

UGÖD-Café 2022/23

Eine Nachlese

Chancengleichheit



Unabhängige
in den Gewerkschaften



UGÖD

Inhalt

Einleitung	S. 3
Chancengleichheit – Tägliche Herausforderung	S. 5
Gemeinsame Schule	S. 8
Chancengleichheit und Inklusion	S. 11
Energiearmut in Österreich	S. 13
Im Brennpunkt von multiplen Krisen	S. 19
Chancengleichheit in der Schule	S. 23
Prekariat in der Arbeitswelt	S. 27
Arbeitsumwelt und Energiesparen	S. 31
Postenschacher	S. 36
Arbeit neu denken	S. 39
Altersteilzeit	S. 43
Gesundheitswesen	S. 45
Diplomatischer Dienst	S. 49
Chancengleichheit bei der Polizei	S. 54
Schlussbetrachtungen	S. 56



Die Unabhängigen GewerkschafterInnen



Sabine Hammer



Ingo Hackl

Liebe geneigte Leserin und lieber geneigter Leser,

Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit, Altersteilzeit, Postenschacher, Prekariat, Energiearmut, das sind nur einige der Begriffe, mit denen wir uns alle in den letzten Monaten beschäftigt haben bzw. beschäftigen mussten.

Es sind nicht einfach nur Begriffe, sondern Lebenswahrheiten und Schicksale. Mit diesen Thematiken sind wir tagtäglich konfrontiert und viel zu viele unserer Mitbürger:innen werden vor Herausforderungen gestellt, die zumeist nur noch mit Unterstützung von außen gemeistert werden können.

Grundthema Chancengleichheit

Damit mehr als Grund genug, dass wir uns als Gewerkschafter:innen, die in der UGÖD organisiert sind, nicht nur damit beschäftigen(t)en, sondern uns auch weiter beschäftigen werden.

Wir haben den Zeitraum von 2022 bis 2023 unter das Grundthema „Chancengleichheit“ gestellt und diese Chancengleichheit wird von uns auch in Zukunft betont werden.

Im Rahmen unserer UGÖD-Cafés (einer Reihe von monatlichen Online-Treffen mit Diskussionsmöglichkeit, die im Juni 2022 begannen und im Juli 2023 ihren Abschluss fanden) wurden nicht nur vorstehend angesprochene Thematiken diskutiert,

sondern einiges mehr. Bewegte Redner:innen nahmen sich Zeit, die Inhalte zu präsentieren und anschließend interessierten Zuhörer:innen Rede und Antwort zu stehen oder auch Information zum Vertiefen anzubieten.

Eine Nachlese



Diese Broschüre, die Sie gerade in Händen halten und lesen, fasst die Inhalte aller Cafés zusammen und wir möchten damit den Vortragenden als auch allen Interessierten dafür danken, dass sie die Zeit fanden und teilgenommen haben. Es soll diese Momente festhalten und allen eine interessante Stoffsammlung sein, die zum Weitermachen anregt.

Als Vorsitzendenteam der UGÖD wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen der Beiträge und beim Gewinnen neuer Ideen, die vielleicht ein Anstoß für Aktivitäten sind.

Sabine Hammer und Ingo Hackl, Vorsitzteam der UGÖD



Much

Chancengleichheit

Tägliche Herausforderung für uns alle

Die Forderungen nach Chancengleichheit und nach Diskriminierungsverboten werden meist in verbrieften Grund- und Freiheitsrechten, sowie im Rahmen wohlfahrtsstaatlicher, sozialer Gesetzgebung wahrgenommen und stellen im europäischen Raum meist reflexartig einen Konnex zur Bildungspolitik her. Letztendlich strahlt das ursprünglich im Liberalismus angesiedelte Ziel der Chancengleichheit in praktisch alle Bereiche der Forderung nach gerechtem Zugang zu gesellschaftsrelevanten Ressourcen aus. Wir haben uns in der UGÖD dem Thema in monatelangen Analysen bis in viele Details ohne Anspruch auf Vollständigkeit angenähert und haben dabei Schwerpunkte herausgearbeitet, die in unterschiedlicher Intensität Bezüge zum aktuellen politischen Geschehen aufweisen. Die Verankerung von Chancengleichheit ist ein schillerndes Beispiel für eine Querschnittsmaterie, die den Gesetzgeber, aber in der Vollziehung auch die:den Einzelne:n enorm herausfordert und zur kritischen Reflexion einlädt.

Situation seit COVID verschlechtert

Drastisch und unerwartet hat sich der Unterschied zwischen Gleichberechtigung und Chancengleichheit mit dem Beginn der Pandemie weltweit manifestiert. Im ersten Halbjahr 2020 war die Chance an Covid-19 zu erkranken für alle Menschen auf der ganzen Welt praktisch gleich groß. Mit jedem Schritt des medizinischen Fortschritts war es mit der Chancengleichheit sukzessive vorbei, weil keine Form von Gleichberechtigung beim Zugang zu medizinischer Versorgung und Impfstoff existierte, bis schließlich die schon aus der Vergangenheit bekannte Teilung der Weltordnung in reich und arm an den Statistiken der Erkrankungs- und Todesfälle klar sichtbar wurde.

Solidarität?
Empathie?
Gesamtgesellschaftliche Teilhabe?
Gemeinwohl?
Sozialer Ausgleich?
Impulse zur Unterstützung von ärztlichem und Betreuungspersonal?

Nun, wir haben ja gesehen, wie es lief. Allein der letzte erwähnte Punkt, der am 12.5.2022 mit zweijähriger Verspätung in Österreich mittels einer zweijährig befristeten Pflege-



reform „aufgefangen“ werden soll, zeigt, dass die als „systemrelevant“ erkannte Versorgung selbst nach unangemessen langer Nachdenkpause wieder einmal dem Zankapfel „Föderalismus“ untergeordnet wird. Fazit: Systemrelevante Arbeit wird bis heute in keinerlei Hinsicht aufgewertet und wertgeschätzt. Das, obwohl immer noch „der Hut brennt“.

Fairerweise soll nicht unerwähnt bleiben, dass mit Ausbildungsfonds, Pflegestipendium, Kompetenzerweiterungen, etc. auf dem Gebiet der Ausbildung in der Pflege Anreize für den Berufsstand geschaffen werden – flankierende Maßnahmen der Erleichterung bei der Zuwanderung und Erleichterungen für ausländische Pflegekräfte inklusive.

Die Chance auf Bildung

Mit dem Stichwort „Ausbildung“ lässt sich gut die Brücke zum Dauerbrenner des Themas Chancengleichheit bauen: Die Chancengleichheit für Schüler:innen. Die Bestandsaufnahme sieht düster aus. Die gemeinsame Schule bleibt im Zustand der Dämonisierung, keine Chance auf vorurteilsfreie, sachliche Diskussion. Schüler:innen vermissen schmerzlich einen Ausgleich ihrer Nachteile im Falle von fehlenden Ressourcen und bei den Deutsch-Förderklassen stellt sich verstärkt die Frage, inwieweit diese eher zur Ausgrenzung als zur Integration beitragen.

Das neue Lehrer:innendienstrecht bringt zwar mehr Arbeitsaufwand, aber weniger professionelle Unterstützung in Krisensituationen. Zu allem Überduss dürfte die Kompetenzübertragung von Stellenbesetzungen auf die Schuldirektionen kein Beitrag zur Objektivierung sein; Chancengleichheit für Bewerber:innen müsste anders aussehen.

Bei den Zulassungsprüfungen an Universitäten werden aus den allerbesten Kandidat:innen die angeblich wahrlich exzellenten ausgesiebt, um sodann budgetgerecht im Eilverfahren via Studienplatzfinanzierung ihren jeweiligen Abschlüssen zugeführt zu werden. Kann man von Gerechtigkeit sprechen, wenn möglichst wenige eine Chance haben?

Die UGÖD nimmt für sich in Anspruch, ein anderes Konzept von Gerechtigkeit entwickelt zu haben und plädiert dafür, dass Neigungen und Begabungen erkannt und gefördert werden, weil soziale, vorurteilsbehaftete Zuordnung diesen Weg der Erkenntnis nicht befeuert, sondern behindert.

Auf der Ebene von Entscheidungsträger:innen zählt leider allzu oft, was „für mich und die Meinen am besten“ ist. Diese Haltung ist kontraproduktiv, wenn man Arbeitnehmer:innen faire Bedingungen, angemessene Karrieremöglichkeiten und eine soziale Grundbedingung, die der Sorge um den eigenen täglichen Unterhalt und den der Familie Rechnung trägt, zugestehen will.

Behinderung geht uns alle an

In diesem Zusammenhang muss dem Thema Inklusion unbedingt angemessener Raum gewidmet werden. Es bedarf weiterer intensiver Maßnahmen, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern und Anreize für Arbeitgeber:innen zu schaffen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen einzustellen. Die sogenannten Ausgleichstaxen sind viel zu gering angesetzt, um zu verhindern, dass sich Unternehmen von dieser gesellschaftlichen Verpflichtung billig freikaufen können. Es fehlen Informationskampagnen, welche die Fördermöglichkeiten in die Betriebe bringen und gleichzeitig das Bewusstsein dafür schärfen müssten, dass es um arbeitswillige, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter:innen geht, denen dieselbe Wertschätzung entgegenzubringen ist wie den übrigen Beschäftigten.

Frauen und Inklusion: Wo bleibt der Fairness-Schub?

Wer glaubt, dass die Entwicklung von Frauenrechten und vor allem deren Umsetzung die Nähe des Plafonds erreicht hat, wird angesichts eines auch nur flüchtigen Blicks auf den Frauenanteil in den Führungsetagen rasch eines Besseren belehrt, und vom Gender-Pay-Gap lassen wir uns am besten nur peinlich berühren. Als gewerkschaftliche Bewegung ist uns die Verteidigung der Rechte aller Geschlechter ein elementares Anliegen, wobei das Hauptaugenmerk auf Tatbestände der Diskriminierung im Zuge von Auswahlverfahren und im Berufsleben selbst – Stichwort Mobbing – gerichtet sein muss.

Klimaschutz für lebenswerte Zukunft

Welche Chancen haben die uns nachfolgenden Generationen? Das hängt von unserem Umgang mit der Klimakrise ab, also davon, wie wir mit unserer Natur und insbesondere auch mit der Tierwelt umgehen. Für Arbeitnehmer:innen gäbe es eine Reihe von Möglichkeiten mitzuhelfen, den menschlichen CO₂-Abdruck zu reduzieren. Allein die Wahl des Verkehrsmittels von und zur Arbeit stellt eine nachhaltige Entscheidung zur Reduktion des Schadstoffausstoßes dar. Wenn, ja wenn diese Maßnahme unterstützt, gefördert und vom erforderlichen Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes begleitet würde.

Die UGÖD trägt die Unabhängigkeit in ihrem Namen. Diese Unabhängigkeit ist für alle Zielerreichungsstrategien gegen Diskriminierung und für Gerechtigkeit unabdingbar.

Stefan Schön

Gemeinsame Schule

Notengebung ist intransparent

Von den Unis zu den Schulen

Als die österreichische Hochschüler:innenschaft 2013 ihr 242 Seiten starkes Werk „Forum Hochschule-Ergebnisse, Forderungen & Perspektiven“ präsentierte, war das Medienecho überschaubar:

Aufgrund der Intransparenz und des mangelnden didaktischen und wissenschaftlichen Benefits der Notengebung soll diese in der derzeitigen Form abgeschafft werden.

ÖH-Forum Hochschule 2013

Seitenlange Analysen über Hochschulgovernance, Qualität der Lehre, soziale Absicherung und Finanzierung blieben damals völlig unbeachtet, während sich viele darüber echauffierten, dass ein Haufen durchgeknallter „Linker“ ein Attentat auf das österreichische Notensystem an den Universitäten plane.

Wenden wir uns den Pflichtschulen zu:

Seit Jahrzehnten wird in der Pädagogik eifrig geforscht und wir wissen heute, dass Leistungsbeurteilung der Ausgangspunkt für passgenaue Förderungen sein sollte. Wir wissen, dass dort, wo Unterricht auf Belohnung mittels Benotung ausgerichtet ist, Schüler:innen schwierigen Aufgaben ausweichen. Wir wissen, dass solcherart der Drang, Fragen zu stellen, die Angst vor Misserfolg schürt. Deshalb gehen Schüler:innen den pädagogischen „Verletzungsgefahren“ aus dem Weg, um Enttäuschungen zu vermeiden.

Aus den genannten Gründen wissen viele, dass Ziffernnoten auf einer tradierten Skala kontraproduktiv sind, wenn ein pädagogisches System zur Förderung individueller Lernfortschritte und motivierender Lernerfolgserlebnisse eingerichtet werden soll.

Deshalb sollte die schematische, summative Leistungsnotenbeurteilung dringend von einem freudvoll motivierenden miteinander und voneinander Lernen abgelöst werden. Zahlreiche Untersuchungen und Rückmeldungen beweisen, dass summative Leistungsbeurteilungen, reproduzierendes Lernen vorgegebener Lehrinhalte und Fehlervermeiden als vorrangiges Ziel für alle Beteiligten eine Belastung darstellen.

Mit anderen Worten: Leistungsbeurteilung mit Hilfe von fünf armseligen Ziffern kann nicht die Beobachtung und Unterstützung von Lehr- und Lernprozessen ersetzen.

Warum geschieht also nichts?

Fehlt es an Mut und Engagement? Die Zeitbombe des summativen Ziffernzeugnisses tickt ab der 2.(!) Klasse Volksschule und wirkt wie ein Testlauf für maschinell vorgefilterte Karrierestufen. Wenn die Bildungswegentscheidung mit dem Zeugnis der 4. Klasse verknüpft ist und diese Tatsache verfassungsgesetzlich seit 1962 verankert bzw. einzementiert ist, dann liegt die ideologische Latte für klares Denken hoch.

Eigentlich sollten soziale Herkunftsschranken längst beseitigt sein, damit die Talente junger Menschen aus bildungsfernen Haushalten gefördert werden können – dem zweiten Halbsatz schließt sich selbst die Agenda Austria an, während sie im selben Atemzug strikt leugnet, dass Bildung in Österreich „vererbt“ wird.

Doch das Problem hat in unserem Land längst ganz andere Dimensionen erreicht:



- Bildung und selbst Wissenschaft wird inzwischen beinahe ausschließlich in Kennzahlen gemessen.
- Kritisches Denken ist unerwünscht.
- Ausbildungsziele sollen sich am akut nachgefragten Bedarf des Arbeitsmarkts orientieren.
- Nicht der Mensch ist Mittelpunkt, der Mensch ist Mittel. Punkt.

Ausblick

Dabei kann ein einziges, bestimmtes, „falsches“ Zeugnis einem Menschen im jugendlichen Alter die Bildungschancen für das ganze Leben verbauen. Diese Irrfahrt muss endlich gestoppt werden. Vom Eintritt in das Bildungswesen an brauchen junge Menschen Chancen und Dialoge, damit sie von ihrem Recht Gebrauch machen können, eigene Entscheidungen zu treffen. Das lernt man, indem man es tut, und nicht indem man als „Nicht genügend“ abgewertet wird.

Ein bescheidener Systemwechsel in der Art der Notengebung könnte einen pädagogischen Ruck auslösen und eine Art von jugendlich angemessener, menschlicher Revolution herbeiführen.

