



LINKS, RECHTS, IM KREIS

Seit Jahren beschäftigen uns Themen wie Dienstuniform, Aufwärmzeiten, Essenspausen, Arbeitszeitregelungen und vieles mehr. Viele hunderte Stunden zäher Gespräche und Verhandlungen mit der Dienstgeberin haben auf beiden Seiten nicht immer Vertrauen, Handschlagqualität und zufriedenstellend Lösungen gebracht.

Besonders das letzte Jahr, also jenes Jahr, welches geprägt von Corona alle Mitarbeiter*innen der MA 67, aber auch die Führungskräfte besonders gefordert hat, brachte nochmals viele Baustellen mit sich. Aber nicht alles ist aussichtslos und verfahren. Mit der Neubesetzung der Hauptgruppe 1, durch Kollegen Manfred Obermüller und unseren interimistischen Abteilungsleiter, Mag. Rader, und einer für uns neuen Stadträtin, Ulli Sima, kommt langsam aber stets Bewegung in unterschiedliche Themenbereiche. Nein, es wird sich nicht alles und sofort lösen lassen, doch eine konsequente, transparent und lösungsorientierte Herangehensweise ist unser aller Ziel. Und es wird auch notwendig sein, Wahrheiten des Alltages schonungslos anzusprechen. Nur gemeinsam lässt sich eine lesbare Zukunft gestalten.

Baustelle Dienstuniformen: Eigentlich kann es niemand von den MitarbeiterInnen mehr hören. Reden will auch niemand mehr wirklich darüber. Hosen, welche von Minus 12 Grad Außentemperatur bis Plus 36 Grad einsetzbar

sind, gibt es schlichtweg nicht. Trotzdem haben wir noch immer diese Modelle. Hautirritationen bis zu massiven Hautbeschädigungen sind oftmals die Folge. Lapidare Ausreden, wie „das liegt am Waschmittel“ sind würdelos – und zwar für jene die solche Aussagen tätigen, als auch für jene, die bis zu dreimal wöchentlich in Hautambulanzen vorstellig werden, um medizinische Hilfe zu bekommen, dass ihre Beschwerden erträglicher werden. Unterhemden, Unterwäsche, Jacken,... auch hier gibt es immer wieder Rückmeldungen, welche einem die Haare zu Berge stehen lassen. Die vorgelegten Produktfotos bei Produzentenwechsel entsprechen am Ende des Tages leider nicht den angelieferten Produkten. Jetzt könnte die Dienstgeberin natürlich meinen, dass diese „Kindereien“ nicht an oberster Priorität stehen. Ja, das kann zwar stimmen, aber wir müssen unsere gesamte Dienstzeit in diesen Uniformen verbringen und aus arbeitsmedizinischer Sicht, kann es nur von Vorteil sein, wenn alle erforderlichen Parameter hinsichtlich Gesundheit erfüllt sind. Billigprodukte sind, wie wir auch aus unserem Privatleben wissen, auf langer Sicht betrachtet immer die teuersten. Vielleicht sollte man sich doch einmal mit ausreichend Zeit und gesunden Budgetüberlegungen an einen Tisch setzen und Nägel mit Köpfen machen. Übrigens wissen wir, dass es nie für alle passen wird, doch so ist es auch nicht sinnvoll. Lustige Gedanken, wie „dann sollen doch die Verantwortlichen mal unsere Dienstuniformen ein Jahr lang bei allen Wetterlagen tragen“ schenken wir uns. Das wäre dann doch zu kindisch und wenig lösungsorientiert. Fazit: Wir bleiben dran, auch wenn wir die Dienstgeberin nerven.



WER WILL SCHON DIE „ARCHKARTE“ HABEN?

Die Arschkarte ist wohl allen fußballaffinen Menschen ein Begriff. Der Schiri greift in die Gesäßtasche und holt bei Verstößen gegen die Spielregel die rote Karte heraus. Wie es dann weitergeht wissen alle. Die Spielregeln des Fußballs haben sich manchmal mit jenen der Kommunikation in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitslebens analog dazu entwickelt. Nämlich dann, wenn sich Erwartungen bzgl. Dienstweisungen nicht sofort leben lassen, wie es sich manche Kommunikationspartner*innen vorstellen. Besonders schwierig wird es, wenn Vorgesetzte und Personalvertreter*innen aufeinandertreffen. Gespräche entwickeln sich ganz rasch zu Konflikten, bei welchen Unverständnis, Drohungen und Beleidigungen an der Tagesordnung stehen. Vieles hat damit zu tun, dass die Mitarbeiter*innen der MA 67 gleich zwei Herren dienen sollen: dem Herrn Magistrat und dem Herrn Polizei. Bedauerlicherweise wächst der Eindruck, dass die Vorgesetzten des Bundes glauben, die Magistratsleute wären eine Untergruppe zu ihrem Personal. Möglicherweise wird interpretiert, dass die zur Dienstleistung Abgeordneten weniger motiviert, weniger gebildet und überhaupt weniger menschlichen Wert haben. Darunter leiden zunehmend mehr und mehr Mitarbeiter*innen der MA 67. Der Umgangston ist unter jeder Kritik und die andauernden Repressalien sind wirklich kein Zuckerlecken. Hier sind besonders die Personalvertreter*innen im Kreuzfeuer der Kritik. Deren Aufgabe ist es bekanntlich, die Interessen der Bediensteten im Sinne eines geregelten und

