

te. Da bei einzelnen Aufwandsarten, wie z.B. beim Haushaltsbedarf, bei den Büromaterialien, bei den Fahrtkosten oder in der Kinderbetreuung Abweichungen von mehr als 100% gegeben waren, wurde empfohlen, der Verein möge diese Unterschiedlichkeiten einer internen Überprüfung unterziehen.

Jedenfalls werden bereits im Jahr 2002 Aufwendungen und Erträge nach Einrichtungen getrennt gebucht, damit die Wirtschaftlichkeit besser kontrolliert werden kann. Vergleiche pro Einrichtung werden angestellt und entsprechende Maßnahmen zur Kosteneindämmung eingeleitet werden

**.Magistratsabteilung 57,
Prüfung des Personalaufwandes des Vereines „Wiener Frauenhäuser“ unter besonderer Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung**

Anlässlich der Prüfung des Vereines „Wiener Frauenhäuser“ – Soziale Hilfen für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder wurde eine starke Steigerung des Personalaufwandes von 1997 bis 2000 festgestellt. Das Kontrollamt hat dies zum Anlass einer gesonderten Prüfung des Personalaufwandes genommen, die Folgendes ergab:

1. Regelungen lt. Betriebsvereinbarung

1.1 Lt. den vorliegenden Jahresabschlüssen des Vereines betragen die Aufwendungen für Personal (ohne Abfertigungen und gerundet auf S 1.000,-)

im Jahr 1997 S 22.198.000,- (*entspricht 1.613.191,57 EUR*),
im Jahr 1998 S 24.314.000,- (*entspricht 1.766.967,29 EUR*),
im Jahr 1999 S 26.515.000,- (*entspricht 1.926.920,20 EUR*) und
im Jahr 2000 S 28.430.000,- (*entspricht 2.066.088,68 EUR*).

Sie sind somit in vier Jahren um rd. 6,23 Mio.S (*entspricht 0,45 Mio.EUR*) oder 28% gestiegen.

1.2 Der Personalstand des Vereines wurde mit Beschluss des Gemeinderates vom 26. Juni 1996, Pr.Z. 209/96-GBF, mit 36 Dienstposten (gleichzeitig mit der Anzahl der vorgehaltenen Einrichtungen) wie folgt festgelegt:

Büro der Geschäftsführung	2 Dienstposten
1. Frauenhaus	10 Dienstposten
2. Frauenhaus	11 Dienstposten
3. Frauenhaus	10 Dienstposten
Beratungsstelle	3 Dienstposten
	<hr/>
	36 Dienstposten

12 Übergangswohnungen

Lt. dem dem Gemeinderatsbeschluss beiliegenden Übereinkommen der Stadt Wien, vertreten durch die Magistratsabteilung 57, mit dem Verein wurden die genehmigten Dienstposten in den Frauenhäusern wie folgt aufgeteilt:

1. Frauenhaus – 8 Posten zur Betreuung und Beratung von Frauen,
2 Posten zur Betreuung von Kindern und Beratung der Mütter.
2. Frauenhaus – 9 Posten zur Betreuung und Beratung von Frauen,
2 Posten zur Betreuung von Kindern und Beratung der Mütter.
3. Frauenhaus – 8 Posten zur Betreuung und Beratung von Frauen,
2 Posten zur Betreuung von Kindern und Beratung der Mütter.

In der Ergänzung zu dem mit 1. Jänner 1997 in Kraft getretenen Übereinkommen wurde dem Verein auch die Möglichkeit eingeräumt, Posten für Vollzeitbeschäftigte in solche für Teilzeitbeschäftigte umzuwandeln, solange die Kostenneutralität gewahrt bleibt (Punkt 2 des Übereinkommens).

Änderungen des Personalstandes können lt. dem erwähnten Übereinkommen nur mit Genehmigung der Magistratsabteilung 57 vorgenommen werden, wenn man davon ausgeht, dass die Formulierung im Punkt 17 der Ergänzung zum Übereinkommen „Der Verein wird über beabsichtigte wesentliche organisatorische und inhaltliche Änderungen des Betriebes der Betreuungs- und Beratungseinrichtungen rechtzeitig das Einvernehmen mit der Stadt Wien, vertreten durch die Magistratsabteilung 57, herstellen“ die vom Kontrollamt interpretierte Bedeutung hat.

Stellungnahme des Vereines:

In den Frauenhäusern leben misshandelte Frauen, von denen viele um ihr Leben fürchten müssen. Viele der Frauen sind schwer traumatisiert, leben in der permanenten Angst, getötet zu werden und stehen auf Grund der Trennung von ihrem Mann existenziell oft vor dem Nichts. Auch die Kinder dieser Frauen sind entweder selbst misshandelt worden oder sie waren Zeugen der Misshandlungen der Mutter. Sie befinden sich also in einer ebenso extrem schwierigen Lebensphase, sind daher oft „auffällig“ und bedürfen intensiver Unterstützung.

Die Mitarbeiterinnen des Vereines arbeiten mit Frauen, die sich während ihres Aufenthaltes in absoluten Krisensituationen befinden. Gleichzeitig sind sie aber auch immer wieder mit den Gewalttätern der Klientinnen konfrontiert, werden von diesen selbst – sogar bis in den Privatbereich hinein – bedroht, einige der Mitarbeiterinnen wurden in Ausübung ihres Dienstes auch Opfer von Gewalttätigkeiten. Viele der Klientinnen sind auf Grund dessen, dass sie schon seit Jahren unvorstellbaren Grausamkeiten körperlicher, seelischer oder/und sexueller Gewalt ausgesetzt sind, suizidgefährdet, psychisch krank, haben Alkoholprobleme oder schwer wiegende psychosomatische Probleme. Dies verantwortungsvoll einzuschätzen und entsprechende Maßnahmen zu setzen, ist der Alltag der Mitarbeiterinnen, den diese auch seit Jahren ausgezeichnet bewältigen.

Seit dem Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes hat sich gezeigt, dass viele Frauen, die von Gewalt betroffen sind, andere Lösungswege finden, um dem Kreislauf der Gewalt zu entkommen. Die meist gefährdeten Frauen oder solche, die von ihrer Lebenssituation her gar keine andere Möglichkeit haben (Frauen mit vielen Kindern, Migrantinnen) flüchten in die Frauenhäuser. Sie bringen über ihre dramatischen Gewalterlebnisse hinaus eine Menge von Problemen mit, deren Lösung aber unbedingt erforderlich ist, da sie sonst wieder in die oft lebensbedrohliche Situation mit dem Gewalttäter zurückkehren würden bzw. müssten.

Nun ist Sozialarbeit immer Arbeit mit Lebensschicksalen, dennoch gibt es unterschiedliche Belastungs- und Arbeitssituationen für

SozialarbeiterInnen, die zwar kaum messbar sind, in Expertenkreisen aber sehr wohl unterschiedlich bewertet werden.

Unter der Prämisse, dass die Arbeit mit misshandelten Frauen besonders schwierig und belastender, vor allem aber auch gefährlicher als viele andere Bereiche innerhalb der Sozialarbeit sind, wurde auch die Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

1.3 In der am 1. September 1996 zwischen dem Verein und der Gewerkschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ist im Abschnitt II-Anstellung, Pkt. 10, folgende Regelung über Vertretungen im Falle von Dienstverhinderungen enthalten: „Bei kurzer Dienstverhinderung sorgt das Team im Einvernehmen mit der Geschäftsführung für eine Vertretung, in die auch die im Haus tätigen dienstfreien Angestellten miteinbezogen werden können (gegen Bezug oder Freizeitvergütung). Bei längerer Dienstverhinderung (z.B. Urlaub) sorgt das Team im Einvernehmen mit der Geschäftsführung für eine Vertretung im Ausmaß der gesetzlichen Mindesturlaubswochen aller dem Verein genehmigten Dienstposten. Hiefür ist auch ein eigenes Budget vorgesehen. Aus dem Titel dieser Urlaubsvertretungen können höchstens 5 Monate durchgehende Dienstverhältnisse begründet werden.“

1.4 Die Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeiten und Dienstverhinderungen bildet einen Bestandteil der Zusatzvereinbarung zum Übereinkommen vom 17. Dezember 1996, worin in Punkt XIV angeführt ist, dass für jedes Haus und die Beratungsstelle eine Personalevidenz zu führen ist. In dieser Evidenz sind Arbeitszeiten und Dienstverhinderungen wie Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung, Karenz und Bildungsfreistellung einzutragen.

1.5 Die bereits erwähnte Betriebsvereinbarung legt die wöchentliche Normalarbeitszeit – die von Montag bis Sonntag zu erbringen ist – mit 38,5 Stunden fest, und enthält auch die entscheidenden Bestimmungen hinsichtlich der Entlohnung sowie der Urlaubs- und Abfertigungsansprüche der Mitarbeiter des Vereines, hat aber keine Gültigkeit für die Geschäftsführung (Geschäftsführerin und Stellvertreterin). Deren Gehälter inklusive Lohnnebenkosten werden lt. Ergänzung zum Übereinkommen jährlich im Zusammenhang mit der Erstellung des Wirtschaftsplanes zwischen dem Verein und der Stadt Wien, vertreten durch die Magistratsabteilung 57, festgelegt.