Handlungsbedarf

So wie die Staatsbürgerschaft einer Person nichts über deren Fähigkeiten und Qualifikationen aussagt, wird das österreichische Bildungswesen bald Zeugnisse ausstellen, die Makulatur bleiben, weil sie nichts über Personen aussagen, sondern dem Wert einer falschen Telefonnummer entsprechen, die niemandem zugeordnet werden kann.

Formative Leistungsüberprüfung läuft einer wertschätzenden, individuell-fördernden Unterrichtsarbeit zuwider. Auch ersetzt sie nicht eine laufende Dokumentation der Mitarbeit und eine verbale Beurteilung. Sie ist also auch keine Entlastung von dem damit einhergehenden Aufwand.

Die Schul- und Bildungspolitik beruht auf jahrzehntealten Dogmen, die erwiesenermaßen überholt sind und sowohl Lehrpersonal als auch Schüler:innen frustrieren.

Die ideologisierten und reflexartigen Repliken der Bildungspolitik müssen endlich wissenschaftlicher Evidenz und pädagogischer Erkenntnis weichen.



Stefan Schön

Chancengleichheit und Inklusion

Behindertenvertrauenspersonen

Was macht die Behindertenvertrauensperson?

Den meisten Bediensteten ist die Personalvertretung bekannt, ihr Wirken und die Hilfe, die man vom Dienststellenausschuss (DA) bekommt. Nur die wenigsten Kolleginnen und Kollegen hingegen wissen über die Behindertenvertrauensperson (BVP) und deren Tätigkeit Bescheid. Sie nimmt nicht nur die Interessen von Bediensteten mit Behinderung wahr, sondern ist stets bemüht sich für Chancengleichheit und Inklusion einzusetzen.

Primäre Aufgaben wie Beratung und Unterstützung der Zielgruppe dienen der gesetzlich vorgegebenen Wahrung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen. Dazu zählt auch die Überwachung der Einhaltung des Behinderteneinstellungsgesetzes an der Dienststelle.

Die gesetzliche Grundlage für die Arbeit der Behindertenvertrauenspersonen findet sich im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) § 22. Hier werden auch explizit die Dienststellen des Bundes, der Länder und der Gemeinden miteinbezogen, die nicht dem Arbeitsverfassungsgesetz unterliegen.

Wo gibt es Behindertenvertrauenspersonen?

Leider gibt es nicht überall eine solche Behindertenvertrauensperson, denn die gesetzlichen Regeln besagen, dass erst ab fünf begünstigt Behinderten an einer Dienststelle (mindestens 50% Grad der Behinderung) eine BVP zu wählen ist. Ab 15 begünstigt behinderten Bediensteten ist dann zusätzlich noch eine Stellvertretung zu wählen.

Die Wahlen der BVP finden alle 5 Jahre idealerweise zusammen mit den Personalvertretungswahlen statt. Die BVP haben das Recht, an jeder DA Sitzung teilzunehmen, verfügen jedoch nicht über ein Stimmrecht, auch dann nicht, wenn über Anträge und Anliegen von Bediensteten mit Behinderung entschieden wird. Diese absurde Regelung sollte dringend reformiert werden.

Qualifikation und Haltung

Das Anforderungsprofil für Personen, die sich der Wahl zur BVP stellen, bringt es mit sich, dass sie mit einem sehr speziellen Bereich, den nur wenige gut oder überhaupt kennen, vertraut sein müssen. Deshalb erlaubt das Behinderteneinstellungsgesetz nur begünstigt Behinderten sich zur Behindertenvertrauensperson wählen zu lassen. Nur solche Personen bringen die nötige Sensibilisierung und Eigenerfahrung mit, um diese wichtige Tätigkeit gut auszuüben.

Die Behindertenvertrauensperson ist die erste Ansprechperson für Kolleg:innen mit Behinderung und eine kompetente Hilfe für jeden Dienststellenausschuss. Lehrgänge des VÖGB (Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung) sorgen für weiterführende Ausbildungen, die hohes Kompetenzniveau garantieren.

Trotz oftmals starker emotionaler Belastung machen wir Behindertenvertrauenspersonen unsere Arbeit sehr gerne. Insbesondere im Fall von beabsichtigten Kündigungen stellt es eine große Herausforderung dar, Kolleg:innen im Zuge von Verhandlungen beim Behindertenausschuss im Sozialministerium zu begleiten.

Auch wenn ein erweiterter Kündigungsschutz existiert, ist es nach erfolgreicher, begleitender Hilfe ein wunderbares Gefühl, das Strahlen im Gesicht jener Menschen zu sehen, die ihren Arbeitsplatz behalten dürfen. Ich möchte den Erfahrungsschatz, den diese Tätigkeit mit sich bringt, nicht missen.

Wir kämpfen für Chancengleichheit und Inklusion und darin liegt der Wesenskern der Arbeit einer Behindertenvertrauensperson.



UGÖD-Referat für Menschen mit Behinderung

Energiearmut in Österreich?

Begriff und Situation

Woher kommt der Begriff Energiearmut und ist seine Verwendung in Österreich angebracht?



Das Sustainable Development Goal 7 (SDG) – also das Nachhaltigkeitsziel 7 fordert, Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu sichern.

Ein fehlender oder nicht leistbarer Zugang zu Energie behindert den Zugang zu Bildung, Gesundheit und sozialer ebenso wie wirtschaftlicher Entwicklung. In Österreich bemüht sich die E-Control seit Jahren um eine möglichst genaue Definition von Energiearmut, ist aber laut Rechnungshof damit nur mäßig erfolgreich.

In Österreich beträgt der Anteil erneuerbarer Energie an der Stromerzeugung um die 75%. 10% Elektrizität muss importiert werden. Die Liberalisierung des Strommarktes in der EU führte dazu, dass es eine Energiebörse gibt, auf der Stromkontingente im Voraus ersteigert werden.

Das Merit Order Prinzip gibt vor, dass das teuerste Kraftwerk den Preis für alle anderen bestimmt. Wer also günstiger Energie erzeugt, kann dadurch Windfall Profits (Überschussgewinne) generieren. Die Internationale Energieagentur (IEA) beziffert die möglichen Gewinne für Energieanbieter:innen in der EU für 2022 mit 200 Milliarden Euro zusätzlich! Ein Vergleichswert: 2021 betrug das österreichische BIP 403,4 Milliarden Euro.

Die AK verfolgt ÖGPI und ÖSPI regelmäßig, das sind die von der Österreichischen Energieagentur erstellten Indices für Gas- und Strompreise. Der Gaspreis war 2020 aufgrund geringer Nachfrage und voller Speicher niedrig. Im Verlauf des kalten Winters 2021 begann der Gaspreis zu steigen, Gazprom lieferte nur geringe Mengen an den Markt und füllte die eigenen Speicher nicht. Mit dem Kriegsausbruch in der Ukraine wuchs 2022 die Unsicherheit bei Gaslieferungen, Spekulation nahm zu. Die Preise für Gas und Strom wurden schnell sehr volatil und bleiben hoch, weil die Politik Vorgaben zur Einspeicherung von Gas erlassen hat und zur Sicherung der Versorgung Gas um einen hohen Preis kaufen musste.

Seit das Merit Order Prinzip voll umgesetzt wird, steht am Ende der Energielieferkette in der Regel ein teures Gaskraftwerk und treibt daher auch den Strompreis in die Höhe. Eine freie Anbieterwahl im liberalisierten Energiemarkt gibt es de facto nicht mehr, der Wettbewerb unter den Stromlieferanten ist zum Erliegen gekommen. Selbst wer in einem Bestandsvertrag bleiben kann, wird mit höheren Teilbetragszahlungen rechnen müssen. Bei einem notwendigen Umzug, etwa wegen eines befristeten Mietvertrags oder bei Eintritt in einen Liefervertrag nach einem Todesfall klettern die Neukund:innenpreise in enorme Höhen. Für einkommensschwache und energiearme Haushalte oder Jungfamilien entstehen so noch größere finanzielle Belastungen, als wir sie seit dem Abebben der Pandemie durch Teuerung kennen.

Gibt es überhaupt Energiearmut in Österreich?

International gesehen gibt es den Begriff „Energiearmut“ seit den 1990er Jahren. Brauchbare Definitionen fehlen noch immer, es besteht die Notwendigkeit einer mehrdimensionalen Analyse. Dimensionen von Energiearmut können mit geographischen, finanziellen, sozialen und technischen Indikatoren erfasst werden:

- Geographische Indikatoren: Netzanbindung und Netzausbau für private Stromerzeugung, Stadt-Land-Gefälle, Industriegebiete
- Finanzielle Indikatoren: niedrige Haushaltseinkommen, steigende Energiepreise
- Soziale Indikatoren: Wissenslücken zu effizienter Energienutzung
- Technische Indikatoren: keine oder mangelhafte thermische Effizienz von Wohnräumen oder Raumheizungen, veraltete Geräteausstattung

Das Thema Netzanbindung und Netzausbau betrifft jetzt vor allem Personen oder Energiegemeinschaften, die selbst Strom erzeugen können und ihren Produktionsüberschuss ins allgemeine Stromnetz einspeisen wollen oder müssen. Dass sie dafür mit privatisierten, EU-weit agierenden Energiekonzernen auf Augenhöhe verhandeln können, ist wohl eine realitätsferne Annahme.

Der Auf- und Ausbau einer stabilen Netzinfrastruktur ist Ländersache, oberste Schlichtungsstelle ist die privatisierte E-Control. Wir gehen davon aus, dass die Netzinfrastruktur eine öffentliche Aufgabe der Grundversorgung ist, die der Staat organisieren sollte, der ja auch Miteigentümer einiger Stromkonzerne ist. Die Forderung nach einer unabhängigen österreichischen Koordinierungsstelle, die dafür sorgen soll, dass der Photovoltaikausbau nicht mehr durch Netzkapazität und fehlende Speicher beschränkt wird, ist aktueller denn je. Es ist revolutionär, dass wir unsere Energie selbst erzeugen können, wir wollen dann aber auch den Preis dafür mitbestimmen – das findet übrigens auch der „Österreichische Klimarat“, der Anfang Juli 2023 insgesamt 93 Empfehlungen zur Reduzierung des beschleunigten Klimawandels bis 2040 an die Bundesregierung übergeben hat.

75% der Stromerzeugung kommt in Österreich aus erneuerbaren Energien.
10% der Elektrizität muss importiert werden.

Verträge müssen hinterfragt werden

Das Marktdesign, das den Gaspreis an den Strompreis koppelt, muss geändert werden. Spanien und Portugal haben politisch aktiv in das Strompreissystem eingegriffen und so für niedrige Preise gesorgt. Bei uns brauchen wir politischen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Einsatz für den Ausgleich der Schwankungen bei Solar- und Windstromproduktion. Eine Chance, die Aktivierung der Zivilgesellschaft in diesen komplexen Fragen zu erreichen, ist die Nutzung unserer gewerkschaftlichen Strukturen für Allianzen mit den Umwelt-NGOs. Nicht nur ökologische und technische Problemstellungen, sondern auch die ökonomische und soziale Frage der Umverteilung der aktuellen Energiegewinnabschöpfung schreien nach einem aktiven politischen Einsatz.

Österreich sollte nicht auf Lösungsansätze auf europäischer Ebene warten. Die Regierung darf sich nicht im Stillen als Miteigentümerin an Stromkonzernen an der aktuell hohen Gewinnbeteiligung freuen, weil die Energiepreis-Achterbahn auch schwerwiegende soziale Folgen haben wird.

Es trifft Menschen mit niedrigem Einkommen

Nach Angaben der Armutskonferenz sind 223.000 Menschen (3%) in Österreich (von insgesamt 8,9 Mio. Einwohner:innen) erheblich materiell depriviert, 1,157.000 Menschen (13%) sind armutsgefährdet.

Das bedeutet ein Leben in Haushalten, in denen es am Notwendigsten mangelt: Ernährung und Gesundheit sind schwer bis gar nicht leistbar, prekäre Wohnverhältnisse mit schlechten thermischen Standards und veralteter Geräteausstattung erschweren das Energiesparen.

Einkommensschwache Haushalte geben 20% ihres Einkommens für die Deckung von Energiekosten aus. 30% dieser Haushalte heizen mit Gas. Durch die anhaltende Preisdynamik bei den Energiepreisen sind auch immer mehr Haushalte von Gering- bis Mittelverdiener:innen und Pensionist:innen betroffen. Das heißt in der Folge, die Zahl der Menschen, die in Energiearmut leben müssen, steigt. 34.560 Personen oder Haushalte erlebten laut E-Control 2019 Energieabschaltungen.

Die österreichische Regierung ist daher angehalten,

- sich nicht nur der Energiepolitik besonders zu widmen und
- dabei nicht nur die Energieversorgungspreise neu aufzusetzen,
- sie muss auch den anhaltenden Umstieg auf erneuerbare Energieformen beschleunigen und den Netzausbau als Infrastrukturmaßnahme konkret angehen sowie
- für Speichermedien und -kapazitäten im ganzen Land sorgen.



Faire Umverteilung

Eine Umverteilung, die fair ist, bezieht sich sowohl auf Arbeitsplätze, Mindestlohn und Mindestsicherung für alle als auch auf den Zugang zu einer sicheren Energieversorgung unabhängig von Wohnort und Einkommen. Dies ist eine Grundvoraussetzung für eine lebenswerte und friedliche Zukunft.

Darüber hinaus sind gleichzeitig auch sozialpolitische Maßnahmen zu setzen, um die bereits vorhandene und drohende Energiearmut zu verringern. Solche Maßnahmen können sein:

- eine Umverteilung der Energiekosten gestaffelt nach Einkommen,
- die Einführung einer Grundversorgungsvariante mit stabil niedrigem Preisanteil an den Energiekosten, ein Modell, das auch zum Energiesparen anregt,
- eine Vermögenssteuer und die Umverteilung bzw. Zweckbindung von Windfall-Profits,
- ein Abschaltverzicht bei Energieverschuldung seitens der Energieversorger,
- eine Erhöhung der Heizkostenzuschüsse, des Reparaturbonus und ähnlicher Förderungen – nachvollziehbar über eine Transparenzdatenbank,
- die Errichtung von Klima- und Energiehilfefonds,
- die Einrichtung einer zentralen Energiekoordinierungsstelle und den Ausbau der unabhängigen Beratungseinrichtungen der Energieagenturen der Bundesländer,
- die Förderung und Umsetzung der Produktion (nicht nur) von Geräten mit sparsamem Energieverbrauch in einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft,
- die Förderung der wissenschaftlichen Forschung im Energiebereich,
- viel Information und Diskussion mit der Zivilgesellschaft,
- diverse Formen von Preisdeckelungen,
- eine Zweckbindung der Windfall Profits oder
- der Ausstieg aus dem Energiecharta-Vertrag.

Multilaterale Abkommen mit wenig Spielraum

Der Energiecharta-Vertrag (ECV) ist ein multilaterales Abkommen über Handel und Investitionen im Energiebereich, dem auch Österreich als Vertragspartei angehört. Es handelt sich um das erste Abkommen, das Republiken der ehemaligen Sowjetunion mit OECD-Ländern zusammenführte. Der 1998 in Kraft getretene ECV schützt Investitionen in fossile Energieträger und enthält Sonderklagerrechte für Konzerne. Der ECV behindert die Energiewende massiv und steht den Zielen aus dem Pariser Klimaübereinkommen diametral entgegen.

