

# Forderung Nr. 1: Bessere Personalausstattung

Aus Krankenanstalten, Kindergärten, Sozialarbeit, Rettung und einigen anderen Bereichen gibt es seit Jahren Hilferufe wegen eklatantem Personalmangel.

Diese Hilferufe führen zu Debatten im Gemeinderat, zu Medienberichten und nunmehr sogar schon zu einer öffentlichen Dienststellenversammlung, wie sie von unseren Kolleg/innen der Dienststelle „Amt für Jugend und Familie“ auf der Straße vor dem Rathaus durchgeführt wurde. Diese beispielgebende Demonstration sollte der Stadtregierung eine Warnung sein - in Zukunft wird es schneller zu öffentlichen Maßnahmen kommen, wenn der Druck ein akzeptables Maß übersteigt.

Es kann nicht mehr länger hingenommen werden, dass eine vernünftige Personalausstattung nur dann stattfindet, wenn die Öffentlichkeit über Skandale und Missstände diskutiert. Wenn es ernst gemeint ist, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, dann ist darauf zu achten, dass die Stadtpolitik eine ausreichende personelle und apparative Ausstattung von Einrichtungen anhand von Durchschnittsberechnungen beschließt, sich aber im Falle von Überlastungsmeldungen aus kleineren Dienst-

stelleneinheiten am konkreten Bedarf orientiert.

## 2006 bis 2007 wurden 472 Vollzeit-Dienstposten abgebaut

Während der Schuldenstand der Stadt Wien einen Tiefstand erreicht, die Investquote einen Spitzenwert erreicht und zusätzliche Aufgaben übernommen wurden, sind in Wien laut Rathauskorrespondenz von 2006 auf 2007 insgesamt 472 Vollzeit-Dienstposten abgebaut worden.

Dies wäre im Sinne eines sinnvollen und sparsamen Umgangs mit Steuermitteln auch zu unterstützen. Das Problem dabei ist, dass zu oft nicht darauf geachtet wird, unter welchen Rahmenbedingungen ein solcher Personalabbau vorgenommen wird. Auch die unzureichende Postenvermehrung bei Aufgabenzuwachs zeugt

von den schlechten Managementinstrumenten für die Personalbedarfserhebungen der Stadt Wien.

In Zukunft benötigen wir ergänzende transparente Methoden, um den echten Personalbedarf auch in kleineren Einheiten erheben zu können.

Die politisch Verantwortlichen sollten außerdem, wenn sie schon Spardruck an die Spitzenbeamten weitergeben, gegenüber den - mitunter „geschönten“ - Erledigungsrückmeldungen ihres Führungspersonals mehr kritische Distanz aufbringen (siehe z.B. die Entwicklung in den Kindergärten).



Personalnot führt zu Burn-out

# Forderung Nr. 2: Schulung, Beratung und Unterstützung

Skandale, Imagekrisen für Berufsgruppen bzw. Dienststellen, direkte Betroffenheit von tragischen Vorfällen oder mediale „Hinrichtungen“ von Gemeindebediensteten sind Themen, die stärker berücksichtigt werden müssen.

Während es bei gut geführten Privatunternehmen weit reichende Programme für den Umgang mit Skandalen und öffentlichen Krisen gibt, scheint man bei uns nach dem Motto zu verfahren, die Hunde bellen und die Karawane zieht weiter.

Dass dabei aber Kolleg/innen in große Bedrängnis kommen können, das wird zu wenig beachtet. In einigen Dienststellenteilen wird damit durchaus vorbildlich umgegangen und beispielsweise bei gravierenden Vorfällen mit Supervision unterstützt oder sogar juristische Beratung zur Verfügung gestellt. Dies ist aber eben nur in einzelnen Bereichen gut organisiert - dabei scheint es auf das Engagement und die Offenheit der jeweiligen Vorgesetzten anzukommen.

## Krisenmanagement

In einem derart großen „Unternehmen“ sollte es ein Krisenmanagement geben, welches bei den angeführten Anlässen die Aufgabe übernimmt, die betroffenen Kolleg/innen zu beraten und zu unterstützen - egal ob die jeweiligen Vorgesetzten gerade dafür oder dagegen sind. Dazu gehört natürlich auch entsprechende Vorbereitung und Schulung, damit im Ernstfall nicht bei Null angefangen werden muss.

Selbstverständlich soll dies nicht dazu führen, dass von vornherein jede Person die sich beschweren will, von der Stadt Wien eingeschüchtert wird. Es darf aber ebenso nicht so sein, dass diejenigen, die sich gegen

Bedienstete der Stadt Wien auflehnen, gleich zu Held/innen werden und die Bediensteten unvorbereitet und ohne fachliche Unterstützung etwas ausbaden sollen, was sie zumeist so nicht zu verantworten haben.



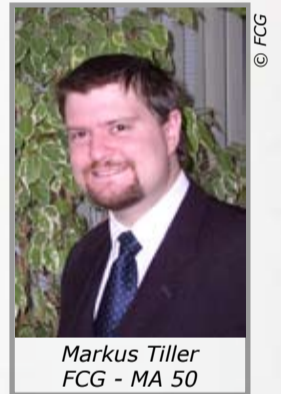
Mitunter ist Hilfe notwendig

## Fürsorgepflicht des Dienstgebers

Es gehört zur Fürsorgepflicht des Dienstgebers, dass die Bediensteten vor negativen Folgen ungerechtfertigter Angriffe geschützt werden.