1.5.1 Für die Frauenhäuser und die Beratungsstelle wurden die Gehaltsbezüge lt. Betriebsvereinbarung des Vereines festgelegt, wobei die Bezugshöhe der dort bereits tätigen Angestellten mit Wirksamkeit der Vereinbarung nicht gekürzt wurde, auch wenn sie über dem in der Vereinbarung festgelegten Betrag lag. Für die nach dem Inkrafttreten der Vereinbarung aufgenommenen Angestellten, die über keine einschlägige Berufspraxis verfügen, ist das Anfangsgehalt entsprechend dem Gehalt einer Bediensteten der Stadt Wien im Schema II, Dienstklasse IV, Gehaltsstufe 8, vorgesehen. Anrechenbare Vordienstzeiten für Aufgenommene mit Berufspraxis werden im Einvernehmen mit der Magistratsabteilung 57 festgelegt. Als Höchstgehalt der Angestellten wurde das Gehalt des Schemas II, Dienstklasse VI, Gehaltsstufe DAZ, vereinbart.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:

Dazu ist der Vollständigkeit halber anzumerken, dass die Ergänzungsvereinbarung aus dem Jahr 1996 bereits die Gehälter der Geschäftsführung in Form eines Gesamtbetrages festlegt. Diese Gehaltsstruktur wurde in den Folgejahren mit den entsprechenden Lohn-erhöhungen fortgeschrieben.

Stellungnahme des Vereines:

Die erste Betriebsvereinbarung des Vereines stammte aus dem Jahr 1983 und wurde 1990 ergänzt. Das Anfangsgehalt war allerdings auch schon in dieser ersten Betriebsvereinbarung mit Schema II, Dienstklasse IV, Gehaltsstufe 8, der Bediensteten der Stadt Wien festgelegt. Da in den Verhandlungen zur neuen Betriebsvereinbarung deutlich wurde, dass künftig nicht mehr als fünf Jahre Vordienstzeiten angerechnet werden würden, bestand seitens des Betriebsrates die Befürchtung, dass Mitarbeiterinnen, die schon zehn Jahre im Verein tätig sind, durch die neue Betriebsvereinbarung rückgestuft würden. Dieser Passus ist also nur als „Sicherheitsklausel“ zu verstehen.

1.5.2 Zusätzlich zu diesem monatlichen Gehalt wurde für die Beschäftigten eine Pauschale (mit Stand 1996 S 2.279,73 p.m., *entspricht 165,67 EUR*) festgesetzt, welche als Abgeltung für Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste sowie für über die normale Arbeitszeit hinausgehende Stunden gilt.

1.5.3 Weiters wurden für die mit der Tätigkeit verbundene außerordentliche Erschwernis und Gefahr eine Erschwernis- und Gefahrenzulage (mit Stand 1996 monatlich S 2.756,80, *entspricht 200,34 EUR*) vereinbart, welche auch die ehemalige Geschäftsführerin erhielt.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:
Auf Grund der räumlichen Trennung der Frauenhäuser vom Büro der Geschäftsführung ist auch aus Sicht der Magistratsabteilung 57 eine Gefahren- und Erschwerniszulage für die Geschäftsführerin nicht a priori einsichtig. Die Magistratsabteilung 57 hat daher im Zuge der Prüfung des Wirtschaftsplanes 2001 den Verein mit Schreiben vom 28. März 2001 aufgefordert, eine schriftliche Begründung der besonderen Gefahren und Erschwernisse für die Geschäftsführerin vorzulegen.

Die seit Herbst 2001 bestellte neue Geschäftsführerin sowie ihre Stellvertreterin erhalten keine Erschwernis- und Gefahrenzulage mehr.

1.5.4 Ebenso war mit Stand 1996 eine Außendienstzulage in der Höhe von monatlich S 365,- (*entspricht 26,53 EUR*) beschlossen worden.

1.5.5 Die erwähnten Zulagen wurden zwölfmal im Jahr ausbezahlt. Beschäftigten mit Kindern wurde eine Kinderzulage in der Höhe von S 200,- (*entspricht 14,53 EUR*) monatlich pro Kind, allerdings mit der Einschränkung zugestanden, dass diese Zulage nur so lange gewährt wird, als die Beschäftigte Familienbeihilfe erhält.

1.5.6 Hinsichtlich der Sonderzahlungen wurde vereinbart, dass die Angestellten am 31. Mai jeden Jahres eine Urlaubsremuneration und am 30. November jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe des laufenden Gehaltes erhalten.

1.5.7 Zusätzlich zu dieser Sonderzahlung wurde eine Sonderremuneration (mit Stand 1996 jeweils S 4.250,-, *entspricht 308,86 EUR*) genehmigt, die zu den selben Terminen wie die gesetzlichen Sonderzahlungen auszubezahlen ist.

1.5.8 Weiters wurde in der Vereinbarung eine Gehaltsautomatik festgelegt, die für alle Angestellten pro genehmigten Dienstposten eine gleich hohe Steigerung ihrer Bezüge vorsieht. Diese Steigerung besteht aus zwei Komponenten: Zum einen erhalten die Beschäftigten jährlich 2% Erhöhung und zum anderen auch noch die eventuelle Erhöhung lt. der Gehaltstafel der Bediensteten der Stadt Wien.

1.5.9 Ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als 15 Wochenstunden haben die Angestellten Anspruch auf eine Vergütung der Fahrtkosten in der Höhe einer Jahresnetzkarte der Wiener Stadtwerke-Verkehrsbetriebe; unter 15 Wochenstunden erfolgt die Vergütung mittels Einzelfahrscheinen.

1.5.10 Der Urlaub lt. Betriebsvereinbarung beläuft sich für die Angestellten bei einer Dienstzeit bis zu 20 Jahren auf 30 Werktage, ab 20 Jahren auf 36 Werktage. Behinderte haben je nach Grad ihrer Behinderung von zwei bis zu sechs Werktagen zusätzlichen Urlaubsanspruch.

1.5.11 Darüber hinaus gewährt der Verein lt. Vereinbarung bei einem seit mindestens drei Jahren bestehenden Dienstverhältnis eine Karenzierung unter gänzlichem Verzicht auf Bezüge bis zu einem Jahr, innerhalb von sechs Jahren können maximal zwei Jahre genehmigt werden.

1.5.12 Für Weiterbildung wurde in der Vereinbarung vorgesehen, dass je Angestellter unter Fortzahlung der Bezüge eine Freistellung bis zu einem Höchstausmaß von zwölf Werktagen pro Dienstjahr beansprucht werden kann. Ist die Fortbildung eine berufsbegleitende, so kann die Geschäftsführung einen Zuschuss zu den Fortbildungskosten gewähren.

1.5.13 Die Angestellte kann entsprechend der Vereinbarung das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Eine Kündigung seitens des Dienstgebers ist nach Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres möglich.

1.5.14 Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt lt. Vereinbarung für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 1997 begründet wurden, eine Abfertigung im Ausmaß der gesetzlichen Bestimmungen, die mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig ist. Für alle anderen Dienstverhältnisse fallen Abfertigungen auch bei Kündigung durch die Dienstnehmerinnen an.

1.5.15 Wird das Dienstverhältnis allerdings durch den Tod der Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung die Hälfte des Anspruchsbetrages und ist dem gesetzlichen Erben, zu dessen Erhaltung die Erblasserin gesetzlich verpflichtet war, auszubezahlen.

2. Feststellungen des Kontrollamtes

2.1 Dienstpostenplan

Wie das Kontrollamt bei seiner Einschau vorerst feststellte, wurde die ursprünglich vom Gemeinderat genehmigte Anzahl an Dienstposten (basierend auf 38,5 Wochenstunden) in den Frauenhäusern, der Geschäftsführung und der Beratungsstelle im Einvernehmen mit der Magistratsabteilung 57 wie folgt erhöht:

	vom GR		Erhöhungen		Posten insges.
	genehmigt 1997		1997	1998	
1. Frauenhaus	10	+ 0,5	+ 0,5	–	11,0
2. Frauenhaus	11	–	–	–	11,0
3. Frauenhaus	10	–	+ 0,5	+ 0,	11,0
	31	+ 0,5	+ 1,0	+ 0,5	33,0
Geschäfts- führung	2	–	+ 1,5	+ 1,8	5,3
Beratungs- stelle	3	–	+ 1,0	–	4,0
Insgesamt	36	+ 0,5	+ 3,5	+ 2,3	42,3

Somit waren in den drei Frauenhäusern jeweils elf Dienstposten zur Betreuung der Frauen und deren Kindern und zur Nachbetreuung der Frauen in den Übergangswohnungen, in der Geschäftsführung 5,3 und in der Beratungsstelle 4, also insgesamt 42,3 Dienstposten genehmigt. Zusätzlich wurden vom Familienministerium für die Beratungsstelle 0,3 Dienstposten finanziert. Die Anzahl der Dienstposten wurde somit von 1997 bis 2000 um insgesamt 6,3 oder 17,5% erhöht.