Außerdem hatte er zur Folge, dass Österreich mit Gazprom 2018 einen ECV-ähnlichen Gasliefervertrag bis 2040 abgeschlossen hat, in dem steht, dass Österreich immer eine vereinbarte Gasmenge zu bezahlen hat, auch wenn sie gar nicht abgenommen oder geliefert wird; die Frage nach der Gerichtsbarkeit, deren Urteil ein Diktator anerkennt, bleibt im Dunkeln.

Nicht mehr zeitgemäß

Seit den 1990er Jahren haben sich die politischen Rahmenbedingungen, aber auch die umwelt- und klimabezogenen Zielsetzungen grundlegend geändert. Daher muss der Energiecharta-Vertrag nicht auf EU- Ebene reformiert, sondern beendet werden! Eine Beendigung setzt die Einstimmigkeit aller Vertragsparteien voraus. Ist diese nicht umzusetzen, muss ein Austritt Österreichs ernsthaft erwogen werden. Italien hat diese Möglichkeit bereits 2016 wahrgenommen. Die Europäische Union und die EU-Mitgliedsstaaten müssen ihre Anstrengungen und finanziellen Mittel darauf konzentrieren, den Green Deal umzusetzen. Dabei geht es um demokratische Wege zur Sicherstellung der Energieversorgung und um erschwingliche Energiepreise bzw. um neue Börsenregelungen.

Was können wir Unabhängigen Gewerkschafter:innen im öffentlichen Dienst zur Vermeidung des Anwachsens von Energiearmut und zu einer erfolgreichen und zeitnahen Energiewende beitragen?

Wir können uns als Betriebsrät:innen und als Personalvertreter:innen in den Betrieben, in denen wir arbeiten für die Energiewende einsetzen, Vorschläge aus der Belegschaft sammeln und unsere Forderungen an die jeweiligen Betriebsleiter: innen richten.

Wir können als Fraktion in den Gewerkschaften Energiewende-Forderungen aufstellen und als Anträge in die Sozialpartnerschaft einbringen

Wir können Freude an Energiewendeprojekten vermitteln und zum Mitmachen einladen.

Wir können über unsere Medien zur Informationsvermittlung beitragen und Veranstaltungen zur Energiewende organisieren.

Input: Sandra Matzinger, AK-Wirtschaftspolitik
Quellen: Endbericht des österreichischen Klimarats
Literatur: *Klimasoziale Politik: eine gerechte und emissionsfreie Gesellschaft gestalten*
Armutskonferenz, Attac Österreich und Beigewum

Beate Neunteufel-Zechner

Im Brennpunkt von multiplen Krisen

Universitäten: Wissenschaft, Kunst und Forschung inmitten von Klimakrise, Pandemie und Krieg

Gemeinsam mit Bernhard Kernegger von der Universität für angewandte Kunst Wien (Die Angewandte) wurden brennende Themen der österreichischen Universitätslandschaft diskutiert. Denn die Universitäten befinden sich seit Jahren im Brennpunkt vielfältiger Krisen. Wer sich die Forschungsleistungen etwa zur Klimaproblematik vor Augen hält, stellt schnell fest, dass Fakten, die auf dem Tisch liegen, bei Entscheidungsträger:innen ignoriert werden und in der Gesellschaft nicht ankommen.

Schlechte Prognosen

Der Input von Kernegger gestaltete sich global aufrüttelnd. Kernpunkte waren: Im Zusammenhang mit dem von Russland entfesselten Krieg gegen die Ukraine ist es bedauerlich zu beobachten, dass dieser Aggressionskrieg auch von erheblichen Teilen der in Österreich ansässigen russischen Gesellschaft unterstützt wird. Dennoch müsse es ein Gebot der Stunde sein, russische Studierende zu unterstützen, ohne wirtschaftspolitische Sanktionen gegen Russland zu unterlaufen.

Widerstände gegen Ergebnisse der Klimaforschung zeigen wiederum, dass die Gesellschaft nicht verdauen will, was ihr nicht schmeckt. Über die Frustration der Forschenden sollte mindestens so dramatisch berichtet werden, wie über den Eisverlust der Antarktis. Das wiederum würde voraussetzen, dass Universitäten ihre Position, sich niemals aktiv in Diskurse einzumischen, ändern müssten.

Kurz nach Ausbruch der Pandemie hätte der große Erfolg der Entwicklung eines Impfstoffs mit der Einbindung der universitären Fachleute zu den ethischen Fragen der Verteilungs- und Maßnahmenpolitik fortgesetzt werden müssen. Es war falsch, dies mit dem Hinweis darauf, dass kein Auftrag dazu vorgelegen wäre, zu unterlassen.

Am öffentlichen Diskurs beteiligen

Christian Cenker, Universität Wien und Vorsitzender des Universitätslehrer:innenverbands (ULV) bestätigte, dass seiner Erfahrung nach die Universitäten ihre gesellschaftliche Verantwortung viel zu wenig wahrnehmen. Abgesehen von Aufträgen zu ethischen Technologieabschätzungsfolgen und aktuell zur Ethik von künstlicher Intelligenz, ist das Thema in den Lehrveranstaltungen viel zu wenig vertreten.

Mirko Adam, studentischer Mitarbeiter an der Universität Innsbruck, beklagte, dass zu seinem Forschungsbereich zusätzlich Kenntnisse aus Wissenschafts-

kommunikation automatisch vorausgesetzt würden, obwohl es sich um völlig unterschiedliche Fächer handle.



Wissenschaftliche Arbeit an Unis ist heute vielfach Kennzahlen getrieben und auf Publikationen in einer eingeschränkten fachlichen Community über Journals konzentriert.

Ein System von Kennzahlen fördert enggefasst Forschung, wie Kernegger betont. In vielen Bereichen gibt es minimale Forschungsförderungen und Abzüge, wenn nicht optimiert wird. Für ihn greift daher das Schlagwort vom Kommunikationsproblem zu kurz. Die Rahmenbedingungen seien eher eine Wand, die die Aussicht verhindert.

Zivilgesellschaft einbeziehen

In dem beschriebenen Korsett wird zu wenig auf die Schnittstellen zur Zivilgesellschaft geachtet. Solche Schnittstellen wären aber enorm wichtig, um zu verhindern, dass hauptsächlich Einzelkämpfer:innen sich um die Kommunikation bemühen. Damit könnte auch erfolgreich dem Vorwurf begegnet werden, dass Universitäten zu wenig Praxis vermitteln würden.

Lehrer:innenausbildung

80% der Lehrer:innen werden an der Universität Wien ausgebildet, berichtete Cenker, doch übergreifende Synergien zwischen Fächern und Disziplinen finden kaum statt. Regina Bösch, AHS Lehrerin in Wien, beschrieb den enormen Druck, der insbesondere auf Junglehrer:innen lastet.

Beide sind sich einig, dass angehende Pädagog:innen schon zu Studienzeiten rücksichtslos ausgenutzt und überfordert werden, während der zuständige Minister lapidar auf den Personalmangel verweist. Bösch betonte eindringlich, dass Willensbekundungen zu wenig sind und dass unterstützende Referenzorganisationen, wie z. B. „Teach for Austria“, ausgebaut werden müssten, um für Junglehrer:innen rechtzeitig Kontaktmöglichkeiten herstellen zu können.

Kernegger bestätigte die Wichtigkeit von Schnittstellen und interdisziplinärem Dialog, weil er davon überzeugt ist, dass Universitäten ihre Handlungsspielräume verstärkt nutzen müssten, um der „Generation Krise“ sinnvolle Beiträge zur Verfügung zu stellen. An der Angewandten sei es durch Initiativen

des Rektors gelungen, Entwicklungen von außen zu antizipieren und umzusetzen. Das betraf und betrifft sowohl klassische Disziplinen als auch das „Crossing“.

Der Handlungsspielraum der Universitäten

Einen gewissen Einblick in das Regelwerk von Leistungsvereinbarungen der einzelnen Universitäten jeweils mit dem Ministerium erhielt unsere Gesprächsrunde durch Kernegger, der hier Selbstbeschränkungen verortet, die nicht zielführend sind und auf Ebene der einzelnen Universitäten offen diskutiert gehörten, beispielsweise in den Senaten. Die Universitäten sollten sich nicht Einschränkungen unterwerfen, die nicht im Gesetz stehen.

Leistungsvereinbarungen sind öffentlich-rechtliche Verträge zwischen dem Bund und der jeweiligen Universität. Nach dem § 13 Universitätsgesetz enthalten sie inhaltliche Ziele und Vereinbarungen in Hinblick auf Lehre und Forschung sowie budgetäre Regelungen und sind für jeweils drei Jahre abgeschlossen.

Die Situation des Universitätspersonals

Die Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre fielen für die Beschäftigten ernüchternd aus, oft lagen sie knapp unter dem Ergebnis des öffentlichen Dienstes. Gab es einmal quasi überraschend „zusätzliche“ Budgetmittel, wie 2017, so wurden übertrieben viele Professuren geschaffen, während das bestehende Personal überwiegend leer ausging.

Friedrich Hess, Wirtschaftsuniversität Wien, berichtete vom Personalschwund beim sogenannten „allgemeinen“ Personal, welches zur hochqualifizierten Unterstützung der Forschenden und Lehrenden eingesetzt wird. Das Hauptproblem liegt in den vielen prekären Anstellungsverhältnissen in Teilzeitbeschäftigungen, die real mit ausufernden Überstundenleistungen verbunden sind.

Cancker bestätigte die enorme Wichtigkeit dieser qualifizierten Personalgruppe. Statt eines Ausbaus werden jedoch die Universitätsleitungen regelmäßig dazu angehalten, allgemeines Personal abzubauen. Kernegger räumte ein, dass die Schwierigkeit darin liegt, auf der einen Seite Anerkennung mittels entsprechender Entlohnung auszudrücken, andererseits aber durch Beschränkung der Personalkosten die Spielräume der Universitäten für Investitionen erhalten zu wollen. Um vernünftige Ergebnisse zu erzielen, vermisste er Diskussionen, die über die Geltendmachung des Finanzbedarfs hinausgehen müssten.

Die Perspektive, ein schlechtes Betreuungsverhältnis von Lehrenden zu Studierenden zu verbessern, könne nicht damit konterkariert werden, es „weniger“ schlecht zu machen. Hier steht der Innovationsbezug von Investitionen der Stabilisierung des Systems insgesamt entgegen.

Dazu kommt, dass die isolierte Betrachtung der Universitäten zu anderen Schlüssen führt als jene der Gesellschaft. Aus diesem Grund hat auch der UniNETz-Optionenbericht argumentiert, dass zivilgesellschaftliches Engagement finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung finden muss, um die Wertschätzung von Personen auszudrücken, die aktiv etwas für die Gesellschaft leisten. Schließlich ging Kernegger auf die Nachfrage von Sabine Hammer, Veterinärmedizinische Universität, Vorsitzende der UGÖD, ein, ob denn die Spartenfinanzierung der Universitäten eine gute Idee sei, und meinte, dass dies Entwicklungsdiskurse im Ministerium voraussetzen würde. Man kann daraus schließen, dass es diese gegenwärtig nicht im ausreichenden Maße gibt.

Der Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an österreichischen Universitäten (ULV) vertritt alle Künstler:innen und Wissenschaftler:innen und setzt sich für funktionstüchtige Universitäten mit gesellschaftlicher Verantwortung ein.

Mehr Informationen unter ulv.at

UniNetz ist ein Projekt der Allianz Nachhaltige Universitäten. Insgesamt 19 Partner:innen von Universitäten und aus der Wissenschaft haben einen Optionenbericht zur Umsetzung der SDG – Sustainable Development Goals erarbeitet und im März 2022 der österreichischen Bundesregierung übergeben.

Mehr Informationen unter uninetz.at

Abbild des Abgrunds?

Am Schluss bedankte sich Kernegger für den Themenaufriß der UGÖD in dieser Veranstaltung. Wenn wir uns heute die Frage stellen „Wie kommt man von der Bewegung in Richtung Abgrund weg?“, dann müssen sich die Universitäten entscheiden, ob sie lediglich ein Abbild der Gesellschaft sein, oder Keimzellen für neue Räume entwickeln wollen.

Input: Bernhard Kernegger, Die Angewandte

Stefan Schön

Chancengleichheit in der Schule Nicht in Österreich

Ulli Balassa und Susanne Weghofer, Stützlehrer:innen in Wien, geben den Input.

Stützlehrer:innen für Volksschulen gibt es als Wiener Modell, damit Inklusion gelebt werden kann, aber dieses Modell verkommt zum Auslaufmodell. Die präventive Förderung von Kindern mit unterschiedlichen Lernschwierigkeiten durch die Entwicklung und Erstellung individueller Übungsangebote über einen längeren Zeitraum steht im Mittelpunkt der Arbeit der Stützlehrer:innen. Diese präventive Arbeit soll unter anderem den Ausgleich von Benachteiligungen gewährleisten. Das bewirkt eine Verhinderung von Klassenwiederholungen, vor allem aber die Vermeidung bzw. Verringerung von sonderpädagogischem Förderbedarf.

Das zweite Aufgabengebiet betrifft das Unterrichten und Beurteilen von Kindern mit festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule (früher: meist nur in Deutsch oder Mathematik oder max. zwei Unterrichtsgegenständen), d.h. die Kinder können in ihren Volksschulklassen verbleiben und werden in den Gegenständen nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterstützt und unterrichtet. Der Test zur Feststellung der Lernbehinderung ist eine einstündige Leistungsüberprüfung (Schulpsychologie) mit einer gravierenden Entscheidung für die weitere Bildungslaufbahn.

Keine ausreichende präventive Förderung möglich

Im Sinne der Inklusion sollte der erste Aufgabenbereich, nämlich die präventive Förderung, mehr Gewicht und daher auch die nötigen Ressourcen erhalten! Aber genau das Gegenteil geschieht: Die Zahl der Stützlehrer:innen wird nicht erhöht und somit können benachteiligte Schüler:innen nicht in ausreichendem Maß präventiv gefördert und weiterhin nach dem Volksschullehrplan beurteilt werden. Die wenigen verbliebenen Stützlehrer:innen werden fast nur mehr für ihr zweites Aufgabengebiet (das Unterrichten und Beurteilen von Kindern mit festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule) eingesetzt.

Obwohl die Kinder mit „sonderpädagogischem Förderbedarf“ (SPF) laut einem rechtlichen Bescheid ein Anrecht auf eine bestmögliche Förderung haben, sollen diese Schüler:innen von der Klassenlehrer:in wie alle anderen Schüler:innen – nur differenziert unterrichtet werden. Sie haben weder durch eine Stützlehrer:in noch durch eine andere Sonderpädagog:in eine Unterstützung.



Das heißt nicht, dass sonderpädagogisches Unvermögen von Volksschullehrer:innen vorläge, diese Aufgaben sind aus zeitlichen und organisatorischen Gründen in einer Klasse mit oft mehr als 25 Schüler:innen nicht umsetzbar.

Somit werden die betroffenen Schüler:innen wohl kaum kontinuierlich gefördert, was zum Erreichen des bestmöglichen Bildungsabschlusses nötig wäre. Die Lehrpläne werden alle paar Jahre aktualisiert, Studien werden erstellt, aber es gibt kein Geld für die erforderlichen Lehrer:innen.