von Fürsorgepflicht geprägten Dienstablaufes zu ermöglichen. Das schmeckt so manchem Vorgesetzten jedoch gar nicht. Mittlerweile hat sich die Situation so verschärft, dass immer mehr der Eindruck des Bossings entsteht. Eine Seite weist der anderen die Schuld zu bis es zu einer Eskalation kommt und der öffentliche Skandal ist wieder mal perfekt. Das Unglück ist so gesehen schon vorprogrammiert. Die magistratische Dienstgeberin setzt schon seit Jahren auf Kommunikationsschulungen und unterstützt auch in Krisensituationen mit ausgebildeten Fachkräften. Sicher wäre das ein geeigneterer Weg. Auch Führungskräfte dürfen sich weiterentwickeln. Schließlich und endlich sind Dienstgespräche keine Auseinandersetzungen des Mobs auf der Straße. Es wäre wünschenswert eine Kommunikation auf Augenhöhe anzustreben. Alle Menschen haben verdient am Arbeitsplatz respekt- und würdevoll behandelt zu werden.

Wenn der Gang zur Toilette oder die Einnahme des Essens zur Hürde werden

Corona hat es uns allen schwer gemacht, doch wie sich die Lage im Außendienst zugespitzt hat, ist unvorstellbar. Durch die Schließung der Gastronomie und des Handels war es oftmals nicht einmal mehr möglich auf die Toilette zu gehen oder in Ruhe sein Essen oder ein Getränk zu sich zu nehmen. Sogar in der wärmeren Jahreszeit im Vorjahr war es eine Herausforderung, doch im heurigen Winter war es zum Haare raufen. Kolleg*innen, welche nicht einmal ein WC

aufsuchen konnten und deswegen in der freien Natur ihre Notdurft verrichten mussten, das geht wirklich zu weit. Erst nach vielen Gesprächen und Interventionen wurde das Aufsuchen von magistratischen Bezirksämtern bzw. Polizeistationen ermöglicht. Und das alles im dritten Jahrtausend in einer bekannt kritischen Alltagssituation. Eigentlich menschenunwürdig und mehr als unverständlich. Es handelt sich hierbei sicherlich nicht nur um ein Kommunikationsproblem, denn Dienstanweisungen wie „dann geht ´s halt in ein Einkaufszentrum essen und auf´s Klo“ können ja nicht ernst gemeint sein. - Geschlossen ist geschlossen! Auch Tipps wie „wärmt ´s euch halt in den Öffis“ erschienen als wenig hilfreich. Gut, dass die lästige Personalvertretung mit der Hauptgruppe 1 und dem interimistischen Abteilungsleiter Lösungen fanden und eine wirklich gute Kommunikationsebene entwickeln konnte. Die Vorgesetzten des Bundes hätten uns sicher nicht so unterstützt (Eher am ausgestreckten Arm verhungern lassen). Nicht genügend wäre die Note dafür. Das bleibt bei den Mitarbeiter*innen gut in Erinnerung, wie sie von wem behandelt wurden. Der Magistrat bemüht sich seiner Fürsorgepflicht nachzukommen, auch wenn es nicht leicht ist und auch da noch Luft nach oben für Verbesserungen ist. Der Bund jedoch – tja da kann sich jetzt jeder und jede seinen eigenen Reim darauf machen.