Diese Veränderungen erfolgten zwar im Einvernehmen mit der Magistratsabteilung 57 und waren das Ergebnis eines umfangreichen Schriftverkehrs. Das Kontrollamt war in diesem Falle allerdings der Ansicht, dass Dienstpostenerhöhungen von rd. 20% den Personalaufwand des Vereines in einem derartigen Ausmaß erhöhen, dass in Zukunft derartige Änderungen dem Gemeinderat vorbehalten werden sollten.

2.2 Dienstenteilung

Wie dem Kontrollamt seitens der Geschäftsführung mitgeteilt wurde, gibt es für die Dienste in den Frauenhäusern eine so genannte „Musterdienstenteilung“, die in jedem Haus zur Anwendung gelangen sollte. Dies war jedoch – wie von den für jedes Frauenhaus bestimmten Sprecherinnen mitgeteilt wurde – nicht der Fall. Es wurden eigene Dienstenteilungen erstellt, die aber wegen Behördenwegen, Urlauben, Krankenständen, Teilnahmen an Tagungen, Arbeitskreisen, Bildungsurlauben etc., oftmals abgeändert werden mussten. Der Vereinsleitung wurden die Dienstenteilungen allerdings nicht zur Kenntnis gebracht.

Bei seiner Einschau wurde dem Kontrollamt von einem Frauenhaus die Dienstenteilung eines Monats zur Verfügung gestellt. Anhand dieser Dienstenteilung hat das Kontrollamt die im Rahmen der jeweiligen Dienstleistung – bei Vollbeschäftigten z.B. 38,5 Wochenstunden – zu erbringenden so genannten fixen Stunden je Beschäftigter ermittelt und hiebei festgestellt, dass neben diesen Stunden auch eine unterschiedliche Anzahl an variablen Stunden für Betreuungstätigkeiten im und außer Haus zur Verfügung stand. In welchem Zeitrahmen die insgesamt geleisteten Dienste die jeweilige Dienstverpflichtung erreichten, konnte nicht ermittelt werden. Auch nicht, ob die variablen Dienststunden im oder außer Haus abgeleistet wurden, da sie in der Dienstenteilung nicht vermerkt worden waren. Seitens der Frauenhäuser wurde darauf hingewiesen, dass diese Stunden jeweils in handschriftlich geführten Tagesprotokollen enthalten sind; es wäre jedoch für das Kontrollamt mit einem hohen Zeitaufwand verbunden gewesen, aus der Vielzahl an Tagesprotokollen die von den einzelnen Beschäftigten im Zuge der Betreuung außerhalb des Frauenhauses geleisteten Stunden, wie z.B. Behördenwege, Gerichtstermine etc., zu ermitteln.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:

Die Magistratsabteilung 57 hält fest, dass der Personalstand des Vereines „Wiener Frauenhäuser“ nach den im Bericht dargestellten Personalaufstockungen in den Jahren 1997 bis 1999 nicht weiter erhöht bzw. ab dem Jahr 2002 um einen Dienstposten in der Geschäftsführung reduziert wurde. Insgesamt waren damit Anfang 2002 41,3 Dienstposten genehmigt.

Stellungnahme des Vereines:

Hinsichtlich der Ausweitung des Personals wird seitens des Vereines darauf hingewiesen, dass infolge einer Umstrukturierung im Büro der Geschäftsführung seit Anfang 2002 nunmehr 4,3 Dienstposten vorhanden sind.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:

Die Nachvollziehbarkeit der Arbeitszeitverwendung durch die Führung geeigneter Aufzeichnungen ist aus Sicht der Magistratsabteilung 57 ebenso wie die Kontrolle dieser Aufzeichnungen durch die Dienstgeberin bzw. ihre leitenden Angestellten unabdingbar notwendig. Ebenso ist die Magistratsabteilung 57 der Auffassung, dass die Kontrollfunktion grundsätzlich beim Verein selbst liegt und von diesem im Rahmen seiner Dienstgebereigenschaft auch wahrgenommen werden muss.

Eine Kontrolle der Dienstenteilung durch die Magistratsabteilung 57 ist weder im Übereinkommen noch in der Ergänzungsvereinbarung vorgesehen und sollte aus Sicht der Magistratsabteilung 57 auch nicht dem Aufgabenbereich der Fördergeberin zugerechnet werden.

Lt. Mitteilung der Geschäftsführerin des Vereines wurden die Stundenaufzeichnungen der Mitarbeiterinnen ab dem 1. Jänner 2002 vereinheitlicht. Ebenso wurde die routinemäßige Prüfung dieser Aufzeichnungen durch die Geschäftsführung neu strukturiert.

Stellungnahme des Vereines:

„Musterdienstpläne“ werden in den einzelnen Häusern jeweils vom Team erstellt und kommen auch zur Anwendung. In der Realität werden Dienste aber häufig untereinander getauscht, wenn dies die Arbeitssituation erfordert. Wenn eine Klientin z.B. am Freitag einen Gerichtstermin hat, ihre Betreuerin aber an diesem Tag dienstfrei wäre, wird diese versuchen, mit einer Kollegin Dienst zu tauschen. Auch kurzfristige Vertretungen (vor allem infolge von Krankenständen) und besondere Gefahrensituationen (bei persönlichen Bedrohungen einer Mitarbeiterin ist es aus Sicherheitsgründen notwendig, dass eine andere Kollegin Begleitungen der Frau des Gewalttäters übernimmt) machen oftmals Diensttausche notwendig.

Außerdem gibt es – auch bedingt durch die Wochenenddienste – unterschiedliche Durchrechnungszeiträume für die Diensträder (meistens vier Wochen), innerhalb derer die Mitarbeiterinnen ihre Stundenverpflichtung lt. Musterdienstplan erreichen.

Neben den fixen Stunden auf Grund des Musterdienstplanes stehen den Mitarbeiterinnen (in Ergänzung ihrer Stundenverpflichtung) auch so genannte „variable“ Stunden zur Verfügung. Diese sollen einerseits dazu dienen, flexibler in der Betreuungsarbeit zu sein und andererseits sollen sie den Mitarbeiterinnen auch ermöglichen, über die geplante Dienstzeit hinaus arbeiten zu können, wenn dies dringend erforderlich ist. Da das Frauenhaus eine Kriseneinrichtung ist, kommt dies auch regelmäßig vor.

Es wurde vom Verein mit Jahresbeginn bereits damit begonnen, die Stundenaufzeichnungen aller Mitarbeiterinnen zu vereinheitlichen und damit einen wesentlichen Schritt zu mehr Transparenz hinsichtlich der Aufzeichnungen zu schaffen. Diese Stundenlisten werden somit auch in der Geschäftsführung geprüft und abgelegt.

2.3 Personalbemessung

2.3.1 Eine Personalbedarfsberechnung war von der Geschäftsführung bis zum Zeitpunkt der Einschau nicht vorgenommen worden. Um einen Überblick zu erhalten, wie viele Frauen eine Beschäftigte zu betreuen hatte, setzte das Kontrollamt die in den jährlichen Tätigkeitsberichten veröffentlichte Anzahl der Aufenthaltstage der betreuten Frauen und Kinder zu jener an Beschäftigten in Beziehung.

2.3.2 In den drei Frauenhäusern wurden im Jahre 2000 insgesamt 451 Frauen und 394 Kinder untergebracht. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl an aufgenommenen Frauen und deren Kindern ab dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 1997:

	Frauen				Kinder			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
1. Frauenhaus	180	129	166	64	163	109	155	128
2. Frauenhaus	103	13	93	139	100	108	89	137
3. Frauenhaus	104	70	134	148	117	68	121	129
zusammen	387	335	93	451	380	285	365	394

Vom Jahre 1997 bis zum Jahr 2000 ist die Anzahl an Aufnahmen in den Frauenhäusern um insgesamt 64 Frauen, d.s. 16,5%, und um 14 Kinder, d.s. 3,7%, angestiegen.