Die Alternative zur Integration und Inklusion sind „sonderpädagogische Zentren“, früher: Sonderschulen. Einige Sonderschulen in Wien haben sich auch für nicht (lern)behinderte Kinder geöffnet und werden so zu inklusiven Schulen. Aber schicken wirklich viele Eltern freiwillig ihr „gut gefördertes“ Kind in solch eine Schule?

Es hängt von den Eltern ab

Warum es so stark von den Eltern abhängt, ob Kinder die ihnen zustehende Unterstützung bekommen: Wenn Eltern sich nicht artikulieren können, die Betreuung des eigenen Kindes nicht einfordern, dann passiert das nicht, weil es viel zu wenige Stützlehrer:innen gibt. Die Stützlehrer:innen werden nicht mehr nachbesetzt, wegen Personalmangels werden einige als normale Klassenlehrer:innen eingesetzt.

In Wien gibt es keine Sprengelschulen mehr. Es entsteht die Situation, dass 100% der Kinder einer Schule keine deutsche Muttersprache haben. Kinder würden voneinander lernen, stattdessen gibt es Ghettos, weil die Eltern, die es sich leisten können, ihre Kinder woanders hinschicken.

Kinder brauchen Personen und Ressourcen

Weil es zu wenig Lehrer:innen gibt und zu viele Kinder pro Lehrperson, kann nicht mehr individualisiert werden. Wenn ein Kind eine Aufgabenstellung nicht versteht, geht die österreichische Schule davon aus, dass die Eltern helfen (und dem Kind die Aufgabe erklären, mit ihm Hausübungen machen). Aber egal woher die Eltern kommen: Eltern, die sich nicht auskennen, können nicht helfen. Auch Eltern, die sich nicht für das schulische Fortkommen interessieren oder einfach keine Zeit haben (Problem Alleinerzieher:innen), helfen nicht.

Unterschiedliche Regelungen

In Oberösterreich gibt es für die Pflichtschulen pro Bezirk ein bis zwei Sozialarbeiter:innen, die auch die Aufgabe haben, den Kontakt mit den Eltern zu suchen. Allerdings sind die Bezirke auch sehr groß.

In der Nachmittagsbetreuung wird die Lernbetreuung vom Staat bezahlt, die Freizeitgestaltung ist unterschiedlich geregelt. Freizeitpädagog:innen werden als Verwaltungspersonal geführt, sind von Privatschulen selbst zu bezahlen, in Landesschulen hingegen vom Land oder der Gemeinde.



Forderungen:

- Da die Kinder bei Schuleintritt einen sehr unterschiedlichen Entwicklungsstand von oft bis zu 3 Jahren aufweisen, betonte Susanne Weghofer folgende wichtige Forderung: möglichst frühen verpflichtenden und kostenfreien Kindergartenbesuch und ganz ZENTRAL: der Besuch der Vorschulklasse sollte für jedes Kind nicht in die Schulpflicht eingerechnet werden.
- Gemeinsame Schule und damit kein Notendruck in der Volksschule und keine Segregation mit 10 Jahren
- Ganztagschulen: vom Bund bezahlte Betreuung in Lernhilfe und Freizeit.
- Ressourcen für die bedarfsorientierte Förderung von Kindern, die das brauchen. Keine österreichweite SPF-Deckelung.
- Mehr Support für Lehrer:innen: Teamlehrer:innen, Lehrer:innen mit DAF/DAZ- Ausbildung¹, Stützlehrer:innen, Sprachheillehrer:innen, Sonderpädagog:innen als ambulante Lehrer:innen, Beratungslehrer:innen, Sozialarbeiter:innen, Gesundheitspersonal, gezielte Betreuung. Es braucht ein völlig anderes Zahlenverhältnis als derzeit 6000 Schüler:innen pro einer Psycholog:in.
- Bildung kostet! Das müssen Bildungs- und Finanzminister:innen wissen. Die ganze Regierung muss wissen, dass jeder in Bildung investierte Euro vielfach zurückkommt.

Dass sich beim „Aktionstag Bildung“ am 15. Juni 2023 in Wien zehntausend Menschen und in einigen Landeshauptstädten weitere hunderte einfanden, um Forderungen wie die obigen zu untermauern, zeigt die Wichtigkeit und Rechtfertigung für diese Anliegen.



Ulli Balassa und Susanne Weghofer

¹ Deutsch als Fremdsprache oder Zweitsprache

Prekariat in der Arbeitswelt

Chancengleichheit gesucht

Seit Mitte der 1990er Jahre wurden von wechselnden Regierungen Betriebe aus den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung und Kultur, Soziales und Daseinsvorsorge, Gesundheit und Pflege aus dem öffentlichen Dienst ausgegliedert. Aufgrund sparsamer Dotierung bei der jeweiligen finanziellen Ausstattung solcher Betriebe – in der Regel ohne automatische Indexanpassung – werden Beschäftigte in diesen ausgegliederten Betrieben zur flexiblen Manövriermasse bei andauerndem Einsparungsbedarf – mit und ohne Kollektivvertrag.

Prekäre Beschäftigung liegt nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vor, wenn der Erwerbsstatus eine geringe und befristete Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie wenig Integration in den Betrieb und wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitssituation gewährt, wenn arbeitsrechtlicher Schutz lediglich partiell besteht und wenn die Chancen auf eine materielle Existenzsicherung durch die betreffende Arbeit eher schlecht sind.

Daraus entstand mit den Jahren und mit der Zunahme von krisenhaften Situationen in unserer demokratischen Republik akademisches und kreatives Prekariat, Bildungs- und Weiterbildungsprekariat, Freelancer:innen und Jobnomadentum, Einpersonenernehmen (EPU) und unfreiwillig selbständig Erwerbstätige – insgesamt eine große Menge an flexiblen Arbeitnehmer:innen, die an der chancengleichen Teilhabe am Erwerbsleben gehindert werden. Wie sich diese flexiblen Beschäftigungsverhältnisse langfristig auf das Erwerbsleben und die demokratische Teilhabe auswirken werden, ist teilweise schon absehbar.

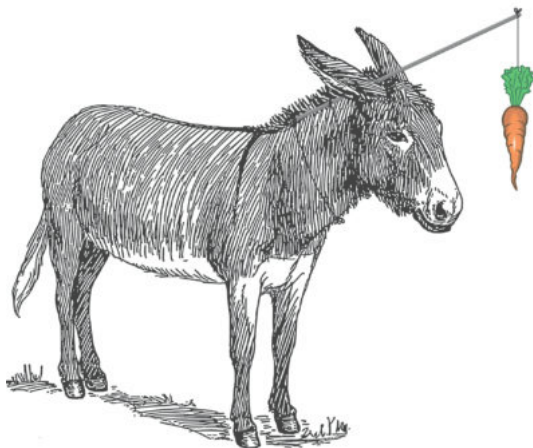
Befristete Dienstverträge in der Schule

Aus dem Bereich Schule wurde uns die Form der auf zehn Jahre befristeten Dienstverträge für Lehrer:innen vorgestellt, die trotz hohen Bedarfs an Lehrpersonal und trotz Fehlens formeller Kriterien zur Anwendung gelangten.

Dagegen haben sich die Lehrgewerkschafter:innen erfolgreich gewehrt und seit 2017 können Verträge für Lehrer:innen, auch wenn diese Lehrer:innen ihre Ausbildung erst noch abschließen müssen, nur mehr auf 5 Jahre befristet werden. Ab dem 6. Jahr entsteht ein Dauervertrag.

Offene Fragen in Debatte

Die Diskussion richtete sich auch um Forderungen, die die UGÖD formulieren möchte:



Können wir als UGÖD fordern, dass während der Zeit des Berufseinstieges von Lehrpersonen den Bildungsdirektionen gegenüber Berichtspflicht herrschen soll?

Können wir ein Vetorecht von Lehrpersonen gegen das Auslaufen eines Vertrages nach 5 Jahren fordern – etwa mit einem jährlich von der Schulleitung und der Lehrperson auszufüllenden standardisierten Onlinefragebogen?

Diese Fragen werden uns weiter begleiten.

Universitäten

Viele Beschäftigte des wissenschaftlich-künstlerischen Personals an Universitäten sind befristet beschäftigt. Mit der Kettenvertragsregelung nach § 109 UG sind die Universitäten an ein EUGH-Urteil gebunden. GÖD-Vorstandsmitglieder kennen die Lehrer:innen-Regelung (siehe oben) zur Qualifikation auf Dauer bereits und haben sich positiv für die Universitäten eingesetzt, sind aber an den Rektor:innen gescheitert, die Befristungen auf 6 + 8 + 12 Jahre befürwortet haben.

Der § 109 Universitätsgesetz (UG) regelt die befristete Anstellung von wissenschaftlichem-künstlerischem Universitätspersonal und ermöglicht in verschiedenen Abstufungen aneinander anschließende Befristungen von Verträgen. Diese Regelung führt damit nicht nur zu langanhaltenden prekären Arbeitsverhältnissen, sondern ist zudem auch sehr kompliziert gestaltet, was zusätzlich zu Verunsicherung führt.

Der Paragraph 109 UG hatte zunächst 3 Absätze, jetzt besteht er aus einem Sammelurium von 9 Absätzen und befristete Verträge auf eine Gesamtdauer von 24 Jahren sind möglich!

Als soziale Folge solcher Regelungen zeigt sich etwa eine langfristige Verzögerung bei der Familiengründung oder der Verzicht auf ein Familienleben. Dennoch ist festzustellen, dass immer häufiger auch die Befristungen beim allgemeinen Personal überhandnehmen.

Selbst erfolgreiche Feststellungsklagen bewirken nur eine Verkürzung der Befristungszeit: In Kollektivvertragsverhandlungen wird mit Nebelgranaten gearbeitet: Niemand kenne sich aus und es wird fälschlicherweise behauptet, dass es dann noch soweit komme, dass sogar in Drittmittelprojekten entfristet und fixangestellt würde.

Unter „Drittmittelprojekten“ werden Forschungsprojekte verstanden, die an den Universitäten durchgeführt werden, aber von dritter Stelle, etwa Einrichtungen zur Forschungsförderung oder der Privatwirtschaft finanziert werden.

Im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen ist der KV der außeruniversitären Forschungseinrichtungen tabu, weil er von Anfang an viel besser verhandelt wurde. Das Argument, dass manche Bereiche in Wissenschaft und Lehre nicht gewinnorientiert arbeiten können – z.B. Grundlagenforschung in der Soziologie, Geschichte etc. – wird nicht zugelassen. Die Ausgliederung der Universitäten aus dem öffentlichen Dienst war der eigentliche Unsinn – Bildung gehört zur Daseinsvorsorge und ist damit eine Aufgabe der öffentlichen Hand!

Sozial- und Gesundheitsbereich

In der Stadt Wien dienen Befristungen dazu, dass immer wieder billigere Neueinsteiger:innen in den Sozial- und Gesundheitsbereich kommen.

Die Idee, dass besonders der weibliche Mensch von sich aus zur Fürsorge neigt, hat schon im 19. Jahrhundert zur Entwicklung prekärer Beschäftigung im Pflegebereich geführt – der Lohn für eine pflegende Nonne war ein Bett.

Große Probleme bestehen in der Krankenpflege. Die Leitungen im Pflegedienst kümmern sich um sparsame ökonomische Durchführung von Pflegeaufgaben, aber nicht wirklich um pflegende Arbeitskräfte. Weibliche Pfleger:innen genießen kein hohes Ansehen, obwohl sie enormes Wissen im Studium wie im Arbeitsalltag erwerben. Trotz immer mehr Pflege-Know-how setzt sich dennoch das alte Vorurteil durch: Pflege beruhe auf Menschenliebe.

Strukturprobleme in Verbindung mit den Rahmenbedingungen sind feststellbar: Kleine Arbeitszeiteinheiten mit langen Pausen zwischen den Einsatzzeiten führen dazu, dass Frauen in der Pflege arbeiten und kaum Geld verdienen.

Kulturbereich

Aus dem Kulturbereich ist zu berichten, dass in technischen und wirtschaftlichen Bereichen mit marktüblichen Preisen und mit Überzahlungen gearbeitet wird, dass aber die wesentlichen kulturellen Dienstleistungen an sich nicht hoch angesehen sind und daher auch prekär erbracht werden können. Geschäftsführungen in ausgegliederten Kulturbetrieben wenden das Killerargument, dass mit Steuergeld sorgfältig und sparsam umzugehen ist, regelmäßig an.

Im einzigen Kollektivvertrag im Bereich der Bundesmuseen gibt es eine Flexi-Klausel: Kulturvermittler:innen erhalten Verträge, in denen pro Monat eine Führung durch eine Ausstellung als Fixum bezahlt wird – wer viele Führungen macht, verdient viel. Ab dem ersten Lockdown im März 2020 und bei lang anhaltender Museumssperre bekamen die Kolleg:innen jedoch nur mehr das vereinbarte Fixum. Die Betriebsräte in dem Bereich haben diese Regelung schon lange bekämpft, auch die GÖD will sich für deren Abschaffung einsetzen, wenn es zur Fortführung der Verhandlungen um einen Kollektivvertrag für alle Bundesmuseen kommt.

In der Diskussion sind Fragen aufgekommen, die die Herausforderungen in diesem Bereich widerspiegeln. So steht im Raum, ob Betriebsratskörperschaften öfters zum Instrument der Klage greifen sollten oder wie einer Streikdrohung Gewicht verliehen werden kann, wenn die Gewerkschaftsdichte in den Betrieben fehlt.

Der Zusammenhang von Demokratie und Prekariat

Die Verschlechterungen der Arbeitsstandards hemmen eine demokratische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Das AMS fordert eine „Mobilität der Arbeitslosen“. Aber was soll das bringen, wenn es in Unsicherheit und mangelnde Existenzsicherung führt?

Daher: gute Beschäftigungsbedingungen für die Menschen.

Beate Neunteufel-Zechner

- Plattformarbeit ist eine weitere Herausforderung, die Arbeit dort ist sehr prekär.
- Auch Journalist:innen sind überwiegend prekär beschäftigt. Vielleicht kommt das Thema deswegen nur so spärlich in den Medien durch.
- Prekäre Arbeit hat viele Gesichter und tiefgreifende Auswirkungen auf den Aufbau eines gesicherten Lebens.

Arbeitsumwelt und Energie sparen

Tipps für den Betrieb

Welche Möglichkeiten haben Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen sich für den Schutz der Umwelt auch im Rahmen des Betriebs einzusetzen und sinnvolles Energiesparen voranzutreiben?

Inzwischen gibt es eine Reihe von Quellen und Studien, Tipps und Vorschlägen, von denen einige im Folgenden dargestellt werden.

Am Arbeitsweg

Zu Fuß gehen, mit dem Rad fahren oder auf die öffentlichen Verkehrsmittel umsteigen kann bis zu 78% Energie sparen helfen.

Wenn es das Auto sein muss, weil die Anbindung schlecht ist, dann bitte ein sparsames wählen, langsamer fahren – mit 80 km/h statt 100 km/h kann 24% Kraftstoff gespart werden. Fahrgemeinschaften helfen der Umwelt.

Immer wieder nachfragen, ob dir ein Jobticket zu Verfügung gestellt wird oder ein Zuschuss zum Klimaticket möglich ist.

