

**Dienstvereinbarung zum
Betrieblichen Gesundheitsmanagement
bei der Stadt Mainz**

Zwischen der Stadt Mainz
vertreten durch den Oberbürgermeister

und dem Personalrat der Stadt Mainz
vertreten durch die Vorsitzende

und dem Personalrat des Eigenbetriebes Entsorgung
vertreten durch den Vorsitzenden

wird folgende Dienstvereinbarung zum
Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei der Stadt Mainz
geschlossen:

1. Präambel

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen. Bei gleichzeitiger Verringerung der finanziellen und somit auch der personellen Ressourcen bestimmen Zeitdruck, Leistungsdruck und Erfolgszwang immer stärker den Alltag.

In ihrem Leitbild hat sich die Stadt Mainz zum Ziel gesetzt, das Selbstvertrauen und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken, indem sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Kompetenzen eingesetzt und ihre Leistungen anerkannt werden. Die Gesundheit der Beschäftigten der Stadt Mainz ist uns wichtig.

Bereits am 4. März 2002 hat der Oberbürgermeister der Stadtverwaltung Mainz die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union vom November 1997 unterzeichnet. Aufbauend darauf, zielt diese Dienstvereinbarung darauf ab, die Ursachen von betrieblichen Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsschäden zu analysieren, auf deren Beseitigung hinzuwirken und so den Gesundheitszustand der Beschäftigten zu erhalten und zu verbessern.

Durch gemeinsame Maßnahmen der Dienststelle, der Beschäftigten und deren Vertretungen sollen Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten und verbessert werden; Im Zentrum steht dabei die Prävention. Neben den technischen und organisatorischen Voraussetzungen sind insbesondere die arbeitsmedizinischen, psychischen, soziologischen, arbeitskulturellen und geschlechtsspezifischen Aspekte zu berücksichtigen, die das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit und somit die Motivation der Beschäftigten beeinflussen.

Die Unterzeichner stellen sich der Herausforderung, in der schwierigen Haushaltssituation in Mainz Beschäftigungsbedingungen unter größtmöglicher Berücksichtigung der sozialen und gesundheitlichen Belange mit dem gesellschaftspolitischen Anspruch eines leistungsstarken öffentlichen Dienstes in Einklang zu bringen. Eine gesunde und moderne Verwaltung bietet daher ein Umfeld, von dem sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch das Unternehmen profitieren.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Mainz im Sinne des § 4 Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes für Rheinland-Pfalz.

3. Begriffsbestimmung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement verstehen wir die Förderung und Weiterentwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen und Prozesse, mit dem Ziel, die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation zu verbessern und die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter in ihren gesundheitsbewussten Verhaltensweisen zu stärken.

Die Zielvorstellung der Landeshauptstadt Mainz ist es, eine „gesunde Organisation“ zu werden, deren Kultur, Klima und Prozesse günstige Bedingungen schaffen, die die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter ebenso fördern wie ihre Effizienz. Gesunde Organisationen sind (wirtschaftlich) erfolgreich und beschäftigen gesunde Belegschaften.

Gesunde Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie auf allen Ebenen folgende Ziele verfolgen:

- Einen Vorrat gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln pflegen, z.B. zum Thema Gesundheit und seiner Bedeutung für Beschäftigte und Betriebsergebnisse,
- Vertrauensvolle und unterstützende Beziehungen unter ihren Mitgliedern fördern,
- Transparenz von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen gewährleisten,
- Gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen erkennen und beseitigen helfen,
- Mitgliedern Verstehbarkeit und Sinnhaftigkeit der gesetzten Ziele und der erwarteten Beiträge erleichtern,
- Mitarbeiterqualifikation und Befähigung fördern,
- Möglichkeiten der Willensbildung bottom-up und Ergebnisbeteiligung einräumen,
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erleichtern.

Weitere Merkmale gesunder Organisationen sind ein hohes Ausmaß von Vertrauen in die Führung und eine starke Ausprägung der sozialen Kompetenz ihrer Beschäftigten.

4. Ziele

Diese Dienstvereinbarung zielt darauf ab, durch geeignete Maßnahmen arbeitsbedingte Ursachen der Arbeitsunfähigkeit einer/ines Beschäftigten möglichst zu beseitigen oder einzuschränken und künftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verringern und den Arbeitsplatz zu erhalten. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein vorrangiges Ziel und ein gemeinsames Anliegen von Beschäftigten, Verwaltung, und Personalvertretern. Es muss gemeinsam von den Führungskräften in der Dienststelle und den Beschäftigten getragen werden.