Die Zahl der Aufenthaltstage der Frauen stieg zwar im Jahr 2000 gegenüber 1997 geringfügig an, insgesamt war jedoch ein Rückgang an Aufenthaltstagen zu verzeichnen. Etwa 40% der Frauen waren im Jahr 2000 bis zu sieben Tage im Frauenhaus, 25% bis zu einem Monat, 26% zwischen einem und sechs Monaten, 8% über sechs Monate und nur 1% über ein Jahr. Die Entwicklung der Aufenthaltstage ist aus nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

	1997			2000		
	Frauen	Kinder	insges.	Frauen	Kinder	insges.
1. Frauenhaus	5.822	6.895	12.717	5.768	4.495	10.263
2. Frauenhaus	5.669	7.587	13.256	5.746	6.064	11.810
3. Frauenhaus	5.739	6.835	12.574	5.756	6.091	11.847
zusammen	17.230	21.317	38.547	17.270	16.650	33.920

2.3.3 Anhand dieser Daten errechnete nun das Kontrollamt den durchschnittlichen Betreuungsschlüssel je Sozialarbeiterin (auf Basis Vollbeschäftigung), wobei zu berücksichtigen ist, dass von den Sozialarbeiterinnen organisatorische und Verwaltungstätigkeiten miterledigt werden:

	betreute		betreute	
	Frauen	Kinder	Frauen	Kinder
	1997		2000	
1. Frauenhaus	2,0	9,4	1,8	6,1
2. Frauenhaus	1,7	10,3	1,7	8,3
3. Frauenhaus	2,0	9,4	1,7	8,3
durchschnittlich	1,9	9,7	1,7	7,6

Lt. Auskunft der Geschäftsführerin waren im Jahr 2000 etwa 0,6 Sozialarbeiterinnen je Frauenhaus mit der Nachbetreuung ehemaliger Frauenhausbewohnerinnen befasst. Unter Ausschluss dieser und für beide Jahre einer ganztätig mit organisatorischen Aufgaben beschäftigten Frauenbetreuerin ergibt sich folgender Betreuungsschlüssel:

	1997		2000	
	Frauen	Kinder	Frauen	Kinder
1. Frauenhaus	2,3	9,4	2,1	6,1
2. Frauenhaus	1,9	10,3	2,1	8,3
3. Frauenhaus	2,2	9,4	2,1	6,1
durchschnittlich	2,1	9,7	2,1	7,6

Stellungnahme des Vereines:

Die Zahl der jährlichen Aufnahmen der Frauen ist eine schwankende Größe, da sich je nach der Situation der Frau die Aufenthaltstage verändern. Wenn es erforderlich ist, dass mehrere Bewohnerinnen (vor allem auf Grund fortdauernder Bedrohungen seitens des Mannes oder schwieriger rechtlicher Situation) einen längerfristigen Aufenthalt im Frauenhaus benötigen, wird die Aufnahmekapazität der Häuser verringert. Wenn auf der anderen Seite mehr Fluktuation in den Häusern gegeben ist, d.h. wenn mehr Frauen kurzfristig aufgenommen werden, sinken die Aufenthaltstage, da es zwischen den Aufnahmen natürlich immer wieder vorkommt, dass Betten unbesetzt sind. Ebenso ist auch die Zahl der Kinder schwankend, da nicht abzusehen ist, wie viele Frauen mit wieviel Kindern bzw. Frauen ohne Kinder gerade den Schutz des Frauenhauses benötigen. Die Aufnahmekapazität der einzelnen Häuser wird aber in den nächsten Monaten nochmals überprüft werden.

Während also 1997 eine Sozialarbeiterin 2,1 Frauen bzw. 9,7 Kinder betreute, waren es im Jahr 2000 ebenfalls 2,1 Frauen aber nur mehr 7,6 Kinder.

Wenn man die im Jahre 1997 durchschnittlich angefallenen Aufenthaltstage insgesamt in Relation zu den eingesetzten Betreuungspersonen setzt, wurden 3,4 Personen (Frauen und Kinder) von einer Mitarbeiterin der Frauenhäuser betreut. Diese Relation veränderte sich im Jahr 2000 auf 2,8 Personen.

Dieser Betreuungsschlüssel je Beschäftigter ist gegenüber einer vergleichbaren Einrichtung in der Bundesrepublik Deutschland, in der von einer Beschäftigten sechs Personen zu betreuen sind, sehr niedrig.

2.3.4 Dem Kontrollamt war bewusst, dass vor allem am Beginn der Aufenthaltsdauer die Betreuung wesentlich intensiver ausfallen muss. Nachdem aber bisher offensichtlich keine Personalbedarfsberechnung vorgenommen worden war, wurde empfohlen, zunächst den Stundenbedarf und darauf basierend den hierzu erforderlichen Personaleinsatz zu ermitteln, wobei Krankenstands- und Urlaubsvertretungen zu berücksichtigen wären.

Stellungnahme des Vereines:

Zwar gibt es derzeit pro Haus nur zwei Betreuerinnen, die ausschließlich für die Kinder zuständig sind, tatsächlich sind natürlich auch die anderen Mitarbeiterinnen mit den Kindern befasst und unterstützen die Arbeit der Kinderbezugsfrauen (auch organisatorisch). In einem den gesamten Verein umfassenden Personalbedarfsplan wird der Bereich der Betreuung der Kinder einbezogen werden.

Bezüglich des Vergleiches mit einem Frauenhaus in Deutschland möchte der Verein auf die Personalbedarfsermittlung des Frauenhauses in Graz verweisen. Dort wurde in einem Personalbedarfsplan festgelegt, dass für die Betreuung von durchschnittlich 19 Frauen und 23 Kindern ein Personalbedarf (inkl. Overhead) von 17,41 Stellen à 40 Stunden besteht.

Stellungnahme des Vereines:

Die Intensität von Betreuungen im Frauenhaus ist unterschiedlich. Jedenfalls aber brauchen die meisten Frauen während ihres gesamten Aufenthaltes im Haus eine intensive Betreuung, da dies die Voraussetzung für den weiteren Verbleib im Haus darstellt. Nach der ersten Krise fällt schon bald der erste Gerichtstermin an, der Gewalttäter lauert der Frau auf oder bedroht sie neuerlich, die Kinder beginnen im Rahmen der Aufarbeitung der Gewalterlebnisse besonders auffällig zu werden, Wohnungs- oder Arbeitssuche wird notwendig; all dies sind Situationen, in denen die Frauen neuerlich sehr intensive Unterstützung brauchen.

Die Aufarbeitung so furchtbarer Gewalterfahrungen verläuft niemals linear und ist oft auch langwierig. Allerdings nützen viele Klientinnen den Aufenthalt in einem Frauenhaus auch zu einer kurzfristigen Krisenbewältigung (40% der Frauen waren im Jahr 2000 nur eine Woche im Frauenhaus). Zeiten hoher Fluktuation sind belastend für das Klima im gesamten Haus, die Frauen brauchen in dieser kurzen Zeit überproportional viele Gespräche und oft auch Begleitungen zu Behörden.

Obwohl auf Grund der unterschiedlichen Er-

2.3.5 In der Beratungsstelle waren gemäß der vorgelegten Diensterteilung für Juni 2000 folgende Öffnungszeiten vorgesehen:

Mo 9–12, 16–19 Uhr
Di 9–13, 15–19 Uhr
Mi 9–13 Uhr
Do 9–13, 15–19 Uhr
Fr geschlossen

Aus diesen Öffnungszeiten konnte allerdings keine genaue Anzahl der daraus resultierenden fixen Stunden abgeleitet werden, da die Zahl der anwesenden Beraterinnen ständig schwankte. Es ließ sich auch unter Heranziehung der für den Monat Juni 2000 vorgelegten Handaufzeichnungen der insgesamt geleisteten Wochenstunden keine exakte Aussage darüber treffen, ob die theoretisch möglichen und auch bezahlten 164,75 Stunden tatsächlich geleistet worden waren.

In den Öffnungszeiten kam es im Jahr 2000 zu 4.986 Beratungen, davon fanden 1.515 persönliche Kontakte außerhalb der Beratungsstelle statt. Darüber hinaus gab es 665 Kontakte zu anderen Institutionen. Im Jahr 2000 wurden um 27% mehr Beratungen als im Jahr 1999 (3.925) durchgeführt, was nicht nur auf die Ortsveränderung der Beratungsstelle, sondern vor allem auf das geänderte Bewusstsein der Frauen – Gewalt nicht mehr duldsam zu ertragen – zurückzuführen ist.

Die Beratungstätigkeit – die unabhängig von den Öffnungszeiten von Montag bis Freitag ausgeübt wird – wird von zwei Vollbeschäftigten, drei Halbtagsbeschäftigten und einer Beschäftigten mit 30 Wochenstunden durchgeführt. Die Notwendigkeit, neben den so genannten fixen Stunden auch variable Stunden zu leisten, wurde von den Beschäftigten mit Teambesprechungen, Erledigungen außer Haus und der Öffentlichkeitsarbeit erklärt.

Auch hier empfahl das Kontrollamt vorerst die Einführung einer Personalevidenz. Weiters sollte ein Personalbedarfsplan erstellt werden, um die entstehenden Kosten mit jenen von anderen Institutionen zu vergleichen, die ebenfalls diese Art von Beratungen anbieten.

fordernisse der Krisenarbeit der tatsächliche Aufwand an Betreuungen schwer zu beziffern ist, wird der Empfehlung des Kontrollamtes, eine genaue Personalbedarfsberechnung durchzuführen, nachgekommen werden.