Auch die Praxisbeispiele können bei der Argumentation im Betrieb helfen. Viele weitere Tipps sind unter anderem auf der Seite klimaaktiv.at zu finden. Betrieben wird die Seite vom Ministerium für Klimaschutz.

Unter dem Punkt „Mobilität“ gibt es auch Informationen zu vielfältigen Förderungen und Initiativen.

Praxisbeispiel Österreichische Nationalbibliothek:

- Kostenloser Fahrradcheck im Betrieb
- (bewegliche) Radabstellplätze, besonders bei denkmalgeschützten Gebäuden
- Fahrradkeller mit Duschen für jene mit einem weiteren Weg.

Wer mehr zu Geräten für Betrieb und Haushalt und worauf beim Kauf zu achten ist, erfahren möchte: topprodukte.at

Gebäudeneubau

Es wird eher selten der Fall sein, dass der Betrieb neu bauen will, aber dabei ist der Betriebsrat auf jeden Fall zu informieren, er kann die Bauweise hinterfragen (Niedrigenergiehaus oder Recyclingbau, mit oder ohne Photovoltaikflächen zur Sonnenenergienutzung und ausreichenden Speichern), die Verwendung von umweltfreundlichen Materialien fordern und auf eine umweltfreundliche Ausstattung achten – z.B. bei den Büromöbeln:

Betriebsräte haben Einsichtsrecht in alle Verträge, die der Betrieb abschließt. Und da kann in einem nachhaltigen Vertrag auch drinstehen, dass die Büromöbel zur Entsorgung und/oder Wiederverwertung zurückgenommen werden. Aber auch die Ausdünstungen der neuen Möbel können vertraglich abgesichert werden, etwa mit einer Garantie, dass kein Formaldehyd entweicht. Dasselbe gilt für alle weiteren Ausstattungselemente im Betrieb.

Gebäudebestand

Bei der Beleuchtung sollte darauf geachtet werden, dass alte Systeme mit LED-Lampen ersetzt werden, die im Vergleich zu normalen Glüh- oder Halogenbirnen bei viel längerer Lebensdauer 90% Energie sparen. Weniger K(elvin) geben wärmeres Licht, empfohlen werden 2000 K oder darunter sowie Zeitschaltuhren, damit jede:r von uns nicht immer ans Lichtausschalten denken muss vor dem Heimgehen. Ab 5000 K entsteht weißes, kaltes Licht, das nicht oft oder nur in bestimmten Bereichen genutzt werden sollte – aus gesundheitlichen und psychologischen Gründen.

Wenn es jedoch um die Beschattung und Kühlung geht, weil das Büro nach Süden hin liegt, dann können Außenrollos gute Dienste leisten. Auch Sonnensegel und vor allem Pflanzen sorgen für besseres Raumklima, weil diese 30-55% Luftfeuchtigkeit erzeugen und damit bewirken, dass wir den Raum wärmer empfinden.

Eine Bepflanzung rund um den Betrieb kann auch bei der Beschattung (mit Bäumen) und zur Klimabeeinflussung helfen. Wenn Klimageräte gebraucht werden, dann werden eher Split-Klimaanlagen empfohlen als Monoblock-Kühlgeräte.

Ist euer Betrieb mit feinen Pausenräumen ausgestattet, dann sind vielleicht sogar ein paar Tipps für den Küchenbetrieb hilfreich:



Pausenräume und Büroküchen

Ein Kochtopf sollte immer genau auf die Herdplatte passen und ein Deckel hilft Energie sparen. Auch die Nutzung von Restwärme ist sinnvoll – also 5-10 Minuten früher die Herdplatte abdrehen.

Beim Backrohr ist Umluft zu empfehlen, weil dann das Vorheizen nicht notwendig ist. Eine Küchenuhr hilft bei der Nutzung der Restwärme.

Wasserkocher sind sinnvoll für Tee- oder Café-Aufgießen, aber nicht zum Vorerhitzen von Nudelwasser.

Zitronensäure ist ein natürliches Produkt zum Entkalken von Wasserkochern und Cafemaschinen und kann neben Bio-Flüssigseife auch zum Reinigen von verkalkten Oberflächen genutzt werden (mit Einweghandschuhen).

Wird Gefriergut aufgetaut, so sollte dies eher im Kühlschrank geschehen als auf einem Herd – da ist gute Planung hilfreich.

Beim Kühlschrank ist auf gute Dichtungen zu achten. Wenn er gut gefüllt ist, verbraucht er weniger Energie – zum Aufbewahren von Gefriergut reichen -18°C , natürlich bei guter Gerätequalität – mit Hinweis auf das grüne A.

Geschirrspülen sollte nicht unter Fließwasser erledigt werden, bitte den Stoppel benutzen und eventuell auch kalt spülen. Geschirrspüler voll einräumen und Sparprogramm benutzen.

Mit Sparduschkopf oder Durchflussbegrenzer kann Wasser und Energie gespart werden. Durchlaufbegrenzer können auch in Handwaschbecken und Toiletten eingebaut werden.

Stromsparen

Nachtstrom ist nicht nur billiger, er hilft auch den Verbrauch zu Spitzenzeiten zu verringern und das bedeutet weniger Stromzukauf außerhalb Österreichs.

Eine Stromsparsundenanzeige gibt es unter energie.gv.at

Es wird empfohlen, die Waschmaschine oder den Geschirrspüler erst am Wochenende zu nutzen oder am frühen Nachmittag, im Haushalt auch erst spät abends. Haushalte verbrauchen in Österreich 31% des gesamten Gas- und 29% des gesamten Stromverbrauches.

Für das Aufladen von E-Fahrzeugen sollten Wallboxen erst nach 19 Uhr genutzt werden. Akkus sind vernünftiger und sparsamer im Verbrauch und bei der Entsorgung als Batterien – und wenn in einem Betrieb 1000 Türen nur mehr mit Karten zu öffnen sind, dann ist so ein Austausch wirklich notwendig und bringt einiges an Energieersparnis. Wer allerdings eine eigene PV-Anlage hat, für den oder die ist Stromverbrauchen untertags angesagt!

Sowohl im Haushalt als auch im Büro sind schaltbare Steckerleisten oder Netzschalter eine gute Investition zum Stromsparen, „Standby“ ist eine unnötige Unsitte, die die Lebensdauer von Elektrogeräten nicht verlängert.

Richtig heizen und lüften

Heizkörper freihalten und nicht verbauen oder verhängen, Thermostate zum Regulieren der Temperatur einbauen – mit der Geschäftsführung über zentrale Temperaturregelungen nach der Arbeitsstättenverordnung verhandeln, Entlüften von Heizkörpern wenigstens zu Beginn der Heizsaison durchführen lassen.

Türen schließen und Fenster dichten, für die Zirkulation ist das dauergekippte Fenster besser als mindestens 3-4 mal täglich Stoßlüften.

CO₂-Messgeräte sind eine gute Sache zur Kontrolle des Raumlftverbrauchs. Im Großraumbüro sollten die Geräte oder auch ein geeichtes Thermometer in der Mitte des Raumes stehen.

Unter mission11.at gibt es übersichtlich gestaltete und effiziente Sparvorschläge sowohl für den Haushalt als auch für den Betrieb.

Die Seite wird vom Klimaschutzministerium betreut.

Homeoffice

Je kleiner die Geräte, desto sparsamer sind sie. Das spricht für Laptops und Tablets statt für Desktop-PCs. Allerdings muss das auch immer mit der gesunden Arbeitsweise und einer guten Sicht abgewogen werden. Ebenso ist das ergonomische Arbeiten ein Thema. Trotzdem macht es Sinn, beim Kauf eines Computers auf den Stromverbrauch, aber auch auf die Möglichkeiten zur Wiederverwertung der Materialien sowie auf deren Herkunft zu achten.

In dem Betrieb, in dem ich arbeite, gibt es seit vielen Jahren schon ein Audit mit jährlichem Prüftermin und Workshop vom Gesundheits- und Sozialministerium aus. Da können alle Kolleg:innen und Betriebsrät:innen Vorschläge einbringen. Das hat viel im Betrieb verändert bis hin zur Beschaffung von umweltschonendem Recyclingpapier und zum sparsamen Toner-Einsatz bei Kopiergeräten.

Wir haben erfolgreich ein Umweltschutz-Label bekommen. Bei uns gibt es einen Abfallbeauftragten und im Brainpool-Programm für die betriebliche Weiterbildung gibt es jährlich mindestens 3 (von 20) Seminare zu nachhaltigen Themen.

Heuer hatten wir z.B. einen Workshop zum „gesunden Genuss im Büroalltag“, da ging es um gesundes Essen und eine Beraterin der Umweltberatung hat diesen Vormittag sehr vergnüglich für uns gestaltet.

Auf der Website der Umweltberatung gibt es viele gute Ratschläge und Informationen zur umweltbewussten Gestaltung eurer Arbeitswelt vom Essen bis zur umweltverträglichen Abfallentsorgung.

Seit April 2021 haben wir eine Kantine in unserem Betrieb, wo wir in der Mittagspause vegan, vegetarisch und Speisen mit Fleisch essen können – darüber freuen sich nicht nur die Kolleg:innen, auch Benutzer:innen und Gäste sind in unserer Kantine green-door.at sehr willkommen!

Wir brauchen viele verschiedene Schritte, um die Umweltbelastung zu verringern und so der Klimakatastrophe entgegenzuwirken. Hier nochmals die genannten Informationsmöglichkeiten im Überblick:

[klimaaktiv.at](https://www.klimaaktiv.at)
[energie.gv.at](https://www.energie.gv.at)
[mission11.at](https://www.mission11.at)
[topprodukte.at](https://www.topprodukte.at)

Beate Neunteufel-Zechner

Postenschacher

Für objektivierte Aufnahmeverfahren

Dieser Beitrag stellt die wichtigsten Punkte zur Bedeutung von objektivierten und anonymen Aufnahmeverfahren in den österreichischen Staatsdienst ins Zentrum. Die UGÖD hat in diesem Zusammenhang am 17. Februar 2023 einen offenen Brief an Vizekanzler Werner Kogler übermittelt.

Anlass war unter anderem das Ende des so genannten ÖVP-Korruptions-Untersuchungsausschusses. Eines der Ziele des zu Ende gegangenen Untersuchungsausschusses (UA) lautete wie folgt:

„Die Untersuchung soll die Grundlage für zukünftige Maßnahmen zur Stärkung der Korruptionsprävention, zur Verminderung der Missbrauchsanfälligkeit bei der Vergabe von Finanzmitteln und Funktionen sowie zur Stärkung der Kontrollmechanismen bilden.“

Im Hinblick auf die im Rahmen des UA besprochenen konkreten Fälle aber auch vielfach in der Öffentlichkeit seit Jahrzehnten bekannten Vorwürfe von „Partei-buchwirtschaft“, „Freunderlwirtschaft“ oder „Postenschacher“ zeigt sich mehr denn je die Notwendigkeit einer Anpassung des Aufnahmeverfahrens in den Staatsdienst an westliche Standards.

Allgemeiner Rahmen für die Aufnahme in den Staatsdienst

2006 hat Österreich die UN- Antikorruptionskonvention ratifiziert, welche im Artikel 7.1. festhält: „Jeder Vertragsstaat ist soweit angemessen (...) bestrebt, für die Anwerbung, Einstellung, Beschäftigung, Beförderung und Pensionierung von Beamt:innen (...) Regelungen zu beschließen, (...) die auf den Grundsätzen der (...) Transparenz sowie auf objektiven Kriterien wie Leistung, Gerechtigkeit und Eignung beruhen.“

In vielen anderen europäischen Staaten wie z.B. in UK, IRL, DE, FR und BE, ja sogar außerhalb Europas, in Indien, gehören objektive Aufnahmeverfahren zum Standard eines modernen öffentlichen Sektors. Auch die EU Institutionen organisieren strenge objektive Aufnahmeverfahren mittels der Agentur EPSO (European Personnel Selection Office), was naturgemäß mit hoher Leistung und Qualität des EU Beamt:innenapparates einhergeht.

Ein parteiunabhängiger Beamt:innenapparat hat den Vorteil, dass die besten Köpfe bestellt werden, Sachpolitik betrieben wird und die langfristigen Staatsziele der Republik Vorrang haben vor allfälligen kurzfristigen parteipolitischen Interessen oder Interventionen.

Herausforderungen in Österreich

Dem österreichischen Ausschreibungsgesetz unterliegen jedoch nur Leitungsfunktionen ab der Gehaltsstufe A1/5 (§15 Abs.2). Dies stößt international zu Recht auf Verwunderung. Es finden für Bundesministerien in Österreich weder allgemeine Ausschreibungen noch davon abgeleitete Aufnahmeverfahren statt.

Wenn die Aufnahme von Beamt:innen jedoch nicht auf der Basis eines Wettbewerbs und der fachlichen Qualifikation erfolgen, werden sich diese ihre ganze Karriere lang nicht nur der Republik, sondern auch einer Partei verpflichtet fühlen, und könnten in unterschiedlichem Ausmaß „beeinflussbar“ sein. Es muss nicht so extrem kommen wie zuletzt bekannt "Vergiss nicht – du hackelst im ÖVP Kabinett!! Du bist die Hure der Reichen!", aber es könnte schon eine sanfte Erinnerung, wem man den lebenslangen Job zu verdanken hat, genügen.



Nur das BMEIA verfügt aus Zufall (beim Wiederaufbau nach dem II. WK wurde die Vorgangsweise in Frankreich kopiert) seit Jahrzehnten mit dem Préalable über ein derartiges gesetzlich abgesichertes objektives und anonymisiertes Aufnahmeverfahren, sodass weder Parteibuch, Parteinähe oder „Vitamin B“ notwendig sind, um in diesem Ministerium auf Basis des freigewordenen Planstellenkontingentes aufgenommen zu werden.

Notwendige Schritte

1) Die Einführung eines für einen OECD Staat längst fälligen objektiven Aufnahmeverfahrens AM ANFANG der Laufbahnen im Staats- (und Landes-)dienst.

Solange die Aufnahme von Staatsdiener:innen nicht auf Basis von breiten, anonymisierten, objektiven und auf messbare Qualitätskriterien ausgerichteten Aufnahmeverfahren stattfindet, sondern Posten – selbst wenn ausgeschrieben – einzeln vergeben werden, wird bei Postenbesetzungen die traditionelle österreichische „Parteibuchwirtschaft“ nicht zu vermeiden sein. Beispiele für transparente und effiziente Aufnahmeverfahren gibt es in vielen OECD-Ländern, bei der EU (EPSO) und in Österreich im BMEIA (Préalable).

2) Die Qualitätssicherung des gesamten Aufnahme- bzw. Besetzungsprozesses für Leitungsfunktionen.

In Österreich ist mit dem Ausschreibungsgesetz (AusG) die erste Stufe von Ernennungsverfahren relativ gut abgesichert. Da die Nicht-Einhaltung der im AusG vorgesehenen Prinzipien jedoch keine Folgen hat (außer extrem schwere Einbringung zivilrechtlicher Schadenersatzklagen) und unterlegene Bewerber:innen den Ernennungsprozess auch nicht kurzfristig aufhalten können, ist das Ausschreibungsgesetz in der österreichischen Praxis „zahnlos“.