Die Stadt Mainz strebt an, die Gesundheit im Unternehmen in dreifacher Hinsicht zu stärken:

4.1 Die Organisationseinheiten der Landeshauptstadt Mainz und die Arbeit der Beschäftigten in diesen sind so zu gestalten, dass - unter Berücksichtigung der Verschiedenheit von Beschäftigtengruppen (Gender/Diversity) - Gesundheitsgefährdungen minimiert und Gesundheitspotenziale (Ressourcen) ausgebaut werden können. Durch eine mitarbeiterorientierte Führung und eine gesundheitsförderliche Organisations- und Arbeitsgestaltung sollen ein „Mehr an Vertrauen“, „eine partnerschaftliche Unternehmenskultur“ und eine „verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit der Beschäftigten“ erreicht werden.

4.2 Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind Arbeitsbedingungen zu entwickeln, die sicheres, gesundes und motiviertes Arbeiten über die gesamte Dauer des Berufslebens ermöglichen und dabei der demografischen Entwicklung und ihren arbeitsfähigkeitsrelevanten Auswirkungen Rechnung tragen. Besonders die Führungskultur ist so zu gestalten, dass Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft durch fairen, wertschätzenden und konstruktiven Umgang miteinander gefördert werden. Ein weiteres wichtiges Ziel des BGM ist die Stärkung und Förderung von Gesundheit und gesundheitsrelevanter Verhaltensweisen der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter. Gesundheitsgefährdungen einschließlich physischer und psychischer Faktoren sollen erkannt, verhütet und abgebaut bzw. reduziert werden.

4.3 Die Leistungsbereitschaft soll erhalten und die Gesundheitsquote erhöht, also Fehlzeiten vermieden und verringert werden. Im Blickfeld sind dabei auch verdeckte Produktivitäts- und Qualitätsverluste, bedingt durch eingeschränkte psychische oder physische Leistungsfähigkeit der Anwesenden. Diese kann beruflich, privat oder durch persönliche Voraussetzungen und deren Wechselwirkungen verursacht sein. Insbesondere die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben spielt dabei eine wichtige Rolle.

5. Leitlinien

Betriebliches Gesundheitsmanagement erreicht die unter Punkt 4 genannten Ziele nur unter Beachtung folgender Leitlinien:

5.1 Dienststellenleitung, Führungskräfte und Beschäftigte sowie deren Beschäftigtenvertretungen werden an den Entscheidungen, den Maßnahmen und den Lösungen des Gesundheitsmanagements beteiligt.

5.2 Die Grundsätze, Ziele, Aufgaben und Pflichten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements finden Berücksichtigung bei der Formulierung von Zielvereinbarungen mit Führungskräften.

5.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement soll die unterschiedlichen Bedürfnisse von Zielgruppen vor dem Hintergrund von Lebensphasen einbeziehen.

5.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein auf Dauer angelegter Prozess. Maßnahmen sind nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit zu gestalten.

6. Zuständigkeiten

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine Querschnittsaufgabe. Daher bedarf es einer Vernetzung von

- Betriebsärztin
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitssicherheit
- Organisations- und Personalentwicklung
- Personal- und Schwerbehindertenvertretung

sowie ggf. von externen Experten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an diese internen Akteure wenden.

6.1 Das Amt für Steuerung und Personal hat Steuerungsfunktion.

6.2 Der Arbeitskreis „Betriebliche Gesundheit“ fungiert als treibende und vermittelnde Kraft der betrieblichen Gesundheitsarbeit mit Empfehlungsfunktion. Hier erfolgt vor allem eine regelmäßige Gesundheits-Berichterstattung, die Entwicklung und Festlegung von gesundheitsbezogenen Interventionen, die Information über laufende Projekte und Maßnahmen sowie die Vernetzung der notwendigen Akteure. Daneben können spezielle Aufgaben an einzurichtende Projektteams bzw. Arbeitsgruppen oder externe Kooperationspartner delegiert werden. Die Geschäftsführung des Arbeitskreises obliegt - entsprechend der Geschäftsordnung vom 22.3.1995 - der Servicestelle Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsberatung.