Stellungnahme des Vereines:

Neben den offiziellen Öffnungszeiten der Beratungsstelle gibt es weitere Kernzeiten, in denen Klientinnen für länger dauernde Beratungsgespräche eingeladen werden, Frauen zu Polizei, Gerichten oder anderen Behörden begleitet werden oder aber auch Fallbesprechungen mit anderen Einrichtungen geführt werden. Die erwähnten 1.515 persönlichen Kontakte fanden innerhalb und außerhalb der Beratungsstelle statt. Das seit vielen Jahren bestehende Tabu, über Gewalterfahrungen zu sprechen, hat sich im letzten Jahrzehnt aufzuweichen begonnen, immer mehr Frauen trauen sich über ihre Gewalterfahrungen zu sprechen. Diese Entwicklung, aber auch die zentrale Lage und die steigende Bekanntheit der Beratungsstelle führte zu einer Steigerung der Beratungskontakte in einem Jahr um rd. ein Drittel.

Mit der Einführung einer Personalevidenz in der Beratungsstelle wurde (wie auch in den

2.3.6 In der Geschäftsführung ist die Bürodienstzeit Montag bis Freitag von 8 Uhr bis 16 Uhr festgelegt, wobei die Teilzeitangestellten ihre Dienstzeit variabel festlegen können.

Häusern) bereits begonnen. Auch die Beratungsstelle wird einer genauen Personalbedarfsrechnung unterzogen werden.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:

Die Magistratsabteilung 57 teilt die Auffassung des Kontrollamtes hinsichtlich der Notwendigkeit einer Personalbedarfsrechnung für sämtliche Leistungsbereiche des Vereines „Wiener Frauenhäuser“. Der durch die Magistratsabteilung 57 bereits erarbeitete Entwurf für ein neues Übereinkommen mit dem Verein „Wiener Frauenhäuser“ sieht die Vorlage eines begründeten Leistungs- und Finanzierungsplanes mit nach Art und Umfang der Leistung gegliederten Zielzahlen und dem nach Kostenstellen aufgeschlüsselten, kalkulatorisch begründeten Personal- und Sachaufwand vor.

Hinsichtlich des Betreuungsschlüssels ist die Magistratsabteilung 57 der Auffassung, dass dessen Festlegung eine Voraussetzung für die Durchführung einer adäquaten und schlüssigen Personalbedarfsrechnung ist. Da der Betreuungsschlüssel einerseits einen wesentlichen Qualitätsfaktor der Leistungserbringung und zugleich – wie auch vom Kontrollamt festgestellt wurde – einen wesentlichen Kostenfaktor darstellt, wird die Erörterung darüber im Rahmen der Verhandlungen über den Abschluss eines neuen Vertrages zwischen dem Verein und der Magistratsabteilung 57 sowie die endgültige Festlegung im vom Gemeinderat zu genehmigenden Übereinkommen getroffen werden. Die Führung einer ordnungsgemäßen Personalevidenz durch den Verein für jedes Frauenhaus und die Beratungsstelle wurde in der Ergänzungsvereinbarung zum Übereinkommen aus dem Jahr 1996 im Pkt. 14 zwischen der Magistratsabteilung 57 und dem Verein verbindlich vereinbart. Im Zusammenhang mit der Prüfung des Wirtschaftsplanes für 2001 wurde seitens der Magistratsabteilung 57 die Vorlage der Dienstpläne für alle Häuser und die Beratungsstelle sowie der Überstundenaufzeichnungen, der Außendienstaufzeichnungen und der Bildungsfreistellungsevidenz schriftlich verlangt.

Dieser Aufforderung wurde seitens des Vereines nicht nachgekommen, was von der damaligen Geschäftsführerin mit dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand bzw. der Arbeitsüberlastung im Bereich der Geschäftsführung begründet wurde.

Die neue Geschäftsführerin des Vereines hat der Magistratsabteilung 57 mitgeteilt, dass ab dem 1. Jänner 2002 mit der EDV-unterstütz-

ten zentralen Absenzenerfassung für sämtliche Leistungsbereiche begonnen wurde.

2.4 Vertretung bei Dienstverhinderung

2.4.1 Die wichtige Frage der Vertretung dienstverhinderter Mitarbeiter ist nach Ansicht des Kontrollamtes in der Betriebsvereinbarung zwar geregelt, diese Regelung aber insofern problematisch, als im Wirtschaftsplan das jedem Haus zur Verfügung stehende Budget nur für Urlaube vorgesehen ist. Wie allerdings vom Kontrollamt festgestellt und in der Folge näher erläutert wurde, wurden vom Verein freie Mitarbeiter in einem Ausmaß beschäftigt, welches über die genehmigten Urlaubsvertretungsstunden weit hinausging.

Stellungnahme des Vereines:

Schon bei den Verhandlungen zu der derzeit gültigen Betriebsvereinbarung wurde zum Thema Vorsorge bei Dienstverhinderung mit der Magistratsabteilung 57 mündlich vereinbart, dass der Verein zu diesem Zweck nicht mehr Gelder verbrauchen darf als das Ausmaß der Kosten der gesetzlichen Mindesturlaubswochen aller dem Verein genehmigten Dienstposten. Damit wurde dieser Budgetposten auch immer entsprechend dieser Regelung berechnet.

Tatsache ist, dass darüber hinaus viele Absenzen anfallen, die von den Mitarbeiterinnen gegenseitig vertreten werden müssen (Krankenstände, Pflegefreistellungen, Bildungsfreistellungen, die Teilnahme an Arbeitsgruppen, Kuraufenthalte).

2.4.2 Im Jahr 2000 waren 43 Personen als Vertretung beschäftigt. Von diesen 43 Beschäftigten waren elf über einen Zeitraum von einem Monat bis zu vier Monaten als Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung und eine Beschäftigte über einen längeren Zeitraum hinaus (z.B. für ein Karenzjahr) eingesetzt. Für den Zeitraum einer Vertretung wurden die Beschäftigten im Angestelltenverhältnis aufgenommen; die übrigen Monate arbeiteten sie auf Basis eines freien Dienstvertrages. Die 31 restlichen Beschäftigten wurden kurzzeitig – wie die Geschäftsführung dem Kontrollamt mitteilte – ebenfalls für Urlaubs-, aber auch für Krankenstandsvertretungen und zur Abdeckung anderer Absenzen, wie z.B. für die sehr zeitaufwändige Teilnahme an Arbeitskreisen für Öffentlichkeitsarbeiten, benötigt.

Entsprechend einer EDV-Auswertung des Vereines wurden im Jahr 2000

	im Angestellten- verhältnis	mit freiem Dienstvertrag
im 1. Frauenhaus	413,0 Stunden	2.028,0 Stunden
im 2. Frauenhaus	1.130,0 Stunden	1.686,0 Stunden
im 3. Frauenhaus	741,0 Stunden	2.091,5 Stunden
	2.284,0 Stunden	5.805,5 Stunden
in der Beratungsstelle	33,0 Stunden	268,0 Stunden
	2.317,0 Stunden	6.073,5 Stunden

insgesamt also 8.390,5 Stunden unter dem Titel Vertretungs-tätigkeiten geleistet; das entspricht rd. 218 Wochen oder 5,2 Vollbeschäftigten bei angenommenen 42 Jahresarbeitswochen.

Der Magistratsabteilung 57 wurde vom Verein in seinem Wirtschaftsplan für das Jahr 2000 für Urlaubsvertretungen in den Frauenhäusern ein Bedarf von 6.256,25 Stunden gemeldet, denen allerdings tatsächlich geleistete 8.089,5 Stunden gegenüber standen. Der Mehrverbrauch bezifferte sich demnach auf 1.833,25 Stunden.

Für die Beratungsstelle wurden 770 Stunden im Wirtschaftsplan 2000 beantragt, von denen tatsächlich nur 301 Stunden benötigt wurden, so-

dass per Saldo der gesamte Mehrverbrauch nur 1.364,25 Stunden oder 35,4 Wochen bzw. 0,9 Vollbeschäftigte betrug.

Auf die überhöhte Inanspruchnahme von Vertretungen angesprochen erklärte die Geschäftsführerin des Vereines dem Kontrollamt, dass es durch fehlende, oftmals aber von den Teilbereichen „Frauenhäuser“ und „Beratungsstelle“ verweigerte Informationen – insbesondere bei kurzfristigen Vertretungen – nicht möglich gewesen sei, hier steuernd einzugreifen. Das bedeutete aber, dass die Geschäftsführung entgegen der Bestimmung in der Betriebsvereinbarung vornehmlich bei kurzfristigen Vertretungsfragen nicht eingebunden worden war.