Abgeleitete Forderungen

Die Qualität des gesamten Ernennungsprozesses im Sinne des Staates aber auch der Mitbewerber:innen sollte, in Anlehnung an die Rechtslage in Deutschland, zumindest Folgendes enthalten:

- dienstliche Beurteilungen der Bediensteten (wurde in Österreich aufgehoben), damit die Beurteilung entsprechender Ausschreibungskriterien objektiv gemessen werden kann. Hier könnte z.B. in allen Ministerien das 360° Feedback eingeführt werden
- die bestmögliche Entpolitisierung bzw. Vermeidung der de facto fehlenden Unabhängigkeit der Begutachtungskommissionen
- die Möglichkeit eines einstweiligen Rechtsschutzes (Eilantrag beim VwGH) von unterlegenen BewerberInnen (wodurch eine sehr starke a priori Kontrolle von nicht qualifikationsgestützten Entscheidungen gegeben wäre)
- im Extremfall die Möglichkeit der Rücknahme willkürlicher Ernennungen auf Basis von Urteilen des VwGH
- die Einhaltung des Personalvertretungsgesetzes während des gesamten Verfahrens

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (UN-Antikorruptionskonvention) ist ein weltweit völkerrechtlich bindender Vertrag zur Bekämpfung von Korruption. Es wurde 2003 beschlossen und ist im Dezember 2005 in Kraft getreten. Es beinhaltet Präventionsmaßnahmen, Pflichten von Staaten und die internationale Zusammenarbeit gegen Korruption.

Im Dezember 2021 hatten 189 Staaten, darunter auch die Europäische Union, diese Konvention ratifiziert.

Arbeit neu denken

Eine Herausforderung

Die Herangehensweise an dieses große Thema ist zurzeit flankierend geprägt von einer umfangreichen medialen Diskussion zur Frage der Arbeitszeitverkürzung und Überlegungen zur Einschränkung von Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte.

Dieser Problemaufriss stellt den derzeitigen Stand der Ergebnisse einer Arbeitsgruppe dar, die sich bei der letzten UG-Konferenz 2022 gebildet hatte. Vor dem Hintergrund, dass heranwachsende Generationen „die Arbeit“ nicht mehr als Lebensmittelpunkt betrachten, muss die Leistung für und die Abgeltung von Erwerbsarbeit neu bewertet werden.

Es muss herausgearbeitet werden, welche Bereiche in Arbeit und Freizeit jeweils überhaupt und in welchem Ausmaß bezahlt werden.

Abgrenzungsprobleme entstehen beispielsweise angesichts der Tatsache, dass (unbezahlte) Care-Arbeit bei einer Neubewertung von Arbeit mit einkalkuliert werden muss, wenn die Forderung nach einer bestimmten maximalen Arbeitszeit bestimmt werden will.

Die UG hat sich den dringlichen Fragen der Zeit in mehreren Arbeitsgruppen gewidmet

- Arbeit
- Pensionen
- Soziales
- Klima- und Strukturwandel

Ebenso sollte die Forderung nach Möglichkeit einer selbstbestimmten Arbeitszeit im Lichte dessen, dass Betreuungspflichten für Kinder und Angehörige nicht freiwillig entstehen, als Resultat aus dem Postulat des Primats der Menschlichkeit in der Arbeitswelt betrachtet und darüber verhandelt werden.

Utopisch statt normal

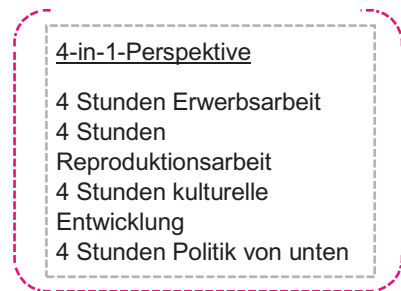
Es ist wichtig, Utopien zu entwickeln, um Forderungen formulieren zu können. Die ideologiebefreite grundsätzliche Fragestellung muss lauten: Was bedeutet „gute Arbeit“ als Ziel guter Interessensvertretung der Unabhängigen Gewerkschafter:innen? Vorstellbar wäre etwa, dass ehrenamtliche Arbeit bezahlt wird - pensionierte pflegende Menschen sollen honoriert werden – das hat der OGH so festgestellt und wurde vom Gesetzgeber ausgehebelt!

Wichtig ist weiters, nicht dem von Arbeitgeber:innenseite vordefinierten Begriff der Flexibilisierung anheim zu fallen, indem der Nutzen für die Arbeitgeber:innen in

den Vordergrund gerückt wird, während er bei den Arbeitnehmer:innen bei Vereinbarkeitsthemen ausbleibt.

Modell zum Weiterdenken

Theoretisches Rüstzeug für eine entsprechende Korrektur findet man in den Thesen der deutschen Soziologin Frigga Haug, insbesondere ihrer „Vier-in-einem-Perspektive“ zu den Bereichen Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und Entwicklungschancen, mit dem Ergebnis, dass die Erwerbstätigkeit rigoros auf vier Stunden verkürzt werden müsste.



„Perspektivisch erledigen sich auf diese Weise Probleme von Arbeitslosigkeit mitsamt Prekariat und Leiharbeit: So gesprochen gehen alle einer Teilzeitarbeit nach, bzw. der Begriff hat aufgehört, etwas sinnvoll zu bezeichnen, und wir können uns konzentrieren auf die Qualität der Arbeit, ihre Angemessenheit an die menschliche Verausgabung ihrer Fähigkeiten.“ (F. Haug, Die Vier-in-einem-Perspektive)

Haug selbst spricht davon, dass „dies kein Nahziel sei, nicht heute und hier durchsetzbar, doch kann es als Kompass dienen“. Das skandinavische Modell „wer arbeitet wann?“ mit Aufteilung von Arbeit unter mehreren Personen und mit weniger Zeit pro Person mag bereits in diese Richtung deuten.

Forderungen, Auseinandersetzungen und empirische Nachweise

Gewerkschaftliche Forderungen dieser Art werden mit Sicherheit eine Gegenbewegung provozieren, der man sich stellen muss. Wir müssen kalkulieren, was entstehen könnte, wenn der Mensch mit ihren:seinen Bedürfnissen nicht mehr bzw. noch weniger berücksichtigt wird? Im Sinne der Korrelation „Was willst du? Was bringst du?“. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels wird die Debatte noch schwieriger zu führen sein.

Umgekehrt gibt es Beispiele, die unsere Thesen bestätigen. So etwa hat die „ematic GmbH“ die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt und dann noch einmal auf eine 30-Stundenwoche reduziert, Dies bei vollem Lohnausgleich - der Gewinn der Firma hat sich durch stärker motivierte Mitarbeiter:innen erhöht. Frankreich hat 1995 die 35-Stunden-Woche eingeführt, dennoch hat kaum ein anderes europäisches Nachbarland nachgezogen. Arbeitszeitverkürzung muss nicht mehr Kosten verursachen. Oder: Arbeit und Freizeit - warum beziehen wir uns nur auf Österreich, ohne den Blick über die offenen Grenzen in die EU zu wagen?

Personalvertretung an der Front

Für Betriebsräte zeigen sich seit der Corona Pandemie durch die Einführung von Homeoffice auf breiter Basis weitere Veränderungen dadurch, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen. Die große Gefahr ist, dass die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit nicht gelingt.

Ein Grundproblem besteht darin, dass alles, was mit dem Beruf zu tun hat, in die klassische Definition von Arbeit fällt. Abseits davon wird jedoch unendlich viel unbezahlte Arbeit erbracht, mit einem hohen gesellschaftlichen Nutzen – überwiegend von Frauen!



Abgesehen davon stimmen die Relationen schon dann nicht mehr, wenn Geschäftsführer:innen 7-12x mehr verdienen als der Mindestlohn ihrer Beschäftigten ausmacht. In der Gruppe der Pensionist:innen zeigt sich, dass sie oft ihre Berufslebensgewohnheiten nicht loslassen und auch in der Pension weiterarbeiten.

Andererseits: Wie viele Frauen wechseln aus einem regulären Arbeitsverhältnis in die Pension? - 5%.

Mindestens 95% haben sich vorher schon krank geschunden/ schinden lassen, der Leistungsdruck auf Frauen ist viel zu hoch!

Zur Situation an den Universitäten

Wie sehr senkt der zeitliche Mehraufwand den Stundenlohn? Die Antwort findet sich im neoliberalen Kennzahlen-Denken, die Werte verschieben sich, auch an den Unis wird die Identifikation mit dem Betrieb abnehmen, teilweise findet schon jetzt ein "Überlebenskampf" statt – ohne Interesse an der Uni, dem Institut oder den Kolleg:innen. Hauptsache, es gibt All-Inclusive-Verträge! Was zur Frage führt: Was ist bezahlt, was nicht? „Am Ende bist du der Opa von deinen Schüler:innen“ (Zitat: Christian Cenker). Dies beschäftigt zwangsläufig auch Personalvertreter:innen, beispielhaft skizziert von Gary Fuchsbauer: Er ist gern Lehrer, Berater, Vater von 5 Kindern, Gewerkschafter. Das alles macht er eigen- und nicht fremdbestimmt. Doch der Drang zum Weiterdenken nach einer fordernden und ihm nahegehenden Situation wird z.B. im Straßenverkehr zum Risiko. Womit wir wieder bei der Work-Life-Social-Balance ankommen.

Fazit und Fortsetzung

Wenn wir uns teure Freizeit leisten müssen, weil die Arbeit nicht auszuhalten ist, wenn Kinderpflege+Altenpflege+Geldverdienen sich gegenseitig ausschließen, wenn das Betriebs- und Arbeitsklima nicht stimmt, wenn die Wertschätzung fehlt, wenn die Normalarbeitszeit (immer noch) 48 Stunden beträgt, dann sind das alles viele, aber noch nicht alle Gründe, weshalb wir uns weiterhin dringend diesen Themen widmen müssen.

Die UG fordert eine 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich - nicht in kleinen Schritten, sondern auf ein Mal.

Die bisherigen Arbeitszeitverkürzungen haben vielfach nicht zu einer Entlastung der Beschäftigten geführt, sondern zu einer Arbeitsverdichtung.

Es ist evident, dass eine kürzere Arbeitszeit das gesundheitliche Wohlbefinden steigert, die Gefahr von Arbeitsunfällen senkt und die Produktivität steigert.

Die Arbeitsgruppe "Arbeit neu denken" wird an diesem Thema dranbleiben, es kampagnisieren und gute Öffentlichkeitsarbeit vorbereiten.

Vera Koller und Stefan Schön



Altersteilzeit (nicht nur) aus Frauensicht

Darüber diskutierten Edith Beck-Wilhelm, Marion Polaschek und Claudia Astner (alle drei UGÖD-Frauenreferat) nach einem Impulsreferat der ÖGB-Arbeitsmarktexpertin Sylvia Ledwinka.

Die Themen Arbeitsverdichtung, unbezahlte Care-Arbeit, Erhöhung des Pensionsantrittsalters, weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer:innen – und jetzt auch keine geblockte Altersteilzeit mehr – standen zur Debatte.

Altersteilzeit nur in der Privatwirtschaft?



Man stelle sich das einmal umgekehrt vor ...

Gleich zu Beginn stellte die ÖGB-Expertin fest, dass die Altersteilzeit nur in der Privatwirtschaft durchgängig ermöglicht wird, während der öffentliche Dienst als Arbeitgeber den Arbeitnehmer:innen diese Variante gar nie eröffnet hat. Anders sieht es bei der Gemeinde Wien aus, hier gibt es die kontinuierliche Variante seit kurzem. Altersteilzeit im öffentlichen Dienst wird aber von den Unabhängigen Gewerkschafter:innen seit Jahren gefordert.

Gerade jetzt, wo das Frauenpensionsalter für Nichtpragmatisierte angehoben wird und gleichzeitig Fachkräftemangel herrscht, ist die Altersteilzeit eine Möglichkeit für ältere Frauen, länger im Erwerbsleben zu bleiben, ohne Verluste bei der späteren Pension und bei der "Abfertigung alt" hinnehmen zu müssen. (Beamt:innen haben jetzt schon den 65. Geburtstag als Pensionsantrittsalter).

Seit Einführung der Altersteilzeit im Jahr 2000 für all jene, die Arbeitslosenversicherungsbeiträge leisten, wurden die Zugangs- und Förderbedingungen mehrmals verschärft. Die Blockvariante, für die der Zuschuss des AMS nur noch 50% beträgt, soll nach Aussagen des Arbeitsministers überhaupt auslaufen.

Aus der Arbeitslosigkeit in die Pension

Immer noch wechseln über 40% der Frauen aus der Arbeitslosigkeit in die Pension. Die Altersteilzeit ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, um einen gleitenden Übergang in die Pension zu ermöglichen; finanziert wird sie aus der Arbeitslosenversicherung. In diese zahlen sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen je 3% des Bruttolohnes ein. Wird Altersteilzeit ermöglicht, erhalten Arbeitgeber:innen 50% der zusätzlich entstehenden Mehrkosten bei der Blockvariante, 90% bei der kontinuierlichen Variante der Altersteilzeit vom AMS ersetzt.

Altersteilzeit war ursprünglich u.a. dazu gedacht, einen guten Wissenstransfer durch die zwingende Einstellung einer Ersatzarbeitskraft zu ermöglichen und so Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren. Bisher haben v.a. Großbetriebe und Angestellte die Altersteilzeit genutzt, u.a. um früher in Pension zu gehen (=Blockvariante), ein lebenszeitorientiertes Arbeitsmodell zu nutzen oder um teure Arbeitskräfte abzubauen.

Auch im öffentlichen Dienst einführen

Die Unabhängigen Gewerkschafter:innen fordern die Altersteilzeit im öffentlichen Dienst. Es ist durch nichts zu begründen, weshalb Frauen und Männer im öffentlichen Dienst keinen Zugang zur Altersteilzeit haben. Immerhin zahlen Vertragsbedienstete über Jahre hinweg Arbeitslosenversicherungsbeiträge, meist mehr als andere Dienstnehmer:innen, ohne jemals eine Leistung des AMS in Anspruch zu nehmen. Sie finanzieren die Altersteilzeit mit, ohne selbst in den „Genuss“ dieser Bestimmung zu kommen.

Deswegen hat die UGÖD diese Forderung im März 2023 wieder bei den Bundesleitungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst eingebracht und erwartet von den anderen Fraktionen, dass sie diese Forderung unterstützen. Auch in den Arbeiterkammern fordern die Unabhängigen bereits seit langem einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit sowie eine Erweiterung der Modelle zur Altersteilzeit und bringen laufend dementsprechende Anträge ein.

No taxation without ...

Edith Beck-Wilhelm

Gesundheitswesen

Chancengleichheit als Utopie?

Am Beginn stand die Definition von Chancengleichheit entnommen aus der Publikation „Gesundheitsbezogene Chancengleichheit der Gesundheitsförderung Schweiz 2006“: *Chancengleichheit bezeichnet sowohl ein Wettbewerbsprinzip als auch ein Grundrecht. Chancengleichheit postuliert das Recht auf eine faire und gerechte Verteilung von Gütern und Lebenschancen. Niemand darf aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen (wie Geschlecht, Alter, Hautfarbe) oder aufgrund seines sozialen Status (Bildung, Beruf, Einkommen) diskriminiert werden.*

Neben Bundesgesetzen, wie dem Bundes-Gleichheitsbehandlungsgesetz und allfälligen Rechtsgrundlagen auf Länderebenen, sind vor allem im Gesundheitswesen auch die diversen Berufsrechte beachtlich und können teilweise Chancenungleichheit herbeiführen.

