



Ehrliche Vorgesetzte, oder?

Als Fazit der Zuschriften unserer Leser fassen wir zusammen:

Ob man das zur Aufsicht eingesetzte Personal nun Dienstaufsicht, Verkehrsmeister oder anders nennt, ist eigentlich egal, in manchen Verkehrsunternehmen bezeichnet man sie intern eben so oder so. Eines haben sie aber fast immer gemein, sie wurden Betriebsintern ausgebildet und daher ist die Tätigkeitsbezeichnung nicht mehr als ein „Werksmeister“, ohne diesen Titel abwerten zu wollen.

Es gibt hilfsbereite Kollegen/innen unter ihnen, aber auch geltungssüchtige Typen, die sich profilieren wollen um Karriere zu machen. Darunter gibt es wiederum ganz miese Typen, die sogar lügen, wenn sie dadurch eigene Fehler an andere Kollegen abwälzen können. So behaupten sie z.B. einfach, man habe etwas gesagt, obwohl es zu dem Zeitpunkt der angeblichen Aussage noch gar nicht möglich war, weil der Inhalt der angeblichen Aussage sich erst später ereignete. Wenn sie also keine Hellseher sind, aber frech behaupten man habe bereits im Voraus eine Aussage getätigt, die zu dem Zeitpunkt gar nicht möglich war, kann man sie nur als Lügner betiteln und muss ihre Glaubwürdigkeit in Frage stellen. Warum glaubt man eigentlich diesen Typen und deklariert das Fahrpersonal als unglaubwürdig? Ach ja, eine Krähe hackt der anderen ja bekanntlich kein Auge aus!

Nicht immer sind sie es die Kinder eines gewichtigen Vaters im Unternehmen, der seinen Sprössling in seine Fußstapfen komplimentiert, auch wenn er noch so ungeeignet ist. Aber bestimmte „Vitamine“ helfen scheinbar sehr oft besser weiter als Qualifikation. Auf die vielen zugesandten Beispiele gehen wir nicht weiter ein, da das natürlich auch Zufälle sein könnten ...

Sie werden im Fahrdienst eingestellt, wo sie wenige Jahre tätig sind und wechseln dann auf andere Posten durch ihre Bewerbung auf die entsprechende Stellenausschreibung, die nicht selten genau aber rein Zufällig, auf ihr Profil zugeschnitten wird. Dann werden sie intern ausgebildet, um die Vorgaben der Geschäftsführung umsetzen zu können. In wenigen Fällen werden sie zu Seminaren über das Arbeits- und Fahrpersonalrecht geschickt, es würde ihre spätere Arbeit wahrscheinlich auch nur behindern und oft im Widerspruch zu dienstlichen Anweisungen stehen. Sie zeigen sich nicht selten freundlich und kollegial zum Fahrpersonal, folgen aber im rechten Moment gnadenlos den Vorgaben ihrer Vorgesetzten. Dann ist es plötzlich egal, ob sie selbst gegen Dienstanweisungen verstoßen haben als sie noch zum Fahrpersonal gehörten. Der Dialog mit dem/der betroffenen Kollegen/Kollegin und Bitte um schnellstmögliche Abhilfe, sollte eigentlich genügen. Als Fahrer meckerten sie selbst z.B. gegen die Krawattenpflicht und verstießen selbst z.B. gegen die Dienstbekleidungs Vorschriften, kaum sind sie aber aufgestiegen, schreiben sie gegen ihre Kollegen deswegen Meldungen und trügen die wunderschöne Krawatte nun am liebsten auch im Bett. Ob man es Sinneswandel, Hirnwäsche oder einfach nur bedingungslosen Gehorsam nennt, oder das Pflichtbewusstsein urplötzlich geweckt wurde, wollen wir nicht weiter ausführen.

Sie selbst, also die miesen, brauchen Erfolge und finden ihre Selbstachtung erst, wenn sie gegen die Kollegen/innen im Fahrdienst, wann immer sie einen Grund finden, auch wenn er noch so unscheinbar sein mag, Meldung machen können.

So wird ein/e verletzte/r Kollege/in nicht mit dem Dienstfahrzeug, oft auch Funkwagen der Verkehrsaufsicht genannt, zum Durchgangsarzt gefahren, da diese Fahrt versicherungstechnisch nicht abgesichert ist, nehmen aber ihre Kinder mit auf Kontrollfahrt oder bringen ihre Familie mal eben nach dem Einkauf nach Hause. Auch Pizza oder Döner wird damit besorgt, was macht das schon? Nun fahr mal mit dem Bus zum Bäcker oder halt mal eben beim Ausrücken vor dem

Bäcker an um schnell ein Brötchen zu holen, dann entsteht sofort ein wirtschaftlicher Schaden, der unbedingt abgemahnt werden muss, nur weil die Funkwagenfahrt mit dem Döner an Bord zufällig an dem Bäcker vorbei führte.