Ob alle im Jahr 2000 in den Frauenhäusern angefallenen 8.089,5 Vertretungsstunden ausschließlich aus Gründen der Urlaubs- und Krankenstandsvertretung anfielen und ob nicht für kurzfristige Absenzen eigenes Personal herangezogen hätte werden können, wäre vom Kontrollamt nur unter erheblichem Zeitaufwand festzustellen gewesen, da es keine Personalevidenz gab, aus der diese Daten unmittelbar zu ersehen waren. Zwar wurde je Beschäftigter pro Monat ein Stundenerfassungsbogen geführt, aus dem die Fixstunden, die variablen Stunden und auch jene Dienststunden zu ersehen waren, die an Urlaubs- oder Krankenstandstagen anfallen würden (5,5 pro Tag), eine Zusammenführung dieser Daten zu einem Jahresüberblick pro Beschäftigter wurde allerdings bisher nicht vorgenommen.

Auf die Frage des Kontrollamtes, wie von der Geschäftsführung das Urlaubsausmaß bzw. der -verbrauch je Beschäftigter überprüft wird, wurde eine handschriftliche Aufstellung eines Frauenhauses vorgelegt, aus welcher der Name der Bediensteten, der Resturlaub aus dem Vorjahr, der Anspruch des laufenden Jahres inklusive weiterer sieben Tage Zusatzurlaub lt. Betriebsvereinbarung (38,5 Stunden pro Angestellter und Jahr für außerhalb des vereinbarten Dienstes geleistete Zeiten) sowie der Verbrauch einschließlich einer eventuell in Anspruch genommenen Bildungsfreistellung zu ersehen war. Auffällig hierbei war, dass die sieben Zusatztage als fixer Bestandteil des Urlaubsanspruches aufschienen.

Für die mögliche Bildungsfreistellung waren 14 Tage angegeben, obwohl lt. Betriebsvereinbarung nur 12 Werktage – wobei in diesem Fall „Werktage“ die Tage Montag bis Sonntag gelten – gestattet sind. Auffällig war auch, dass entsprechend diesen Aufzeichnungen die Beschäftigten ihren Urlaub zumeist in kleineren Einheiten nahmen, so dass sie öfter im Jahr abwesend waren, trotzdem blieb immer noch eine erhebliche Anzahl an Resttagen für das Folgejahr. Eine Kontrolle seitens der Geschäftsführung wurde offensichtlich nicht vorgenommen, da in einigen Fällen das Datum des Urlaubsbeginns und -endes korrigiert worden, aber auch die Anzahl der verbrauchten Tage nicht korrekt angegeben war.

Hiezu erläuterte die Geschäftsführerin, dass die Beschäftigten auf Grund der besonderen Betreuungsumstände den Urlaubsanspruch nicht jedes Jahr voll ausschöpfen könnten. Das Urlaubsausmaß entspreche dem Angestelltengesetz, nur dass der Verein mit sieben anstatt mit sechs Werktagen rechne, was auch die 14 Tage beim Bildungsurlaub erkläre. Eine stichprobenweise Überprüfung je Einrichtung wäre erst im Folgejahr möglich, da die erwähnte händisch geführte Urlaubsliste erst zu diesem Zeitpunkt bei der Geschäftsführung eintreffe. In diesem Zusammenhang wies das Kontrollamt darauf hin, dass entsprechend dem Angestelltengesetz ein sechswöchiger Urlaubsanspruch erst nach 25 Jahren gegeben ist, während dieser beim Verein bereits nach 20 Jahren gewährt wird und sich überdies durch die automatische Einbeziehung der Zusatzwoche noch auf sieben Wochen erhöhte.

Offenbar wurde im Wirtschaftsplan davon ausgegangen, dass mit einer Vertretung von fünf Wochen je Beschäftigter das Auslangen gefunden werden kann. Nachdem aber immer wieder je Beschäftigter eine erhebliche Anzahl an nicht verbrauchten Urlaubstagen anfällt, kam das Kontrollamt zu dem Schluss, dass ein Großteil der Vertretungsstunden für die immer wieder vom Verein und den Sozialarbeiterinnen in den Frauenhäusern erwähnten Öffentlichkeitsarbeiten und Tätigkeiten in diversen Arbeitskreisen anfielen. Diese Tätigkeiten gehören nach Ansicht des Kontrollamtes jedoch nicht in den unmittelbaren und von der Stadt Wien subventionierten Aufgabenbereich der Betreuung von bedrohten Frauen und deren Kindern und wären daher vom Verein selbst zu finanzieren. Außerdem subventioniert die Magistratsabteilung 57 auch andere Vereine, die sich ebenfalls dieser Themen angenommen haben.

Um nun die tatsächlichen Vertretungskosten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Betreuung von Frauen stehen, ermitteln zu können, empfahl das Kontrollamt, eine getrennte Erfassung der Vertretungsstunden nach den Gründen des Vertretungsbedarfes vorzunehmen.

Wie bereits erwähnt, wurden in der Beratungsstelle mit 301 Stunden weniger Vertretungsstunden als die im Wirtschaftsplan aufscheinenden 770 Stunden in Anspruch genommen. Die wenigen Vertretungsstunden ließen den Schluss zu, dass in dieser Einrichtung kurzfristige Absenzen von den 4,3 auf Vollbeschäftigung umgerechneten Beschäftigten (eine mit 30 Wochenstunden und drei mit 19,25 Wochenstunden Teilzeit sowie zwei mit 38,5 Wochenstunden) selbst abgedeckt wurden.

Auf Grund seiner obigen Darstellungen empfahl das Kontrollamt, die Geschäftsführung des Vereines möge im Einvernehmen mit der Magistratsabteilung 57 vorerst für jede Einrichtung einen Personalbedarfsplan erstellen, in welchem auch Krankenstands- und Urlaubsvertretungen beinhaltet sind. Dieser Plan sollte die Grundlage für das Budget der Vertretungen bilden, mit dem der Verein sodann das Auslangen zu finden hat. Überschreitungen desselben dürften nur in Ausnahmesituationen und mit dem Einverständnis der Magistratsabteilung 57 erfolgen.

Außerdem wäre der Punkt 10 des Abschnittes II der Betriebsvereinbarung neu zu definieren, wobei erläutert sein sollte, was unter einer kurzfristigen Absenz zu verstehen ist.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:
Der Verein hat im Wirtschaftsplan 2000 insgesamt 7.026 Vertretungsstunden für die Beratungsstelle (770 Stunden) und die drei Frauenhäuser (6.256 Stunden) beantragt und von der Magistratsabteilung 57 bewilligt bekommen.

In Summe wurde dafür im Wirtschaftsplan ein Betrag von S 1.771.100,- (*entspricht 128.710,86 EUR*) – Beratungsstelle: S 194.100,- (*entspricht 14.105,80 EUR*), Häuser S 1.577.000,- (*entspricht 114.605,06 EUR*) vorgesehen. Die Berechnung entsprach der in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Regelung.

Bei der Prüfung des Jahresabschlusses für 2000 stellte die Magistratsabteilung 57 fest, dass für die Frauenhäuser ein Betrag von insgesamt S 1.488.448,60 (*entspricht 108.169,78 EUR*) und für die Beratungsstelle S 44.219,50 (*entspricht 3.213,56 EUR*) für

Urlaubsvertretungen aufgewandt wurden. Dazu kommen lt. Jahresabschluss 2000 noch die Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben für Vertretungen. Die Gesamtsumme ergibt einen Betrag von S 1.669.460,70 (*entspricht 121.324,44 EUR*). Der insgesamt lt. Wirtschaftsplan genehmigte Betrag von S 1.771.100,- (*entspricht 128.710,86 EUR*) wurde demnach lt. Jahresabschluss nicht überschritten.

Für die Magistratsabteilung 57 gab es daher auch keine Veranlassung, die im Kontrollamtsbericht angeführte Überschreitung der genehmigten Stunden für Urlaubsvertretungen zu vermuten bzw. diesbezügliche Nachforschungen anzustellen.

Allerdings wurde der Verein in diesem Zusammenhang seitens der Magistratsabteilung 57 wieder auf ein grundsätzliches, auch im Bericht des Kontrollamtes angesprochenes Problem hingewiesen, nämlich die unterschiedliche Struktur von Wirtschaftsplan und Jahresabschluss, die eine detaillierte Gegenüberstellung und Überprüfung von Voranschlag und Abschluss jeder einzelnen Kostenposition enorm erschwert bzw. unmöglich macht.

Zur Vermeidung dieses Problems wurde daher in dem seitens der Magistratsabteilung 57 ausgearbeiteten Entwurf für ein neues Übereinkommen ausdrücklich der Passus aufgenommen, dass Finanzplan und Rechnungsabschluss hinsichtlich Aufbau und Struktur analog aufzubauen sind.

Zu der im Kontrollamtsbericht angesprochenen Frage der Bildungsfreistellung teilt die Magistratsabteilung 57 mit, dass mit Schreiben vom 28. März 2001 der Verein zur Vorlage der Bildungsfreistellungsevidenz bzw. der damit pro Mitarbeiterin verbundenen Kosten für das Jahr 2000 aufgefordert wurde.