Weitere Definitionen und Auslegungen

Zudem gibt es eine formelle Empfehlung der EU-Kommission aus dem Jahr 2008 zur aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen. Österreich ist im EU-Vergleich hier durch die aktive Politik seitens des AMS vergleichsweise gut aufgestellt.



Weiters wird das Ergebnis einer Literaturrecherche zur Chancengleichheit im Gesundheitswesen vorgestellt. Diese Studien geben auch deutliche Hinweise darauf, welche Lösungsansätze verfolgt werden sollten. Insbesondere in Deutschland wird diesem Thema größere Aufmerksamkeit gewidmet und bestehende Gesetze werden aktuell einigen Novellen unterzogen. Allerdings ist bemerkenswert, dass – besonders im öffentlichen Bereich – das Thema Chancengleichheit nur sehr zögerlich angegangen wird.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass vor allem im Bereich der deutschen Gesundheitsindustrie multinationale Konzerne in dieser Fragestellung tonangebend sind. Im europäischen Kontext sind es die skandinavischen Länder, die bei der Umsetzung der Chancengleichheit führend sind.

Berichte aus den Arbeitsbereichen

Gerhard Mariacher berichtet aus seinem persönlichen Arbeitsbereich in der Krankenhausverwaltung: Verwaltung bedeutet hier deutlich mehr als die reine Verwaltung, sie betrifft auch Einkauf, Lagerung, Logistik, Reinigung und weitere Bereiche. Ein zunehmendes Problem ist der Trend zu befristeten Dienstverträgen und zum Outsourcing von diversen Leistungen wie beispielsweise der Reinigung.

Das Thema Inklusion von Menschen mit besonderen Bedürfnissen wird in letzter Zeit zunehmend sträflich vernachlässigt; es kommt sogar zum Abbau von geschützten Arbeitsplätzen. Dabei wären Menschen mit besonderen Bedürfnissen sehr gut beispielsweise in Küchen oder in der Essensversorgung zu beschäftigen.

Auch die Anzahl der Nationalitäten, die im Gesundheitswesen tätig ist, wäre ohne Probleme steigerbar. Gerhard Mariacher erinnert an die großzügige Beschäftigung von tschechischen diplomierten Pflegekräften in den 1990er Jahren, aber auch eine rezente Presseausendung des AKH Wien, in der stolz über mehr als 100 Nationen berichtet wird, die in diesem Spital beschäftigt sind. Er sieht als zentrales Problem in der Personalbesetzung den extremen politischen Einfluss, der in den öffentlichen Spitälern herrscht. Insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen scheint die politische Überzeugung und Zugehörigkeit wichtiger als die Qualifikation zu sein. Weiters ortet Gerhard Mariacher ein gravierendes Bildungsproblem bei den Führungskräften im Hinblick auf Qualifikationen der Personalführung. Ein zusätzliches Problem ist der großzügige Verzicht auf die Expertise älterer Mitarbeiter:innen, sodass Menschen der Altersgruppen von 55+ wenige Chancen haben entsprechende Führungspositionen zu übernehmen.

Eiko Meister widmet sich in den weiteren Ausführungen den medizinischen Berufen. Beginnend mit der großen Berufsgruppe der Pflege, in der alle Berufe von der Pflegeassistenten bis hin zur diplomierten Pflege umfasst sind, ist das zentrale Problem das Geschlechtskriterium. Die Pflege ist weiblich, die operative Führung ist weiblich, aber die strategische Führung ist männlich besetzt. Ein wesentliches zusätzliches Problem ist die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies führt über Teilzeitbeschäftigungen wieder zum Problem des Gender-Pay-Gap und des Gender-Pension-Gap.

Weiters ist innerhalb der Pflege wegen des streng hierarchischen Systems die Aufstiegschance eines:r Pflegeassistenten:in zu einer Stationsleitung faktisch verwehrt. Zugleich hat auch die Akademisierung der Pflege über das Studium der Pflegewissenschaften zu einem Überangebot geführt.

Inklusion und Diversität quo vadis

Ähnlich verhalten sich die Probleme bei den medizinisch-technischen Berufen. Hier kommt erschwerend hinzu, dass Menschen mit körperlicher Einschränkung (beispielsweise Seheinschränkungen) keine Chance haben die Berufsausbildung abzuschließen, da ein integraler Bestandteil das Mikroskopieren ist. Für stark Fehlsichtige gibt es keine Möglichkeiten das Mikroskopieren adäquat zu erlernen. Wie in der Pflege werden Führungspositionen noch immer geschlechtsspezifisch überwiegend männlich besetzt.

Bei den Ärzt:innen ziehen sich die Probleme aus dem Pflegebereich und den technischen Bereichen weiter durch. Kinder und Familie produzieren fast zwangsläufig einen Karriere- und Einkommensknicke. Inklusion ist im ärztlichen Bereich während der Ausbildung kaum umsetzbar, im Berufsleben faktisch nicht umgesetzt.

Ausnahmen bestätigen die Regel - beispielsweise die Ausbildung im Zweifach bei Rollstuhlfahrern (Fächer mit geringer physischer Belastung wie Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin).

Für den gesamten Bereich der Gesundheitsberufe kann pauschalierend festgehalten werden, dass das Problem Diversität überwunden scheint. Eine Ausnahme ist hier gegebenenfalls bei konfessionellen Trägern gegeben. In der folgenden Diskussion werden allem voran die Themenbereiche von All-in-Verträgen, Auslagerung von Bereichen (beispielsweise Reinigung) und die ungelöste Problematik von Teilzeitkräften diskutiert.

Personalmangel

Weiters wird die Pensionierungswelle der Babyboomer und der sich dadurch ändernde Arbeitsmarkt besprochen. Auch die Kündigungswelle im öffentlichen Gesundheitswesen ist multifaktoriell, aber oftmals durch die fehlende Flexibilität der Führungskräfte und Dienstgeber:innen ausgelöst.



Über alle Berufsgruppen zieht sich eine weitere Zunahme der Arbeitsverdichtung, da durch den mittlerweile ubiquitären Personalmangel auf das Individuum mehr Arbeit abgewälzt wird. Die Industrialisierung des Gesundheitswesens schreitet ungebremst voran.

Insbesondere im öffentlichen Bereich scheint ein gnadenloser Sparwille vorhanden zu sein, ohne dass auf die Folgewirkungen Rücksicht genommen wird. Die zuständige verantwortliche Politik befindet sich im Wesentlichen im Dauerkampfbetrieb und sieht als Zeithorizont ihrer Aktivitäten bestenfalls den Zeitpunkt der nächsten Wahl. Wirkliche Vorausplanungen über 2 Dekaden sind faktisch nicht vorhanden. Der Rückzug des Staates aus seinen Kernkompetenzen in den letzten 15 Jahren wird mittlerweile durch die Krise im Gesundheitswesen evident und bedarf einer starken Stimme der Unabhängigen Gewerkschafter:innen, um hier auf die kommenden Probleme deutlich hinzuweisen und rechtzeitig (nicht nur im Gesundheitswesen) gegenzusteuern.

Resümierend ist festzuhalten, dass Chancengleichheit im Gesundheitswesen noch immer eine Utopie ist. Es liegt im Aufgabenbereich der Gewerkschaften und Berufsvertretungen hier Rahmenbedingungen zu fordern, die Arbeit und Leben in diesen Berufen erstrebenswert machen. Somit wäre Chancengleichheit bei einem Umdenken der Gesellschaft realisierbar.

Lösungsansätze

- Überwinden des Gender-Pay-Gap
- Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Rahmenbedingungen
- Flexible Dienstzeit-Gestaltung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse von Teilzeitkräften
- Zurückdrängen von befristeten Verträgen, damit Schaffung von Planungssicherheit für die nähere Zukunft
- Führungstrainings für Führungskräfte forcieren
- Lebenslange Weiterbildung unterstützen und die Menschen mit diesen Qualifikationen adäquat einsetzen
- Wertschätzung als zentrales Element der Mitarbeiter:innen-Führung

Eiko Meister

Diplomatischer Dienst

Chancengleichheit im Außenministerium?

Wie ist die Realität des Diplomatenslebens? Diese Frage wurde unter der Moderation von Gerhard Eisl diskutiert. Filme und Serien vermitteln oft ein falsches Bild von der Arbeit im Außenministerium (BMEIA). Dies prägt leider auch das Image, das das Außenministerium und seine Mitarbeiter:innen teilweise haben:

Viele glauben, dass wir regelrecht in Luxus schwelgen: Karikaturen zeigen einen „Botschafter am Swimming-Pool mit Champagnerglas in der Hand“, fette Dienstkarossen, teure Dienstwohnungen, Elite-Privatschulen (auch in Wien).

Die Wirklichkeit schaut aber anders aus:

Die meisten BMEIA-Mitarbeiter:innen machen alle vier Jahre einen Ortswechsel „mit Sack und Pack“ (zum Teil von Kontinent zu Kontinent) – alles wird in Umzugskartons eingepackt und in Container verfrachtet. An den Botschaften bzw. Vertretungsbehörden arbeiten nicht nur Botschafter:innen, sondern auch andere A-Kolleg:innen (sog. „Zugeteilte“/„diplomatischer bzw. höherer auswärtiger Dienst“) und – als essentielle Stütze um den Betrieb am Laufen zu halten (Verwaltung, Konsulat) – B-Kolleg:innen („gehobener auswärtiger Dienst“) und Kolleg:innen aus dem C-Bereich („Fachdienst“).

Weiters sind zahlreiche Ortskräfte (sog. „sur place“) unter anderem als Übersetzer:innen und Dolmetscher:innen tätig; diese sind auf Basis des jeweiligen lokalen Arbeitsrechts beschäftigt und wichtiger direkter Kontakt zum Gastland.

Wohnungen sind von den aus Österreich entsandten Mitarbeiter:innen generell selbst anzumieten (nach dem lokalen Mietrecht); der Dienstgeber refundiert – auf Basis genau festgelegter Regelungen – bis zu 100% der Mietkosten (nicht jedoch die Kautions).

Gruppe Ballhausplatz – Die Unabhängigen UG im BMEIA - GBHP

ist eine unabhängige Fraktion der Personalvertretung und UGÖD-Kooperationspartnerin.

Sie besteht seit 1967 und erreicht bei den PV-Wahlen stabil einen Anteil zwischen 20-25% der Stimmen.

Bis vor wenigen Jahren hatte das Außenministerium seit seiner Gründung im 18. Jahrhundert seinen Sitz am Ballhausplatz. Damit ist der Name „Gruppe Ballhausplatz“ auch eine Reminiszenz an die lange Geschichte der österreichischen Diplomatie.

Die Kosten für die Schule werden vom Dienstgeber ebenfalls refundiert; hier sind die Mitarbeiter:innen angehalten ihre Kinder aufgrund der notwendigen „Wiedereingliederung in das österreichische Schulsystem“ grundsätzlich in die jeweilige Deutsche Schule zu schicken; diese sind zum Teil „Begegnungsschulen“, in denen Deutsch nur Unterrichtssprache ist und die Kinder auch aus dem jeweiligen Gastland stammen. Der Kindergarten ist selbst zu zahlen, wobei die Kosten für einen, dem österreichischen Niveau entsprechenden Kindergarten oftmals deutlich höher sind als in Österreich.



Wie erwähnt leben die meisten BMEIA-Mitarbeiter:innen alle vier Jahre an einem anderen Ort, darunter auf „Härteposten“ (wie Moskau, Teheran, Islamabad, Abuja) mit zum Teil sehr schwierigen Lebensbedingungen. Es gibt keinen Versetzungsschutz wie für andere öffentlich Bedienstete.

Immer wieder ist es dann notwendig, ein berufliches und privates Netzwerk neu aufzubauen. Das Gleiche gilt auch bei der Rückkehr nach Österreich – Wohnungssuche, Schulplatz an einer öffentlichen Schule, (Kinder-)Ärzte ...

Die Mitarbeiter:innen des BMEIA haben eine hohe Arbeitsbelastung – sowohl im Inland als auch im Ausland. Diese wird (wie im gesamten Bundesdienst) auch aufgrund der schwierigen Personalsituation zunehmend erschwert durch die aktuellen Pensionierungswellen, was zum Abgang vieler erfahrener Kolleg:innen führt. Der Aufgabenbereich einer Botschaft umfasst auch – neben der politischen Arbeit der Diplomat:innen – Tätigkeiten, die ähnlich einer Bezirkshauptmannschaft auf Reisepässe/Personalausweise, Geburts-/Sterbeurkunden bezogen ist; darüber hinaus gehören Visa-Angelegenheiten dazu. Gemäß dem BMEIA-Slogan „Weltweit für Sie da“ sind Mitarbeiter:innen an den Botschaften und in der Zentrale für Notfälle aller Art rund um die Uhr erreichbar.

Benachteiligung gegenüber anderen (öffentlich) Bediensteten

Aufgrund des ständigen Ortswechsels sind viele BMEIA-Mitarbeiter:innen Alleinverdiener:innen. Im Ausland ist eine berufliche Tätigkeit der Partner:innen grundsätzlich nicht möglich; aber auch in Österreich ist es schwierig, für einige Jahre eine entsprechende Arbeit zu finden. Viele BMEIA-Mitarbeiter:innen haben zudem oft ausländische Partner:innen, die kein berufliches Netzwerk in Österreich haben.

Weiterhin diskriminiert werden die BMEIA-Mitarbeiter:innen unter anderem bezüglich des Kinderbetreuungsgelds (KBG) – die einzige Bevölkerungsgruppe in Österreich, die keinen Anspruch auf das KBG hat, sind die Kolleg:innen, wenn sie in einem Drittstaat „im Auftrag der Republik“ tätig sind; obwohl wir selbstverständlich unsere Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Österreich zahlen.

Spezielle Herausforderungen für Kolleg:innen bzw. für Kinder mit besonderen Bedürfnissen

Bereits in Österreich ist es bekanntlich schwierig mit Behinderung bzw. besonderen Bedürfnissen zu leben. Umso schwieriger und mühsamer ist es im Ausland, tausende Kilometer von der Heimat entfernt – dies betrifft unter anderem eine behindertengerechte/barrierefreie Wohnung, spezielle Therapien, besonders ausgebildete Assistenzlehrkräfte, uvm. Mit Stolz hat Gerhard Eisl darauf hingewiesen, dass die Behindertenvertrauensperson des BMEIA eine Mandatarin der GBHP ist, die bereits viel für die Kolleg:innen mit besonderen Bedürfnissen erreicht hat.

Schwierigkeiten unserer Angehörigen

Die Situation unserer Angehörigen ist ein Thema, das bei anderen Berufsgruppen (auch im öffentlichen Dienst) nicht zur Sprache kommt. Für die Mitarbeiter:innen des BMEIA ist dies jedoch ein sehr wichtiges Anliegen: Unsere Partner:innen müssen oft alles aufgeben – Familie, Freunde, Beruf & Karriere (und damit auch Pension), zum Teil sogar die eigene Sprache. Unsere Kinder leben alle vier Jahre woanders, müssen immer neue Schulfreund:innen suchen. In Österreich kommt oft auch das Problem Schulplatzsuche hinzu. Unsere Angehörigen leiden daher oft unter entsprechend hohen psychischen Belastungen.