Demos zu Corona-Zeiten und das Mittel der sozialen Netzwerke

Die MA 67 MitarbeiterInnen werden zu Assistenzdiensten beim Bund/Polizei eingesetzt. Das ist seit 2012 über die Abordnungsform und die 15a Vereinbarung geregelt. Es war nie leicht, doch in Zeiten von Corona ist das gerüttelte Maß total verloren gegangen. Die Kolleg*innen sind vom Außendienst schon an vieles gewöhnt: Beschimpfungen, tätliche Übergriffe, Bedrohungen bis hin zum Anspucken. Jetzt hat sich die Situation leider so zugespitzt, dass die Dienstgeberin ihrer Fürsorgepflicht nicht mehr nachkommen kann. Für die Zivilbevölkerung ist die eine Uniform von der anderen nicht unterscheidbar. Menschen, die gegen Corona und die Vorgaben des Gesetzgebers auf die Straße gehen, sind ganz oft in persönlichen Ausnahmeständen. Klares Denken und ein normaler mitmenschlicher Umgang ist total verloren gegangen. Kann sich die Polizei durch ihre Dienstausrüstung zumindest etwas schützen, sind unsere Kolleg*innen förmlich schutzlos einer außer Rand und Band gewordener Gruppe ausgesetzt. Besonders schlimm wirken sich hier die sozialen Medien aus. Extrem radikale und gewaltbereite Demoteilnehmer*innen liefern sogar Tipps, welche Uniformträger*innen leichte Beute für Gewaltexzesse sind. Da gibt es Eintragungen, die genau den Unterschied der Uniformierten beschreiben und dass die ohne Helm und Schutzwesten leichter zu verdreschen und anzusteigen sind. Tja, die neue Welt ist keine erfreuliche und wenn sogar der Polizeichef von einer hohen Gewaltbereitschaft spricht, ist es nicht mehr nur so dahingesagt oder die Befindlichkeit der „Assistenzdienstler“. Da konnte aber bereits mit unserer

neuen Stadträtin eine Vereinbarung getroffen werden: keine Assistenzdienste bei solchen Demos durch die MA 67. Generell ist zu hinterfragen, ob diese Dienste Sinn machen. Die Polizei hat ganz andere Ausbildungsmodulare für diese Einsätze bzw. Schutzuniformen. Auch der gesellschaftliche Auftrag der Polizei ist ein anderer, als jener der MA 67. Es passt nicht zusammen. Diese Tätigkeit soll zur Gänze der Polizei vorbehalten sein. Diese Berufsgruppe sind die Fachkräfte/Spezialisten dafür.

Die Wahrheit ist vielmehr ... Schauen wir mal in die Vergangenheit zurück – also auf 2012 – damals war die Idee der Abordnungen zur Polizei und die damit verbundenen Assistenzdienste eine gute Möglichkeit Ressourcen aus zwei Bedienstetengruppen zu vereinen. Nach bald 8 Jahren lässt sich jedoch mit behaupten, dass es ein Überdenken dieser Vereinigung bedarf und womöglich die Installierung von fixen Pooldiensten bzw. eine Scheidung zielführender für alle wäre. Unterschiedliche Dienstgeber*innen, unterschiedliche Vorgaben und Arbeitsmethoden, unterschiedliche Führungsansprüche, all das sind die unüberbrückbaren Hürden des Alltages. Es geht schon lang nicht mehr darum, wer besser und gescheiter ist. Die Interessen eines optimalen Dienstablaufes bringen jenen Menschen, die das akkordieren sollen Tag täglich an die persönlichen Grenzen. Oftmals bleiben Ärger, schlechte Laune und Konflikte zurück, die für alle spürbar sind. Unterm Strich passt es in Wirklichkeit weder für den Magistrat noch für die Polizei. Wir haben auch dafür Verständnis, dass ihnen die Strukturen nach so vielen Jahren noch immer nicht vertraut sind und das Bedürfnis wächst, die Personalvertretung des Magistrats wohin auch immer zu wünschen. Deutlicher kann es nicht mehr sein – eine Lösung muss angestrebt werden. Sicher nicht jene, dass die Polizei ihre Dienstanweisungen über jene des Magistrats stellt und unsere Vorgesetzten übergeht oder außen vorlässt. Eine Möglichkeit wären fixe Pooldienste, mit klaren Strukturen und Regeln, wer Dienstanweisungen gibt. Die Polizei kann bei Zufriedenheit gerne diese Kolleg*innen fix übernehmen und als eigene Berufsgruppe in den Bundesdienst stellen. Sicher wäre das für manche MitarbeiterInnen auch wünschenswert und die Vorgesetzten der Polizei müssten sich nicht immer mit uns Magistratlern herumärgern. Die große Lösung wäre jedoch die sinnvolle Trennung der unterschiedlichen Kompetenzen und Zuständigkeiten zwischen Magistrat und Polizei. Ja, es ist nicht leicht diese Wahrheit auszusprechen. Sauberes Arbeiten für die Stadt braucht aber auch Klarheit für die Mitarbeiter*innen und für die Bürger*innen. Die Entscheidung ist nicht einfach und die Umsetzung schon gar nicht – aber den Mutigen gehört die Welt und Zufriedenheit haben sich alle in schwierigen Zeiten an ihrem Arbeitsplatz verdient — Magistratler*innen und Polizist*innen. Reden wir offen darüber – ohne Schuldzuweisungen und ewiges Aufplustern, wer denn nicht besser und gescheiter wäre.