Stellungnahme des Vereines:

Bezüglich der Erfassung der Urlaube wird seitens des Vereines noch einmal darauf hingewiesen, dass bereits begonnen wurde, die Absenzen aller Mitarbeiterinnen laufend zentral zu erfassen und selbstverständlich auch zu kontrollieren.

Da sich die Wochenarbeitszeit der Mitarbeiterinnen in den Häusern auf sieben Tage verteilt, wird auch bei der Berechnung der Absenzen von einer 7-Tage-Woche ausgegangen, wobei Samstage und Sonntage wie normale Arbeitstage gewertet werden und somit auch als Urlaubstag gelten.

Der Empfehlung des Kontrollamtes, im Zuge der Personalerfassung auch den Vertretungsbereich neu zu überprüfen und das Ausmaß einvernehmlich mit der Magistratsabteilung 57 festzulegen, wird seitens des Vereines natürlich nachgekommen, eine entsprechende Adaptierung des betreffenden Punktes in der Betriebsvereinbarung wird gegebenenfalls durchgeführt werden.

2.4.3 Zusätzlich zu den Urlaubsvertretungen wurden vom Verein über den genehmigten Personalstand hinaus im Jahr 2000 weitere 26 Personen auf Basis eines freien Dienstvertrages (Rahmenvertrag) beschäftigt, bei denen es sich um

11 Dolmetscherinnen,
8 Reinigungsfrauen und
7 Hausarbeiterinnen

handelte.

Diese Berufsgruppen waren in den Personalaufwendungen nicht enthalten. Ihre Honorare wurden auf Beratungskosten (Dolmetscherinnen), auf Reinigung (Reinigungsfrauen bis Oktober, ab dann im Angestelltenverhältnis) und auf Instandhaltungen (Hausarbeiterinnen) verbucht. Insgesamt wurden 3.387,5 Stunden bezahlt, die sich wie folgt aufteilten:

	Reinigung	Dolmetscherin
1. Frauenhaus	364,0 Stunden	19,5 Stunden
2. Frauenhaus	315,0 Stunden	88,0 Stunden
3. Frauenhaus	397,0 Stunden	140,5 Stunden
Beratungsstelle	303,5 Stunden	82,5 Stunden
Übergangswohnungen	560,0 Stunden	0,0 Stunden
Verein	161,0 Stunden	0,0 Stunden
	<hr/>	
	2.100,5 Stunden	330,5 Stunden
	2.431,0 Stunden	
Hausarbeiterinnen	<u>956,5 Stunden</u>	
insgesamt	3.387,5 Stunden	

Auch bezüglich dieses Personals empfahl das Kontrollamt, zunächst die jeweilige Notwendigkeit zu hinterfragen und sich das tatsächlich erforderliche zusätzliche Personal genehmigen zu lassen.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:
Zur Frage der zusätzlichen Beschäftigung von Dolmetscherinnen, Reinigungsfrauen und Hausarbeiterinnen im Rahmen freier Dienstverträge teilt die Magistratsabteilung 57 mit, dass die Anstellung von Reinigungskräften im Gesamtausmaß von 120 Wochenstunden für sämtliche Einrichtungen des Vereines durch die Magistratsabteilung 57 im September 2000 nach Vorlage und Prüfung einer entsprechenden Begründung (Gewährleistung der hygienischen Standards) sowie Lokalaugenscheinen in den Häusern grundsätzlich genehmigt wurde. Die Genehmigung erfolgte allerdings ausdrücklich unter dem Vorbehalt der Kostenneutralität und der Bedeckung im genehmigten Gesamtbudget des Vereines sowohl für das Jahr 2000 als auch für das Folgejahr. Die anfallenden Mehrkosten müssen vom Verein durch Einsparungen in anderen Bereichen kostenneutral finanziert werden.

Stellungnahme des Vereines:

Im September 2000 wurden dem Verein von der Magistratsabteilung 57 Posten für Reinigungspersonal im Gesamtausmaß von 120 Stunden genehmigt. Die Anstellung von Reinigungspersonal ist sowohl zur Entlastung der Bewohnerinnen als vor allem auch für die Gewährleistung hygienischer Erfordernisse unerlässlich.

Zu den Dolmetscherinnen muss angemerkt werden, dass diese für Übersetzungen aus Sprachen verwendet werden, die in Wien nicht häufig gesprochen werden, vor allem handelt es sich hierbei um asiatische Sprachen. Da gerade die Situation für misshandelte Frauen aus außereuropäischen Ländern oft besonders schwierig ist, muss z.B. zur Vorbereitung auf einen Gerichtstermin eine Dolmetscherin behilflich sein. In Wien verbreitete ausländische Sprachen werden von muttersprachlichen Betreuerinnen abgedeckt.

Die Praxis hat gezeigt, dass es auch aus Kostengründen unbedingt notwendig ist, Hausarbeiterinnen zu beschäftigen, die kleinere Reparaturarbeiten durchführen, wie z.B. das Zusammenbauen von Kleinmöbeln, Transporte von Möbeln, Entrümpelungen, Ausbessern von Schäden (z.B. Malerarbeiten oder Ausbesserungsarbeiten an Mauern, Reparatur von Möbeln), diese Frauen erfüllen somit die Tätigkeit einer „Hausarbeiterin“. Größere Reparaturen werden selbstverständlich von Professionisten durchgeführt.

Der Empfehlung des Kontrollamtes, auch diese Personengruppen in einem genauen Personalbedarfsplan zu erfassen, wird entsprochen werden.

2.5 Entlohnung

2.5.1 Zur Entlohnung der im Verein Beschäftigten wurde vom Kontrollamt festgestellt, dass die Bediensteten der Stadt Wien schon bei Anstellungsbeginn niedriger eingestuft werden. So würde eine vergleichbare Bedienstete ohne einschlägige Berufspraxis mit 1. Jänner 2000 von der Stadt Wien im Schema II, Dienstklasse III, Verwendungsguppe B, Gehaltsstufe 2 aufgenommen, wodurch sich inkl. der allgemeinen Dienstzulage ein Bezug von S 18.571,- (*entspricht 1.349,61 EUR*) errechnet, der Verein hingegen reiht seine Angestellten bei Dienstantritt bereits im Schema II, Dienstklasse IV, Gehaltsstufe 8 ein, woraus sich zum 1. Jänner 2000 ein Anfangsgehalt von S 23.888,- (*entspricht 1.736,01 EUR*) ergibt. Darüber hinaus steigen die Gehälter der Bediensteten des Vereines jährlich automatisch um 2% und darüber hinaus noch um den in der Gehaltstafel der Bediensteten der Stadt Wien vereinbarten Prozentsatz, während bei der Stadt Wien der Bedienstete neben der Gehaltsanhebung um den jeweils genehmigten Prozentsatz nur alle zwei Jahre in eine höhere Gehaltsstufe (Biennien) vorrückt.

Im Gegensatz zum Verein, dessen Beschäftigte im Jahr 2000 zusätzlich monatlich eine Pauschale von S 2.608,- (*entspricht 189,53 EUR*) als

Abgeltung für Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste sowie für über die normale Arbeitszeit hinausgehende Stunden erhielten, werden bei der Stadt Wien Überstunden nur in Leiterfunktionen pauschal abgegolten; einen zusätzlichen Zeitausgleich von insgesamt 38,5 Stunden im Jahr für eine Tätigkeit, die außerhalb des Dienstes anfällt und eigentlich mit dem Überstundenpauschale abgegolten sein müsste, gibt es nicht. Die im Pkt. IV-Überstunden und Mehrarbeitsabgeltung der Betriebsvereinbarung angesprochenen, durch Kontakte mit Ämtern und für die Nachbetreuung der Frauen entstehenden Mehrstunden sollten nach Ansicht des Kontrollamtes bereits mit der monatlichen Pauschale abgedeckt sein, während Kontakte mit Interessensvertretungen sowie mit anderen Frauengruppen nicht unmittelbar mit dem von der Stadt Wien geförderten Vereinszweck in Zusammenhang zu sehen sind.

Eine Sonderremuneration für einen Bediensteten des Magistrats kann für außergewöhnliche Arbeitsleistungen gewährt werden und wird nicht, wie dies beim Verein der Fall ist, automatisch jährlich zweimal pro genehmigten Dienstposten, im Jahr 2000 im Ausmaß von insgesamt S 9.724,20 (*entspricht 706,69 EUR*), ausbezahlt.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:

Die Besoldungsordnung der Stadt Wien, an die das Anfangs- und Höchstgehalt der Angestellten des Vereines Wiener Frauenhäuser in der Betriebsvereinbarung 1996 gekoppelt wurde, hat sich durch die Strukturreform 1999 verändert. Die in der Betriebsvereinbarung als Anfangsgehalt vorgesehene Einstufung II/IV/8 wurde für den Bereich der Gemeindebediensteten übergeleitet in II/B/III/12. Für die in II/IV/8 eingestuft und nach der Strukturreform in II/B/III/12 „übergeleiteten“ Bediensteten der Stadt Wien erhöhte sich damit im Jahr 2000 das Grundgehalt – ohne allgemeine Dienstzulage – von S 23.888,- (*entspricht 1.736,01 EUR*) auf S 26.448,- (*entspricht 1.922,05 EUR*).