Parteilpolitik

Zwar ist Parteilpolitik weniger ausgeprägt als in anderen Ministerien – auch deshalb, da die Aufnahme in das BMEIA (in allen Funktionsgruppen!) nur durch eine objektivierte schriftliche & mündliche Prüfung („Préalable“) möglich ist und auch ein eigenes Gesetz über den auswärtigen Dienst („Statut“) vieles regelt. Nichtsdestotrotz sieht man – wie auch in anderen Ministerien und den Bundesländern – die Auswirkungen, wenn eine Partei jahrzehntelang an der Macht ist. Umso wichtiger ist eine starke unabhängige Fraktion in der Personalvertretung.

All dies zeigt, wie wichtig eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen ist.

Die „Gruppe Ballhausplatz“ sieht eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten und leitet daraus konkrete Forderungen ab.

Mehr Personal: Die GBHP hat seit vielen Jahren auf die dramatische Personalsituation hingewiesen – in den letzten Jahrzehnten kam es ständig zu Personalkürzungen bei immer mehr Aufgaben. All dies wird durch die aktuellen Pensionierungswellen verschärft. Es gibt weltweit immer mehr Krisen (Kriege, Katastrophen, ...). Die aktuelle Lage zeigt daher nachdrücklich, wie wichtig Augen, Ohren und Hände der Republik „vor Ort“ sind - das BMEIA ist wie das Innenministerium (BMI) und Verteidigungsministerium (BMLV) ein Sicherheitsressort. Dafür brauchen wir in deutlich höherem Ausmaß entsprechend qualifiziertes Personal.

Höhere Gehälter: Im BMEIA sind bestens ausgebildete Mitarbeiter:innen tätig. Alle sind geprüft durch ein schwieriges Aufnahmeverfahren; auch im Support-Bereich ist mindestens eine Fremdsprache Voraussetzung, bei den Lehrlingen machen die meisten Lehre mit Matura. Das Außenministerium steht zudem im Wettbewerb mit anderen potenziellen Arbeitgeber:innen (Privatwirtschaft, internationale Organisationen, aber auch z.B. Stadt Wien und Polizei).

Forderungen der GBHP im Überblick

- Mehr Personal
- Höhere Gehälter
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Maßnahmen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung
- Stärkere Berücksichtigung von Behinderung oder besonderen Bedürfnissen von Mitarbeiter:innen und Angehörigen
- Umfassende Unterstützung für Angehörige

Auch für die sur place-Kräfte (oftmals Akademiker:innen) fordern wir angemessene Entlohnung – andere ausländische Arbeitgeber:innen zahlen oft deutlich mehr.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Die GBHP fordert mehr Flexibilität sowohl in der Zentrale als auch an den Vertretungsbehörden (darunter auch Telearbeit für sur place Kräfte - wo dies nach dem jeweiligen nationalen Recht möglich ist).

Maßnahmen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung: Jede:r Mitarbeiter:in muss die Chance haben sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln (u.a. durch verstärkte Aus- & Weiterbildungsangebote und Jobcoaching).

Verstärktes Eingehen des Dienstgebers auf Mitarbeiter:innen und Angehörige mit besonderen Bedürfnissen/Behinderung: Die Mitarbeiter:innen und ihre Angehörigen sollen nicht als Bittsteller:innen auftreten müssen. Wichtig ist eine aktive Unterstützung durch den Dienstgeber, auch durch ein umfangreiches Informationsangebot und die Einrichtung einer Job-Plattform.

Umfassende Unterstützung des Dienstgebers für die Angehörigen: Auch für unsere Angehörigen muss der Dienstgeber aktive, auch finanzielle Unterstützung leisten – sowohl bei Versetzung ins Ausland als auch bei der Rückkehr ins Inland (unter anderem bei Behördenwegen und bei der Jobsuche). Als Vorbild hierzu dienen andere EU-/westliche Staaten und der Europäische Auswärtige Dienst (EAD).

Keine Parteipolitik

Als parteiunabhängige Fraktion tritt die GBHP seit jeher vehement dafür ein, jeglichen parteipolitischen Einfluss zurückzudrängen.

Die Gruppe Ballhausplatz fordert völlig transparente und objektive Postenbesetzungen, auch – wie in der Privatwirtschaft üblich – unter Beiziehung externer Expert:innen, bei hohen Funktionen zudem Hearings.

In diesem Zusammenhang wies Gerhard Eisl auch auf den Offenen Brief der UGÖD an Vizekanzler Kogler mit der Forderung nach einem objektiven und transparenten Aufnahmeverfahren für den gesamten Bundesdienst am Beispiel des BMEIA-Préalable (für alle Verwendungsgruppen!) und des EU Concours

Dieses UG-Café fand am 9. Mai, dem Europatag statt, der Tag erinnert an die Schuman-Erklärung 1950.

Robert Schuman war französischer Außenminister und schlug an diesem Tag in einer Rede die Schaffung einer Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) vor. Seither gilt dieser Tag als Geburtsstunde der Europäischen Union.

Dennoch ein positives Schlusswort, trotz all dieser Herausforderungen: Der Dienst im Außenministerium ist eine schöne Aufgabe – man lernt andere Länder und Kulturen kennen, bekommt einen anderen Blickwinkel auf die Welt. Was wir tun, ist für Österreich und alle Menschen, die hier leben.

Die Mitarbeiter:innen des Außenministeriums helfen Österreicher:innen in Not, sind Verbindung zur Heimat für Auslandsösterreicher:innen, unterstützen österreichische Unternehmen in schwierigen Märkten, setzen sich für das Verbot von Nuklearwaffen ein, arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit, leisten tolle Kulturarbeit und vieles mehr.

Die Forderungen, die die Gruppe Ballhausplatz im Namen der Mitarbeiter:innen stellen, dienen dazu das Außenministerium besser & moderner zu machen und damit einen Beitrag für die gesamte Republik zu leisten.

Gerhard Eisl

Chancengleichheit bei der Polizei

Blick in die Praxis

Die Sicht einer Polizistin und eines Polizisten auf die Herausforderungen und Rahmenbedingungen bei der Polizei standen im Zentrum dieses Austausches.

Einleitend wird das Thema Aufnahmekriterien für die Polizei besprochen. Was hat sich verändert? Bereits 2012 wurden die Kriterien Größe sowie Alter für die Aufnahme gestrichen, um Gleichbehandlung zu gewährleisten.

Seit heuer ist es auch möglich, dass Menschen mit in Uniform sichtbaren Tattoos aufgenommen werden, sofern die Tattoos nicht gegen strafrechtliche, menschenverachtende oder sonstige, nicht mit dem Exekutiven Dienst zu vereinbarende Themen, verstoßen.



Alexander spricht an, dass es seiner Meinung nach besser wäre, in diesen Bereichen nicht so große Lockerungen zuzulassen, da Polizist:innen ein gewisses (eventuell genormtes?) Erscheinungsbild erfüllen sollten.

Unterschiedliche Einschätzungen

Hier war sich das Moderationsteam nicht ganz einig, aber nach einigen Wortwechseln wurde die Diskussion gekannt auf das Thema körperliche Fitness gelenkt. Seit 2013 gibt es die Bestimmung, dass jede Polizistin und jeder Polizist die ab diesem Stichtag in den Exekutivdienst aufgenommen wurde, jährlich einen Fitness-test absolvieren muss. Die Jahrgänge davor können freiwillig den gleichen Test durchführen. Der Einwand von Saskia bezieht sich auf die wenig aussagekräftigen Testverfahren. Sie habe ihren Leistungstest in 300 Meter schwimmen absolviert und fühle sich zwar fit genug, einem Verbrecher nachzuschwimmen, jedoch nicht nachzulaufen.

In lockerem Plauderton werden einige Fragen, die von den Gästen des Cafés aufgeworfen werden, besprochen. Es handelt sich insbesondere um Fragen, die sich um den Polizeidienst an sich drehen.

Es wird darüber geredet, dass es innerhalb der Polizei an einem "Sozialsystem" fehlt, soll bedeuten, dass es für Polizistinnen und Polizisten die gesundheitliche Probleme haben, kaum oder wenige Möglichkeiten gibt, eine Planstelle zu besetzen die nichts mit dem Außendienst zu tun hat.

Fehlende Ausstiegsszenarien

Wenn man zu "krank" oder zu "behindert" für den exekutiven Außendienst ist, wird man in Pension geschickt. Auch "Ausstiegsszenarien" gibt es für Polizistinnen und Polizisten keine.

Die Frage nach dem Geschlecht

Weiters taucht die Frage auf, wie es sich als Frau unter beinahe ausschließlich männlichen Kollegen verhält. Saskia erzählt, dass es anfangs für sie schwieriger war, sich gegenüber den Kollegen zu behaupten als gegenüber der Bevölkerung. Das aber hat sich im Laufe der Zeit verändert. Alexander erzählt auch von seinen Anfangszeiten, in denen es seiner Meinung nach für Frauen bei der Exekutive noch

schwieriger war UND die Vorurteile gegenüber den weiblichen Beamtinnen noch größer waren. Mittlerweile würde sich das System in kleinen Schritten in die richtige Richtung, in Richtung der Gleichbehandlung bewegen. Angesprochen wird hier als Beispiel der "Papa Monat".

Als Abschluss des Café - Gespräches erzählen einige der Teilnehmer:innen von ihren persönlichen Erfahrungen mit der Polizei, die sich durchwachsen gestaltet haben.



Dieser nette und sehr intime Plausch hat den Teilnehmer:innen die Arbeit sowie die Strukturen der Polizei deutlich näher gebracht.

Saskia Dullnig und Alexander Kogler

Schlussbetrachtungen

Bei unseren Veranstaltungen wurden zahlreiche Problemstellungen identifiziert und konkrete Forderungen abgeleitet, die in unsere zukünftige politische Arbeit einfließen werden.

Am Beginn stand die Feststellung, dass soziale Herkunftsschranken längst beseitigt sein sollten, damit die Talente junger Menschen aus bildungsfernen Haushalten gefördert werden können. Die Analyse zeigte jedoch, dass in Österreich das Problem längst ganz andere Dimensionen erreicht hat. Bildung und selbst Wissenschaft wird inzwischen beinahe ausschließlich in Kennzahlen gemessen. Kritisches Denken ist unerwünscht und Ausbildungsziele sollen sich primär am akut nachgefragten Bedarf des Arbeitsmarkts orientieren. So könnte z.B. ein bescheidener Systemwechsel in der Art der Leistungsbeurteilung in diversen Bildungseinrichtungen einen pädagogischen Ruck auslösen und eine Art von jugendlich angemessener, menschlicher Revolution herbeiführen.

Auch gingen wir der Frage nach: Gibt es Energiearmut in Österreich? Zwar existiert der Begriff „Energiearmut“ seit den 1990er Jahren, jedoch fehlen nach wie vor brauchbare Definitionen. Mittels einer mehrdimensionalen Analyse müssen geografische, finanzielle, soziale und technische Indikatoren von Energiearmut erfasst werden. Was können Unabhängige Gewerkschafter:innen im öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben zur Vermeidung des Anwachsens von Energiearmut in Österreich und zu einer erfolgreichen und zeitnahen Energiewende beitragen? Wir können uns als Betriebsrät:innen und als Personalvertreter:innen in den Betrieben, in denen wir arbeiten, für die Energiewende einsetzen, Vorschläge aus der Belegschaft sammeln und unsere Energiewende-Forderungen an die jeweiligen Betriebsleiter:innen richten. Wir können als Fraktion in den Gewerkschaften Energiewende-Forderungen aufstellen und diese als Anträge in die Sozialpartnerschaft einbringen.

Vielfältige Diskussionen und Ergebnisse

Bereichsübergreifend wurde die Qualitätssicherung des gesamten Aufnahme- bzw. Besetzungsprozesses für Leitungsfunktionen kritisch hinterfragt. Auch wenn in Österreich die erste Stufe von Ernennungsverfahren mit dem Ausschreibungsgesetz relativ gut abgesichert ist, hat die Nicht-Einhaltung der vorgesehenen Prinzipien in den meisten Fällen keine Folgen. Um trotz eines in der österreichischen Praxis „zahnlosen“ Ausschreibungsgesetzes die Qualität von Ernennungsprozessen zu gewährleisten, muss eine bestmögliche Entpolitisierung bzw. Vermeidung der de facto fehlenden Unabhängigkeit der Begutachtungskommissionen gefordert werden. Ebenso wären der einstweilige Rechtsschutz von unterlegenen Bewerber:innen sowie im Extremfall auch die Möglichkeit der Rücknahme willkürlicher Ernennungen wichtige Grundlagen unabhängiger Postenbesetzungen.

Bei der Veranstaltung der Gruppe Ballhausplatz (BMEIA) schloss Gerhard Eisl mit den Worten: „Was wir fordern, ist Chancengleichheit und Anerkennung für die Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Angehörigen.“ In diesem Sinne „Machen wir uns gemeinsam stärker“!

Sabine Hammer und Ingo Hackl



Ausblick auf nächstes Jahresthema Chancengleichheit – soziale Gerechtigkeit

Mit Fragestellungen zu

Just Transition
Digitalisierung

Sozialem Frieden und Demokratie
Armutskrisen
Zukunftsperspektiven

Sozialer Verantwortung und Interessenausgleich



Unabhängige GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben (UGÖD)

Wir sind die drittgrößte Fraktion in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) mit Sitz und Stimme im GÖD-Vorstand. Wir leisten Unterstützung über alle Parteigrenzen hinweg und sind für dich da, unparteiisch, unabhängig und hilfsbereit.

Wir bieten kompetente Hilfe an, wenn es Probleme im Job gibt – kostenlos und diskret.

Unser Büro:

Teinfaltstraße 8, 1010 Wien
Mail: [office\(at\)ugoed.at](mailto:office(at)ugoed.at)
Telefon: 0664/7800 97 92
und: 0667/76 79 419



Much

Autor:innen

Ulli Balassa -Stützlehrer:in in Wien

Edith Beck-Wilhelm – stellv. Frauenreferentin der UGÖD

Sakia Dullnig – UGÖD-Kontakt im Bereich Polizei

Gerhard Eisl – Gruppe Ballhausplatz – Die Unabhängigen – UG

Ingo Hackl – Vorsitzteam der UGÖD

Sabine Hammer – Vorsitzteam der UGÖD

Alexander Kogler – Personalvertreter Polizei – Wiko4you

Vera Koller – stellv. Vorsitzende der UG, Landessprecherin der AUGE/UG Wien

Eiko Meister – UG-Vertretung der Ärzt:innen im ÖGB

Beate Neunteufel – Zechner – Referat für Strukturwandel und Klimaschutz UGÖD

Stefan Schön – Pressesprecher der UGÖD

Susanne Weghofer – Stützlehrer:in in Wien

Koordination des Jahresthemas:

Alexandra Hammer, Wolfgang Schweiger

Medieninhaberin, Herausgeberin, Herstellerin:
Unabhängige GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst
und in ausgegliederten Betrieben (UGÖD)
Belvederegasse 10/1, A-1040 Wien

Bildmaterial:
Falls nicht explizit anders gekennzeichnet: MUCH, UGÖD, UG, ÖGB, GÖD,
Johanna Folkmann, wikimedia.org., eigenes Material

Redaktion:
Veronika Litschel – litschel.at

Satz:

· typothese.at

Lektorat:

Claudia Astner, Alexandra Hammer, Bernd Kiefacz

