oder gar nicht.
- Evaluierung der Maßnahmen (6 Monate nach Abschluss des jeweiligen Verfahrens zur ÜLA vorgesehen) hat überwiegend noch nicht stattgefunden.
- Von den Fachbereichen werden einige Verfahrensanpassungen angeregt.

Mit der Erhebung der Zahlen für das Kalenderjahr 2016 kann eine Entwicklung abgebildet werden und eine qualitative Auswertung erfolgen.

3.5 Aktionen, Gesundheitstage, Workshops

Wie eingangs beschrieben, ist eines der Handlungsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung z.B. die Gesundheitsbildung aller Mitarbeiter/innen der LHH – egal mit welchen Aufgaben sie betraut oder in welcher Funktion sie tätig sind. So wurden und werden ganz unterschiedliche Fortbildungsangebote und Präventionsaktivitäten angeboten. Beispielhaft seien hier genannt:

- Gesundheitstage in den Fachbereichen, bei denen neben Bewegungs- und Entspannungsaktivitäten auch viele Themen aus dem Blickwinkel Gesundheit und Prävention vermittelt werden. In 2015 fanden Gesundheitstage im Fachbereich Umwelt- und Stadtgrün (mit Angeboten wie "Gesunde Mittagspause", "Richtiges Bewegen und Sitzen") sowie im Fachbereich Soziales (Schwerpunkt Ernährung: Kochkurse, Workshops, etc.) statt.
- Workshops für Sicherheitsbeauftragte der Fachbereiche mit Informationen und Aktivitäten zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur eigenen Gesunderhaltung, auch als Multiplikator/in (Gesundheit und Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz, Verantwortung im Arbeitsschutz, Stressbewältigung durch Achtsamkeit, etc.)
- Workshop „Männergesundheit“, für ca. 180 Mitarbeiter mit vielen Informationen, Beratungen in Sachen Gesundheit, Vorsorge und Heilung sowie Mitmachaktivitäten (Umgang mit Stress – Kenn dein Limit!, Krebsfrüherkennung beim Mann, Body Scan – Achtsamkeit und Entspannung, etc.). Diese Veranstaltung hatte so viel Zulauf, dass eine weitere Veranstaltung in 2016 angeboten wird.

All diese Veranstaltungen werden mit inhaltlicher Unterstützung der verschiedenen städtischen Fachdienste durchgeführt – wie der Arbeitsmedizin, der Mitarbeiterberatung, der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebssports und der Aus- und Fortbildung. Aber auch externe Fachlichkeit wird einbezogen, wie z.B. die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Nds. e.V. oder die Nds. Krebsgesellschaft.

3.6 Ausblick auf 2016

Neben den genannten Angeboten werden in 2016 erneut unterschiedlichste weitere Aufgaben und Themen aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bearbeitet. Beispielhaft seien an dieser Stelle genannt: Abschluss von Zielvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für 2016 / 2017 durch die Fachbereiche, Ämter und Betriebe mit ihrer Dezernentin bzw. ihrem Dezernenten, Weiterentwicklung der Suchtprävention (Suchtleitlinie, Überarbeitung ADA 11 / 17), Umsetzung der sich aus der Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag Beschäftigungssicherung ergebenden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Durchführung von Teampräventivtagen und Gesundheitsforen, Einbeziehung von gesundheitsfördernden Kriterien in Geschäftsprozessoptimierungen, etc.), Durchführung von Gesundheitsprojekten (z.B. in der Stadtbibliothek), Veröffentlichung einer Dienstvereinbarung zu Eignungsuntersuchungen, Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (DGUV Vorschrift 1).

Berücksichtigung von Gender-Aspekten

Es werden keine Gender-Aspekte berührt

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

Hannover / 09.05.2016