Der Arbeitskreis nimmt gemäß der Geschäftsordnung Informationen über die allgemeine Gesundheitssituation der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf und gibt Empfehlungen für die jeweiligen Entscheidungsträger. Im Bedarfsfall initiiert er Projekte und beteiligt sich an der Umsetzung.

Über diese Aufgaben hinaus, sorgen die Mitglieder des Arbeitskreises für die Beteiligung der Beschäftigten sowie für die Transparenz von Aktivitäten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der Arbeitskreis berät den von der Servicestelle Betriebliches Gesundheitsmanagement regelmäßig erstellten und vom Amt für Steuerung und Personal veröffentlichten stadtweiten Gesundheitsbericht.

6.3 Die Servicestelle Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsberatung hat allparteiliche Koordinierungs- und Beratungsfunktion. Sie arbeitet Vorschläge zur Durchführung von Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus und schlägt sie den betrieblichen Entscheidungsträgern vor. Sie kann auch auf Wunsch der Ämter und mit Rücksicht auf vorhandene Ressourcen eigene Dienstleistungen vorhalten. Datenschutzrelevante Aspekte werden entsprechend berücksichtigt.

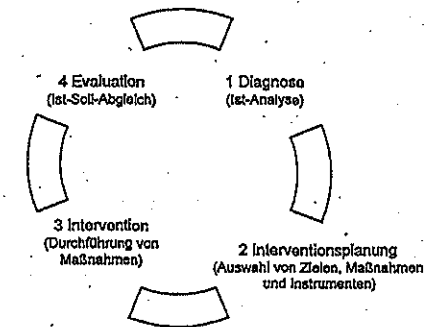
6.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine Führungsaufgabe. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Landeshauptstadt Mainz basiert ausdrücklich auf einem glaubhaft vermittelten Engagement der obersten Führungsebene (Oberbürgermeister, Bürgermeister, Dezernenten, Amtsleiter). Die nachgeordneten Führungskräfte sind dabei auf entsprechende Vorgaben, Spielregeln, Ziele und die Glaubwürdigkeit der oberen Führungsspitze angewiesen. Klare, messbare und präzise ausgehandelte Ziele stellen die Grundlage für den Erfolg dar. Die Grundsätze, Ziele, Aufgaben und Pflichten des Betrieblichen Gesund-

heitsmanagements finden Berücksichtigung bei der Formulierung von Zielvereinbarungen mit Führungskräften.

7. Instrumente zur Diagnose, Intervention und Prävention

Die Qualität eines BGM wird durch die systematische Durchführung der vier Kernprozesse Diagnose, Planung, Intervention und Evaluation bestimmt.

7.1 Im Rahmen der Diagnose erfolgt eine Erfassung des Ist-Zustandes, auf dem aufbauend in der Planung bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt und die im Anschluss durchgeführt und evaluiert werden. Die vier Prozesse sind in Form eines Regelkreises angeordnet und als Lernzyklus zu verstehen:



7.2 Die Diagnose strebt die systematische und zuverlässige Erfassung des physischen und psychischen Beanspruchungsfolgen der Beschäftigten an. Sie dient der Formulierung von Annahmen über mögliche arbeitsbedingte gesundheitsschädliche und gesundheitsfördernde Einflussgrößen und schafft eine Grundlage für die Planung und Durchführung von Maßnahmen. Zudem dient sie als Basis für die spätere Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen (Evaluation).

7.3 Zentrale Kennzahlen für den Entwicklungsstand einer „gesunden Organisation“ sind Kranken-, Unfall- und Gesundheitsquoten. Weitere Kennzahlen sind die vermittelnden Variablen des Betriebsklimas, der Arbeitszufriedenheit und des Arbeitsengagements bzw. der Arbeitsmotivation und deren Folgen (z.B. Fluktuation).