INTERVIEW MIT DER DIENSTSTELLENAUSSCHUSSVORSITZENDEN - MARTINA JANCA

Die PV- und Gewerkschaftswahlen – was hat sich seit Mai 2019 für Dich verändert?

Zuerst mal das Positive: ich habe ein vorsichtig optimistisches und gutes Gefühl in Bezug auf die Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Ansprechpersonen in Personalvertretung und Gewerkschaft. Durch unterschiedliche Neubestellungen der Kompetenzen habe ich den Eindruck, dass Bewegung in die Bearbeitung der vielen Baustellen der MA 67 kommt. Unsere Anliegen und Probleme werden ernst genommen und finden Gehör.

Stadträt*innenwechsel – Glück oder?

Das lässt sich nicht so einfach beantworten. Zum einen ist die Zeit sehr kurz – der Wechsel war im November und zum anderen muss auch der Politik zumindest eine Einarbeitungszeit gegeben werden. Jedenfalls ist die Aufmerksamkeit für die vielen Bereiche, welche von der Stadträtin abgedeckt werden müssen, mal nicht nur auf Radfahren, verkehrsberuhigte Zonen und Schaffung von Grünflächen, gegeben. Natürlich wollen wir alle in einer lebenswerten Stadt leben und arbeiten, das Ressort braucht aber mehr. Zum Beispiel das Thema mit den Assistenzdiensten bei Coronademos wurde sehr schnell gelöst.

Hast du dir deine neue Rolle als Vorsitzende so vorgestellt, wie sie jetzt ist?

Ich wusste, dass viel Arbeit auf mich zukommt, doch dass diese Arbeit kein Ende nimmt, war nicht ganz so klar. Ich mache den Job gerne, weil ich mich dafür entschieden habe, Menschen im Arbeitsleben zu helfen. Deshalb trifft es mich dann noch mehr, wenn Vorgesetzte meinen - PV sei nicht wichtig und kann auch nebenbei gemacht werden. Hier möchte ich aber festhalten, dass dies sicher nicht vom interimistischen Abteilungsleiter kommt.

Wird Deine Arbeit geschätzt?

So wie es bei uns allen ist – ganz sicher nicht von allen. Manche würden mich gerne auf eine Insel wünschen oder mir vielleicht auch, wie einem alten Suppenhuhn den Hals umdrehen. Sicher trage ich auch meines dazu bei. Ich kann einfach nicht darauf verzichten, immer wieder die Probleme der MitarbeiterInnen anzusprechen. Ich hätte sonst den Eindruck, dass ein Stillstand eintritt. Wahrscheinlich nervt das ganz schön. Aber so ist es wohl auch schon Gewerkschafter*innen vor mir ergangen, die nicht darauf verzichtet haben am Ball zu bleiben.

Jene, die mein Bemühen und das meines Teams sehen, sind sehr zufrieden und auch optimistisch, dass sich vieles zum Positiven ändern kann. Mein Dranbleiben und mein konsequentes Vorgehen bei Ungereimtheiten und Ungleichbehandlung sind sicher oft schwierig zu ertragen. Doch ich habe versprochen mich mit allen mir zur Verfügung stehenden Mitteln für Verbesserungen für die Mitarbeiter*innen einzusetzen – und das mache ich auch!

Welches Ziel hast du bis zum Ende des Jahres?

Ich glaube das wichtigste Projekt ist die offene und ehrliche Reflexion über die Situation von Magistrat und Polizei.

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – youunion_Die Daseinsgewerkschaft, BetriebsrätInnen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen.

Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon (01) 4000 838 67, Fax (01) 4000 838 77

Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petzl-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung Maria Onatt



HILF UNS KOSTEN SPAREN:

Abonniere das KIV-Magazin jetzt elektronisch unter kiv@kiv.at oder über unsere Homepage. :o)



www.kiv.at



www.facebook.com/KIV.UG



twitter.com/UG_KIV



[@kiv_ug](https://www.instagram.com/kiv_ug)

.....
Liebe/r BriefträgerIn: Bei Unzustellbarkeit Retouren bitte an Postfach 100, 1350 Wien. Danke.

IMPRESSUM

KIV-Magazin 01/2021 • Österreichische Post AG • MZ
02Z031874 M • ÖGB-Verlag, Johann Böhm Platz 1, 1020
Wien • Retouren an PF 100 1350 Wien

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger: ÖGB/youunion
_ Die Daseinsgewerkschaft, Maria Theresienstraße 11,
1090 Wien.

Redaktion, Vertrieb: KIV – Konsequente Interessenver-
tretung, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon:
(01) 4000 838 67, Fax: (01) 4000 838 77, kiv@kiv.at;
www.kiv.at

Erscheinungsort Wien

Kd-Nr.: 0021000056 • ZVR-Nummer:
576439352