

# ULLF-UG

Unabhängige Liste BMLFUW –  
Plattform Überparteilicher PersonalvertreterInnen –  
Unabhängige GewerkschafterInnen für mehr Demokratie



## Wofür wir stehen:

### ➤ **Faire Karrierechancen für alle Bedienstete – STOPP der alten und der neuen Parteibuchwirtschaft!**

Ende des Aufnahmestopps! - Die Kompensationsfähigkeit der Belegschaft für die Nicht-Nachbesetzungen in unserem Ministerium und vor allem in den Dienststellen draußen ist erschöpft. So können jedenfalls die zukünftigen und immer komplexer werdenden Aufgaben nicht bewältigt werden.

LeiharbeiterInnen: Diese müssen in Regelarbeitsverhältnisse (VB-Schema) übergeführt werden!  
Leiharbeit darf nicht zur Regel für junge MitarbeiterInnen werden – sondern ist nur die Ausnahme.  
STOPPT DAS PRÄKARIAT FÜR DIE JUNGEN MITARBEITERINNEN!

Gebt der Jugend wieder eine Chance im Öffentlichen Dienst! - Eine noch so „sanfte Umstrukturierung“ kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Entwicklungs- und Karrierechancen für die jüngeren KollegInnen eingeschränkt wurden und werden.

Burn-Out vorbeugen! - Wenn Aufnahmestopp anhält, so drohen die Burn-Out-Raten zusammen mit den Krankenständen überproportional zuzunehmen. Das muss verhindert werden!

Entwicklung und Nutzung von Eigen-Ressourcen anstelle des teuren oftmals durch nichts begründbaren Zukaufs von externer „Beratung“;

- **Systematische Personalentwicklung und zielorientierte Weiterbildung**, die die Interessen **ALLER** MitarbeiterInnen berücksichtigt.

Ende der Besetzungen von Leitungspositionen allein durch die politischen Büros und damit ein Ende des Karrierestaus für engagierte MitarbeiterInnen.

### ➤ **Der Begriff der NACHGEORDNETEN DIENSTSTELLEN muss beseitigt werden.** Das „Nachgeordnet“ ist diskriminierend und rechtfertigt nur systematische Benachteiligungen für die wertvollen Dienststellen unseres Ministeriums

### ➤ **Faire Gehälter und Arbeitsbedingungen:**

Eine funktionierende öffentliche Verwaltung braucht eine den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen angepasste Weiterentwicklung der Gehälter und Pensionen im öffentlichen Dienst.

Bessere Arbeitsplatzbewertungen in den Dienststellen des BMLFUW: Für die Zukunft verlangen wir **flachere Hierarchien** auch in Bezug auf das Verhältnis von Zentrale und Dienststellen bzw. auch entsprechende ESB-Bewertungen (Ermächtigung zur selbständigen Bearbeitung) in den Dienststellen des BMLFUW. Aufwertung von KollegInnen, die mit vielfältigen Neuerungen und Umstellungen konfrontiert wurden und werden.

Telearbeit als Regelarbeitsform bzw. Abschaffung der Quoten und Verbesserung der IT Ausstattung für TelearbeiterInnen sowie stärkere Flexibilisierung der Telearbeitszeit.

Keine exorbitanten Managergehälter im öffentlichen Dienst bzw. in den ausgegliederten Einheiten. Managergehälter vor allem im Bereich des öffentlichen Dienstes müssen merklich unter dem Niveau des Bundeskanzlers bzw. von MinisterInnen liegen.

### Eine Angleichung der Belohnungen und Sozialleistungen an das Finanzministerium

## ➤ ÖKOLOGIE-GERECHTIGKEIT und UMWELT-VERTRÄGLICHKEIT als Prämisse der gesamten Verwaltung des BMNT

- **Volle Unterstützung zur Bekämpfung der KLIMA-Krise – z.B. durch**
  - **Verschattung / Begrünung der Außenfassaden von Gebäuden**
  - **Bio-Essen bei allen Empfängen des BMNT sowie in den Kantinen!**

## ➤ **Gleichstellung und Frauenförderung:**

Ein umfassendes Konzept, das alle Bereiche und Aspekte der Gleichstellung und des Gender-Mainstreaming berücksichtigt sowie entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung.

- Angebote von **Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten** für **Karenzierte** zur Erleichterung der Rückkehr in den Arbeitsalltag;
- Berücksichtigung des **Gender-Mainstreaming bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sowie der Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen** in einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern.

## ➤ **Offenheit und Transparenz:**

Offenheit und Transparenz bei allen Personalentscheidungen:

- **Öffentliche Hearings** zur Besetzung höherrangiger Leitungsfunktionen;
- Transparenz und Objektivität bei **Personalentscheidungen** und **Arbeitsplatzbewertungen**.
- Demokratischer, angstfreier und wertschätzender Diskurs der Vorgesetzten gegenüber den DienstnehmerInnen
- Ende des schwarzen Diktats den Kommissionen

Transparenzdatenbank bei allen höheren Gehältern und Sonderverträgen

- **Offenlegung aller Gehälter und Zahlungen an höhere Leitungsfunktionen** (ab A1/7- bzw. v1/5 Ebene) inklusive aller Zahlungen aufgrund von Sonderverträgen;
- **Offenlegung aller Aufsichtsratsstätigkeiten und Nebentätigkeiten** von Personen in Leitungsfunktionen sowie der Abgeltungen (Boni) daraus – auch der ausgegliederten Dienststellen.

Stopp der Ausgliederungen und Auslagerungen von öffentlichen Dienststellen und von öffentlichen Agenden und Rückführung öffentlicher Dienstleistungen in die demokratische Verantwortlichkeit. Wir lehnen Geldverschwendung für „bestellte“ Expertisen ab.

Kein Abverkauf von Bundeseigentum wie z.B. den Land- und forstwirtschaftlichen Lehrbetrieben der HBLAs: Der Unter-Wert-Verkauf von wertvollem Bundesvermögen an die BIG, um anschließend die Sache wieder teuer zurück-zu-lease (sale and lease back) ist der Beginn einer schleichenden Aushöhlung der Eigenständigkeit bzw. sogar der Auflösung von HBLAs und Dienststellen.

Evaluierung aller Reorganisationen und Ausgliederungen im BMNT in Bezug auf die personellen Entwicklungschancen