# Zentralisierung – Fortschritt oder Rückschritt?

Die Personalpolitik des Wiener Magistrats scheint manchmal mit der Entwicklung nicht ganz Schritt halten zu können. Wo in der Privatwirtschaft entdeckt wird, dass motivierte Mitarbeiter zu wesentlich besseren Leistungen fähig sind, setzt der Magistrat alles daran, nur ja nicht zu viel Motivation aufkommen zu lassen. Denn Staatsdiener, denen es offensichtlich gut geht, könnten in der öffentlichen Meinung ja als „privilegiert“ angesehen werden. Wo die Privatwirtschaft erkennt, dass SAP nicht das Non-plus-ultra ist, wird das System magistratsweit eingeführt. Diese Beispielkette könnte lange fortgesetzt werden. Es genügt aber, einige Beispiele näher auszuführen:



Markus Tiller  
FCG - MA 50

## Freunderwirtschaft oder kluge Stadtpolitik

Die Mechanismen, die zur Schaffung oder Auflösung von Magistratsabteilungen führen, sind mitunter nicht leicht zu durchschauen. Fast könnte man den Eindruck gewinnen, dass sie manchmal gar nicht aus organisatorischen Notwendigkeiten heraus geschaffen werden, sondern nur um im Personalwesen Posten ermöglichen zu können - entweder um politische Freunde in gute Positionen zu heben oder um weniger geliebte Führungskräfte auf ein Nebengleis zu „befördern“. Gehen solche Personen dann in Pension, kann man die Magistratsabteilungen immer noch wieder zusammenlegen. Es ist schon verwunderlich, welcher Aufwand möglich zu sein scheint, wenn es in solchen Fällen um die Schaffung von Dienstposten geht. Anders sieht es dagegen mit höheren Posten für D-, C- oder B-Bedienstete aus. Hier werden Kosten und Mühen gerne gescheut.

Ähnlich verhält es sich mit verschiedenen anderen Kostenfaktoren. Teure Dienstreisen (für hohe Magistratsbedienstete!)? - Kein Problem. Ein Drucker für jedes Zimmer, in dem Schreibkräfte arbeiten? - Zu teuer. Es könnte ja die Arbeit erleichtern, wenn man nicht jedes Schriftstück aus einem anderen Zimmer holen müsste. Siehe „Privilegien“.

Was aber dem Fass den Boden ausschlägt, ist ohne Zweifel die „Neugliederung“ (= Zentralisierung) in manchen Bereichen. Jeder Bedienstete, der in seiner Arbeit mit Kunden zu tun hat, weiß, dass die Kunden des Magistrats je nach in Anspruch zu nehmender Dienstleistung aus unterschiedlichen Verhältnissen stammen. Es sollte klar sein, dass jeder Mensch, unabhängig von seiner Herkunft, gleich viel wert ist. Es ist aber auch Tatsache, dass manche Menschen in ihren Ausdrucks- und Umgangsformen weniger zimperlich sind als der Durchschnitt und einige dieser Menschen selbst zu Gewalttätigkeiten neigen. Da muss dann schon die Frage erlaubt sein, ob dem Magistrat denn auch seine Mitarbeiter (immerhin auch Menschen) etwas wert sind, wenn er - ohne auf die Befürchtungen seiner Mitarbeiter zu achten - die schwierigsten Kunden aus ganz Wien an einem einzigen Ort versammelt. Die Lösung liegt auf der Hand: Nachdem ja auch in den Spitälern mittlerweile Sicherheitskräfte über die körperliche Unversehrtheit von Ärzten und Pflegern wachen müssen, warum nicht auch in der MA 50? Es ist ja immerhin ein Trost, wenn ein unzufriedener Kunde, nachdem er seinem Kundenbetreuer ins Gesicht gespuckt hat, wenigstens vom Sicherheitsdienst hinausbegleitet wird. Ein echter Fortschritt also!

\*\*\* Rechtzeitig zur Europameisterschaft

Der neue Handytarif von 3.  
**ShowTime**

echte 15 GB  
um nur **9€/Monat**  
bis Jahresende\*

Kein Aktivierungsentgelt  
bis 30. Juni 2008

Jetzt in drei Größen:

- XL | 24€ Monat\***  
1.000 Min + 24 TV-Sender gratis
- M | 15€ Monat\***  
300 Min + 24 TV-Sender gratis
- S | 5€ Monat\***  
24 TV-Sender gratis + kein Mindestumsatz

Exklusiv für MitarbeiterInnen und deren Angehörige:  
• -20% auf alle ShowTime & Data Tarife!  
• 49 Euro Aktivierungsentgelt sparen!

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem Member-Servicepartner

Ansprechpartner Hr. Stuibler, Tel. 0660/6535310,  
erreichbar von 08.00 bis 18.00 Uhr Mo.-Fr.