Leider kommt es sogar vor, dass sie ihres Gleichen unterstützen und dafür Lügen, dabei nehmen sie billigend in Kauf, dass ein unschuldiger Kollege dafür unberechtigte Disziplinarmaßnahmen bekommt. Von Gewissen und Rechtssinn fehlt dann jede Spur.

Dehnen wir den Kreis der uns zugestellten Informationen und Beschwerden weiter aus, gelangen wir in den Bereich der Führungsebene eines Betriebes. Auch dort scheint es hier und da zu massiven Problemen zu kommen, da meistens durch Umstrukturierungsmaßnahmen entstandene Veränderungen der Abteilungen auch andere Ansprüche entstehen und neue Aufgaben zu bewältigen sind. Auch wenn man keine qualifizierte Führungskraft hat, um z.B. im Personalwesen einen rechtlich unerschütterlichen Job zu bewältigen, findet man eine Person, die das Kind schon irgendwie schaukeln wird. Man muss Verständnis dafür haben, denn diese Personen arbeiten nach strengen Vorgaben der Geschäftsführungen und stehen somit selbst unter Druck. Arbeiten sie die Vorgaben nicht ab, warten deren Kollegen/Innen nur darauf sie abzulösen. Unter diesem psychischen Druck versuchen sie ihren Job zur vollsten Zufriedenheit auszuüben, merken aber oft nicht, dass sie dabei Fehler machen die anderen Mitarbeitern psychisch stark zusetzen. So sind auch sie, meist ungewollt, für Ausfalltage der Mitarbeiter Mitverantwortlich, weil sie sich mit kleinen und großen Schritten in Richtung Mobbing bewegen, nur um die Vorgaben der Geschäftsführungen umzusetzen.

Dann sind da noch die Besserwisser unter ihnen, die sich als Rechtskenner in den Vordergrund spielen, aber jede gerichtliche Verhandlung verlieren. Der Grund ist nicht nur, dass sie versuchen ihren Job zu machen, sie sind von sich selbst so überzeugt, dass sie sich nach Gutsherrenart beweisen wollen. Dabei ist es ihnen nicht nur egal was es kostet, sondern auch ob es schon streng nach Mobbing riecht. Unter dem Strich kostet das etlichen Betrieben unnötig viel Geld und beschädigt nicht nur den guten Ton unter den Mitarbeitern, sondern auch den Umgang miteinander und nicht zuletzt das Ansehen des Betriebs in der Öffentlichkeit. Und wer mahnt diesen Personenkreis wegen der entstandenen wirtschaftlichen Schäden ab?

Es wäre in den meisten Fällen der Rechtsstreitigkeiten vor Gericht zwischen ihnen und dem Personal gar keine große Welle nötig, denn nur der einfache Dialog, ein Gespräch in freundlicher Atmosphäre oder eine Klärung per Telefon, würde ausreichen um sich zu verständigen und Unstimmigkeiten aus der Welt zu schaffen. Das kann aber nur mit fachlich qualifiziertem Führungspersonal und guten Kenntnissen in Menschenführung erreicht werden. Annähernd 100% der Zuschriften, die wir hier analysiert und zusammengefasst haben, verweisen auf das Fehlen dieser Eigenschaften.

Wir hoffen, die ganze Thematik der vielen Zuschriften richtig zusammengefasst zu haben. Diese Probleme der fehlenden Fähigkeiten für ein positives Betriebsklima notwendige Menschenführung zu leben, scheint sich bundesweit immer weiter auszubreiten. Früher waren die Arbeiter Sklaven, heute sind sie Nummern.

Haben die Führungskräfte der meisten Verkehrsbetriebe noch nicht bemerkt, dass die Nachwuchsgewinnung, die notwendig ist um den Betrieb zukünftig aufrecht zu erhalten, sehr schwierig ist und in absehbarer Zeit sogar Lücken in der Personaldecke aufweisen, die nicht zu schließen sind?

Sollte man nicht versuchen das vorhandene Personal nicht durch unüberlegte Demütigungen bis hin zum Psychoterror zu belasten, sondern es mit netten Gesten dazu zu bewegen, den Job mit Freude zu verrichten?

Sind „Motivation“ und „Achtung“ nicht die Schlüsselworte für zufriedene Mitarbeiter, die ihre Zufriedenheit nach außen tragen und das Ansehen des Betriebs in der Öffentlichkeit repräsentieren?

Ist es nicht ein Zeichen von Stärke, wenn sich Vorgesetzte wegen falscher Verdächtigungen und unnötiger disziplinarischer Verfolgung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin auch einmal entschuldigen, oder ist das Ross auf dem man sitzt zu hoch?