Eine Übertragung der Strukturreform auf die Gehälter des Vereines Wiener Frauenhäuser hätte einen beträchtlichen finanziellen Mehraufwand von rd. 2 Mio.S (*entspricht 0,15 Mio.EUR*) schon für das Jahr 2000 mit entsprechenden Folgekosten ergeben. Seitens der Magistratsabteilung 57 wurde dies daher auf Grund der damit verbundenen finanziellen Belastung der Stadt Wien abgelehnt und in diesem Zusammenhang auch ein Rechtsgutachten der MDZ eingeholt, in dem diese Ablehnung bestätigt wurde.

Die Anfangsgehälter der Mitarbeiterinnen des Vereines werden daher seit dem Jahr 2000 auf Basis des damaligen Anfangsgehaltes vor der Strukturreform von S 23.888,- (*entspricht 1.736,01 EUR*) berechnet bzw. im Wege der Subventionen von der Magistratsabteilung 57 finanziert.

Zur Frage der Überstundenpauschale des Vereines im Vergleich zu der diesbezüglichen Regelung der Stadt Wien hält die Magistratsabteilung 57 der Vollständigkeit halber fest, dass bei Abschluss der Betriebsvereinbarung im Jahr 1996 die Gewährung einer Überstundenpauschale auch für nicht leitende Bedienstete der Stadt Wien (noch) möglich war.

Hinsichtlich des zusätzlich zur Pauschale für Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste sowie für über die normale Arbeitszeit hinausgehende Stunden gewährten Zeitausgleiches im Ausmaß von 38,5 Stunden pro Jahr hat die Magistratsabteilung 57 im Rahmen der Prüfung des Wirtschaftsplanes 2001 mit Schreiben vom 28. März 2001 den Verein zur Auskunft hinsichtlich der diesbezüglichen Handhabungen aufgefordert und gleichzeitig den Nachweis von über die Pauschale hinaus geleisteten Mehr- bzw. Überstunden zur Vorlage verlangt.

Stellungnahme des Vereines:

Zu diesem Thema wird seitens des Vereines noch einmal auf die Stellungnahme zu Pkt. 1 verwiesen, worin begründet wurde, warum die Arbeit in einem Frauenhaus als besonders belastend und gefährlich anzusehen ist. Wie die Erfahrung von so genannten Traumatherapiestationen in Deutschland zeigen, ist die Arbeit mit traumatisierten Personen sehr schwierig und belastend für das gesamte Spitalspersonal. In den Frauenhäusern wird laufend mit schwer traumatisierten Frauen gearbeitet, die Gefahr des so genannten „Burn-out“-Syndroms ist für Mitarbeiterinnen hoch.

In der eigens für den Bereich sozialer Vereine entwickelten Musterbetriebsvereinbarung der GPA für Angestellte von Vereinen würden die Mitarbeiterinnen in die Beschäftigungsgruppe 6 eingereiht werden, das Anfangsgrundgehalt würde somit 1.718,35 EUR (im Jahr 2000) betragen. Hier handelt es sich also nur um eine Differenz von 17,66 EUR zum Anfangsgehalt im Verein.

Bezüglich der Mehrstundenabgeltung wird darauf hingewiesen, dass mit der Pauschale und der Mehrurlaubswoche alle Überstunden abgegolten sind. In der Krisenarbeit ist es unerlässlich, flexibel in der Arbeitszeitgestaltung zu sein. Oft ist es im Sinne der misshandelten Frauen notwendig, die eigentliche Dienstzeit zu verlängern, da dringende Gespräche, Begleitungen oder aber auch Interventionen notwendig sind. Auch die Arbeit in der Nacht und an Feiertagen wird üblicherweise auch verdienstmäßig anerkannt.

Gegenäußerung des Kontrollamtes:

Zu der erwähnten Musterbetriebsvereinbarung der GPA vertritt das Kontrollamt die Meinung, dass es Betrieben der Privatwirtschaft unbenommen ist, mit ihren Bediensteten Bezüge in beliebiger Höhe zu vereinbaren. Werden diese Bezüge jedoch aus öffentlichen Mitteln finanziert, erscheint ein Vergleich mit entsprechenden Bezügen von Bediensteten der Stadt Wien gerechtfertigt.

Die Notwendigkeit, die Arbeitszeit der Sozialarbeiterinnen flexibel zu gestalten, wurde vom Kontrollamt nicht in Frage gestellt. Es wurde lediglich auf die Abgeltung der Mehrstunden sowohl in Form einer Pauschale als auch eines zusätzlichen Zeitausgleiches von 38,5 Stunden pro Jahr hingewiesen.

2.5.2 Auch hinsichtlich des Urlaubsanspruches musste eine beim Verein günstigere Vereinbarung festgestellt werden. Die Beschäftigten haben bereits nach 20 Jahren Urlaubsanspruch von 36 Werktagen, während dieser bei der Stadt Wien erst nach 25 Dienstjahren gewährt wird. Eine Netzkarte wird bei der Stadt Wien nicht auf Grund der wöchentlichen Stundenanzahl, sondern auf Grund des nachweislichen Bedarfs gewährt.

2.5.3 Dem Kontrollamt waren die Probleme, die bei der Betreuung von der Gewalt ausgesetzten Frauen auftreten, durchaus bewusst. Es vertrat jedoch die Meinung, dass auch einige Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der Magistratsabteilungen 11, 11 A und 12 schwierige Fälle zu behandeln haben und daher zu überlegen wäre, ob die Kosten, die aus der in den untersuchten Punkten überaus großzügig gestalteten Betriebsvereinbarung resultieren, seitens der Stadt Wien, vertreten durch die Magistratsabteilung 57, weiterhin in voller Höhe übernommen werden sollen. Nach Meinung des Kontrollamtes bedarf die Betriebsvereinbarung jedenfalls einer umfassenden Überarbeitung. Dies nicht zuletzt im Interesse des Vereinszweckes, dessen Subventionierung der Stadt zwar ein Anliegen ist, die Höhe der zur Verfügung zu stellenden Mittel jedoch sowohl einem Vergleich mit ähnlichen sozialen Einrichtungen standzuhalten hat als auch im Rahmen der zur Verfügung stehenden Budgetmittel finanzierbar sein muss.

Stellungnahme der Magistratsabteilung 57:
Generell teilt die Magistratsabteilung 57 die Auffassung des Kontrollamtes, dass die Betriebsvereinbarung einer Überarbeitung bedarf, u.zw. nicht nur im Hinblick auf die im Kontrollamtsbericht angesprochenen Punkte, sondern auch bezüglich der arbeitsorganisatorischen Bestimmungen. Die im Herbst 2001 durchgeführte Neustrukturierung der Geschäftsführung des Vereines „Wiener Frauenhäuser“ ist dabei ein erster wesentlicher Schritt. Es sollte allerdings insgesamt zu einer – auch in der Betriebsvereinbarung abgesicherten – Stärkung der Position der Geschäftsführung gegenüber den einzelnen Leistungsbereichen des Vereines kommen, um so die notwendigen Veränderungen und Weiterentwicklungen in den im Kontrollamtsbericht angesprochenen Bereichen zügig umsetzen zu können.

Stellungnahme des Vereines:
Einen wesentlichen Punkt zur Absicherung der Arbeit der nächsten Jahre stellt sicherlich die Überarbeitung der Betriebsvereinbarung und des Übereinkommens dar und ist daher auch aus Sicht der Vereinsleitung erforderlich. Ein neues Übereinkommen und eine überarbeitete Betriebsvereinbarung müssen jedenfalls betriebswirtschaftliche Kennzahlen, Qualitätsstandards sowie klare Leistungsbeschreibungen enthalten.

Magistratsabteilung 57, Prüfung des Projektes „Förderung der Chancengleichheit von MigrantInnen“

Das Kontrollamt hat ein von der Magistratsabteilung 57 betreutes Projekt, nämlich die „Förderung der Chancengleichheit von MigrantInnen“, einer stichprobenweisen Prüfung unterzogen. Da das Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurde, erstreckte sich die Einschau auch auf die Mitwirkung der Magistratsabteilung 27, die ihre Tätigkeit damals noch im Rahmen der Magistratsdirektion – EU-Förderungen (MD-EUF) ausübte.

Im Zusammenhang mit der Prüfung des Projektes wurde auch Einsicht in die Gebarung des das Projekt gestionierenden Vereines „Miteinander Lernen – Birlikte Ögrenelim“ (Verein ML) hinsichtlich der von der Stadt Wien gewährten Fördermittel genommen.