

PersonalistInnen brauchen Netzwerke!

Viele Städte und Gemeinden betätigen sich wirtschaftlich, haben Beteiligungen an Unternehmungen oder eigene Gesellschaften gegründet, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, die für Verwaltungen neuen rechtlichen Bedingungen unterliegen – etwa dem Angestellten- oder Arbeitszeitgesetz. Für Roland Kassar ist es daher für Städte und Gemeinden das Um und Auf, sich im Personalwesen nicht nur untereinander, sondern auch mit der Privatwirtschaft zu vernetzen.

Interview mit Roland Kassar

Bereichsdirektor für Personal und Revision im Magistrat der Stadt Wien

ÖGZ: Herr Kassar, was sind die aktuellen Herausforderungen an die PersonalistInnen in Österreichs Städten und Gemeinden?

Roland Kassar: Bis vor gar nicht allzu langer Zeit wurden die meisten Aufgaben der Kommunen innerhalb der Gebietskörperschaft mit eigenen MitarbeiterInnen besorgt. Mittlerweile haben immer mehr Kommunen externe Gesellschaften gegründet oder sich an Gesellschaften beteiligt, in die sie MitarbeiterInnen entsenden. Damit sind die Kommunen aber in der gleichen Situation wie private Konzerne oder private Klein- und Mittelbetriebe. Mit diesem Trend, der ja weitergeht – Auslagerung, Gründung von Gesellschaften –, steigt auch das Bedürfnis, sich zu vernetzen, um die Entwicklungen, sei es bei der Personalrekrutierung, sei es bei Entlohnungssystemen, sei es in der Personalentwicklung, sei es aber auch bei Lohnsteuer- und sozialrechtlichen Fragen, zu diskutieren und Informationen von KollegInnen aus allen Bereichen der öffentlichen und privaten Wirtschaft zu bekommen, ganz nach dem Motto „Wie macht ihr es?“.

ÖGZ: Das betrifft nur Städte und größere Gemeinden?

Kassar: Man kann es, glaube ich, nicht an der Einwohnerzahl festmachen, sondern eher an der Frage: Betätigt sich die Gemeinde auch wirtschaftlich? In dem Sinn, dass sie Wirtschaftsbetriebe führt. Damit verbunden ist automatisch eine größere MitarbeiterInnenzahl, sei es von Gemeindebediensteten, sei es von Bediensteten dieser Gesellschaften, die da betrieben werden, und damit steigt natürlich der Nutzen der Vernetzung mit der Wirtschaft. Wenn etwa eine Gemeinde an einem Fremdenverkehrsprojekt wie einer Therme beteiligt ist, dann handelt es sich ja um kein kleineres oder mittleres Unternehmen, sondern um die Beteiligung an einem Großunternehmen. Da bedarf es

dann eines Personalmanagers bzw. einer Personalmanagerin, dem bzw. der auch personalrelevante Bereiche in Unternehmen der Privatwirtschaft nicht fremd sind. Dazu kommt, dass arbeitsmarktgerechte Gehälter und Sozialleistungen in solchen Fällen auch für die Kostenstruktur des Betriebes von wesentlicher Bedeutung sind.

Natürlich muss man sich weiterhin mit KollegInnen aus anderen Kommunen austauschen, aber das „Untereinanderreden“ reicht eben nicht mehr, die Systeme der „Externen“ sind nicht mehr „ganz anders“. Für Gemeinden sind das Angestelltengesetz oder das Arbeitszeitgesetz ebenso von Bedeutung, weil MitarbeiterInnen in den erwähnten Gesellschaften oder im Rahmen von Beteiligungen eben diesen Gesetzen unterliegen.

ÖGZ: Stichwort Entlohnung?

Roland Kassar: In Österreich stellt sicherlich die Anpassung der Entlohnungssysteme der Gemeindebediensteten an diese eher privatwirtschaftlichen Entwicklungen eine große Herausforderung dar. Es wird Verwaltungsmodernisierung betrieben, man setzt privatwirtschaftliches Werkzeug ein wie SAP, Zeiterfassungssoftware usw. Das Entlohnungssystem ist bisher diesen Entwicklungen noch nicht ausreichend oder gar nicht angepasst worden. Natürlich können Städte und Gemeinden nicht ihr eigenes Besoldungsrecht kreieren, weil das grundsätzlich Landessache ist, aber selbstverständlich müssen auch die Kommunen daran interessiert sein, ein modernes, leistungsorientiertes Entlohnungssystem anbieten zu können, um eben diese Herausforderungen zu meistern. Dafür ist es aber notwendig, am Markt „up to date“ zu sein.

Wenn eine Kommune ihre Effizienz bei gleichbleibendem MitarbeiterInnenstand erhöhen möchte, dann wird dieses Ziel –

bei Beibehaltung des „alten“ Besoldungssystems – wahrscheinlich ungleich schwerer zu erreichen sein, da die Motivation der MitarbeiterInnen, diese Veränderung mitzutragen, geringer sein wird. Auch hier können sich die Kommunen natürlich von den privaten Entlohnungsstrukturen einiges abschauen und in unmittelbarem Kontakt zu Personalchefs/PersonalleiterInnen von Privatunternehmen erfahren, was gut oder weniger gut oder gar nicht funktioniert. Man muss ja nicht jedes Mal das Rad neu erfinden und auch nicht jeden Fehler selber noch einmal machen. An einer Vernetzung nach „außen“ – also mit der Privatwirtschaft – führt für das moderne kommunale Human Resources Management kein Weg vorbei.

„Forum Personal“ – Know-how im Netzwerk

Das Forum Personal ist seit über 40 Jahren das österreichische Netzwerk für PersonalistInnen. Vom Wissen und den Erfahrungen der Mitglieder im Forum profitieren alle NetzwerkpartnerInnen. Innovative Lösungen, Best-Practice-Beispiele und Studien unterstützen HR-ManagerInnen in ihrer Praxis.

Die NetzwerkpartnerInnen treffen einander regelmäßig bei Erfahrungsaustausch-Treffen mit Fachvorträgen zu spezifischen HR-Themen. Best-Practice-Beispiele zeigen praxiserprobte Lösungen, die auch für Städte und Gemeinden interessant sind. Die Treffen bieten Raum zum Networking.

Weitere Informationen unter:
<http://personal.opwz.com>