7.4 Voraussetzung für ein wirksames und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement sind eine regelmäßige systematische Bedarfsanalyse und darauf abgestimmte zielgerichtete Interventionen. Grundlagen dafür sind insbesondere:

- Routine-Daten externer Experten (u. a. Arbeitsunfähigkeitsdaten der Krankenkassen, Unfalldaten der Unfallkassen)
- Routine-Daten der Verwaltung selbst (u. a. Auswertung von krankheitsbedingten Fehlzeiten)
- Neu generierte Daten (u. a. Mitarbeiterbefragung)
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (Gefährdungsbeurteilungen)

7.5. Inhalte, Auswertungskriterien und Durchführung einer Mitarbeiterbefragung werden von dem Arbeitskreis Betriebliche Gesundheit im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung und den Personalräten festgelegt. Bei einer gegebenen Zuordnungsmöglichkeit von Einzelpersonen aufgrund von Zuordnungskriterien sind Befragungen auszuschließen. Zur Durchführung dieser schriftlichen Befragungen kann die Dienststelle fachlich geeignete externe Stellen mit der Durchführung und Auswertung beauftragen. Die Teilnahme der Beschäftigten an der anonymen Befragung ist freiwillig. Die Befragung ist so angelegt, dass die Daten geschlechterdifferenziert ausgewertet werden können. Die Ziele, die Ergebnisse und die daraus folgenden Maßnahmen werden den Beschäftigten bekannt gemacht.

7.6. Zur möglichst präventiven Bearbeitung und Lösung erkannter eingrenzbarer Probleme und spezieller Beschwerden werden Gesundheitszirkel gebildet. Gesundheitszirkel sind zeitlich begrenzt (Dauer und Turnus der Sitzungen legt der jeweilige Gesundheitszirkel fest) arbeitende Gruppen, die Erfahrungen, Kenntnisse und das kreative und innovative Potential der Beschäftigten nutzen. Die Teilnahme am Gesundheitszirkel ist freiwillig und wird auf die regelmäßige Arbeitszeit angerechnet. Aus der Mitwirkung dürfen keine Nachteile entstehen.

Gesundheitszirkel können sich homogen, d.h. aus einer Organisationseinheit zusammensetzen. Sie haben ebenso wie andere Qualitätszirkel eine

- themenbezogene Zusammensetzung bei möglichst früher Einbeziehung der Leitungskräfte
- zeitliche Befristung
- Moderation
- Dokumentation an den Arbeitskreis Betriebliche Gesundheit

Die Ergebnisse sind im Arbeitskreis Betriebliche Gesundheit zu beraten und die Vorschläge sofern möglich umzusetzen. Sollen Maßnahmen nicht durchgeführt werden, ist dies den Mitgliedern des Gesundheitszirkels gegenüber zu begründen. Der Arbeitskreis Betriebliche Gesundheit berät dann erneut und entwickelt ggf. alternative Lösungsvorschläge

Spätestens 12 Monate nach Ende der Zirkelarbeit findet zur Erfolgskontrolle eine Auswertungssitzung des Gesundheitszirkels nach einer Folgebefragung statt.

8. Maßnahmen zur Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement setzt auf zwei Ebenen an: den bereichsübergreifenden Rahmenbedingungen und Maßnahmen sowie den dezentralen Interventionen, die in den einzelnen Bereichen umgesetzt werden.

Dabei stehen fünf zentrale Handlungsfelder im Vordergrund:

A. Organisation und Unternehmenskultur

Die Landeshauptstadt Mainz fördert die Entwicklung von Maßnahmen

- zur Etablierung gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln
- zur Erhöhung der Transparenz von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen
- zum Einsatz von vertrauensstiftenden Maßnahmen (z.B. mehr Transparenz, mehr Partizipationsmöglichkeiten)
- für Möglichkeiten der Willensbildung (bottom-up) und Ergebnisbeteiligung
- zur Stärkung der inneren Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Organisation „Landeshauptstadt Mainz“ durch besondere Beachtung und Förderung von Befinden, Qualifikation und Work-Life-Balance
- zum Verdeutlichen der Unternehmensziele und der Rolle der einzelnen Beschäftigten

B. Arbeitsgruppen, Teams und ihre Beziehungen

Die Landeshauptstadt Mainz fördert die Gestaltung von vertrauensvollen und unterstützenden zwischenmenschlichen Beziehungen, die für die Gesundheit von grundlegender Bedeutung sind, indem sie

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vernetzt (z.B. in Zirkeln, Projektgruppen, Workshops und Teams),
- die sozialen Kompetenzen durch entsprechende Maßnahmen weiterentwickelt und
- die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Führungskräften, unter Kolleginnen und Kollegen sowie mit Bürgerinnen und Bürgern durch Maßnahmen der Teamentwicklung, Supervision und Coaching konstruktiv begleitet.

C. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihr Arbeits- und Gesundheitsverhalten

Die Landeshauptstadt Mainz entwickelt Maßnahmen, um gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen („Gesundheitsrisiken“) inklusive psychischer Belastungen zu minimieren. Sie fördert Mitarbeiterqualifikation und Befähigung, erleichtert Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und verhindert durch geeignete Interventionen Organisationskrankheiten (Ausdrucksformen z.B.: Mobbing, Burnout, innere Kündigung). Zudem werden Angebote vorgehalten, um personale Ressourcen zu stärken. Dazu gehören beispielsweise Qualifikation, Arbeitsmarktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gesundheitsverhalten („Gesundheitspotenziale“), und Work-Life-Balance.

D. Passung zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Arbeitsaufgabe

Die Landeshauptstadt Mainz unterstützt Maßnahmen, um gesundheitsrelevante Probleme an der Schnittstelle Arbeitsaufgabe – Mitarbeiter zu verringern. Diese können beispielsweise zustande kommen durch

- die Menge und Komplexität der Arbeit oder mangelnde Handlungsspielräume, die über- oder unterfordern.

- arbeitsbedingte Über- oder Unterforderung im Zusammenhang mit dem Arbeitspotenzial des jeweiligen Mitarbeiters (Qualifikation, Bildung und Weiterbildung, ausreichende fachliche und soziale Kompetenz).
- Unterstützt werden weiterhin Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung, altersgerechte Arbeitsgestaltung (unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung in der Verwaltung) etc.

Im Rahmen der Verhaltensprävention werden Angebote zur Stressbewältigung, Ernährung und gesundheitsgerechten, arbeitsplatzbezogenen Bewegung bereitgestellt. Dazu gehören weiterführende Maßnahmen zum Nichtraucherschutz sowie zur Sucht- und Konfliktberatung.

E. Führung und Gesundheit

Gesundheitsorientierte Führung ist ein zentrales Ziel auf dem Weg in Richtung „gesunde Organisation“. Führungskräfte beeinflussen Gesundheit und Arbeitsleistung der ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Gesundheit werden u.a. im Rahmen des Führungskräftebausteins „Führungskultur und Mitarbeitergesundheit“ vermittelt.

Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements können je gesundheitsrelevanter Problemstellung und zu berücksichtigender Handlungsebene unterschiedlich komplex ausfallen und beispielsweise Themen der Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung, Organisationsgestaltung, Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes umfassen. Eine „gesunde“ Organisation, die solche Strukturen und Prozesse in den genannten Handlungsfeldern im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements positiv gestaltet, dadurch die Zusammenarbeit erleichtert, den Informationsfluss verbessert und die Identifikation mit der eigenen Arbeit fördert, ist als Arbeitgeber attraktiv, wettbewerbsfähig und erhält die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger arbeitsfähig und leistungsbereit.

9. Qualifizierung

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden Qualifizierungsangebote vorgehalten und -maßnahmen durchgeführt. Diese umfassen Schulungen und Angebote zu Themenfeldern wie:

- Führungsverhalten und Auswirkungen auf die Gesundheit
- Gesundheitsgerechtes Verhalten am Arbeitsplatz
- Teamarbeit und Kooperation
- Weiterbildung und Qualifikation zur Steigerung von fachlicher und sozialer Kompetenz

10. Bereitstellung der Mittel

Die Verwaltung meldet bei allen Haushaltsberatungen ausreichende Projekt-Mittel für Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Angestrebt wird ein Budget von 0,25 Promille der Personalausgaben im städtischen Haushalt sowie in den jeweiligen Sonderhaushalten. Die Unterstützung durch Krankenkassen, Unfallversicherungsträger oder sonstige im Gesundheitssektor tätige Unternehmen ist anzustreben.

11. Sonstige gesetzliche Regelungen und Themen

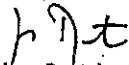
Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und der Umgang mit Sucht sind weitere Bausteine eines integrierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auf die entsprechenden gesetzlichen und innerbetrieblichen Regelungen (Arbeitsschutzgesetz, SGB IX, Dienstanweisung für den Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz, etc.) wird verwiesen.

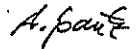
12. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung

Unberührt von dieser Dienstvereinbarung bleiben die jeweils geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen.

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Mainz, den 20. Januar 2011


Jens Beutel
Oberbürgermeister


Angelika Spautz
Vorsitzende des
Personalrates der
Stadtverwaltung


Jürgen Wirbelauer
Vorsitzender des
Personalrates des
Entsorgungsbetriebs

