



ULLF-UG – TÄTIGKEITSBERICHT 2009 – 2014

Kurzfassung

ULLF_{UG}

unabhängige liste land- forst- und wasserwirtschaft

Zentralausschuss: Liste 3

www.ullf.at
office@ullf.at

- **Entwicklung und Nutzung von eigenen Ressourcen**
 Auslagern? Berater zukaufen?
 unser know-how nutzen!
- **faire Anstellungsverhältnisse**
 Sondervertrag? Leiharbeitsfirma?
 öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis!
- **Stopp der Ausgliederung**
 GmbH? Aufsichtsratsposten?
 öffentliche Dienstleistungen in demokratische Verantwortlichkeit!
- **Gleichstellung und Gender-Mainstreaming**
 zu Jung? zu Alt? oder eine Frau?
 Engagement und Leistung wertschätzen!
- **Offenheit und Transparenz bei allen Personalentscheidungen**
 Parteibuch? Verwandtschaft?
 öffentliche Hearings bei Leitungsfunktionen!

ULLF-UG: Josef Hoppichler, Michael Groier, Roland Neissl

Marxergasse 2, 1030 Wien

Tel. 01/504 88 69 - 0



September 2014

Die kreative Kraft für den ZENTRALAUSSCHUSS BMLFUW

Liebe KollegInnen!

Vor fünf Jahren sind wir mit folgenden Worten an Euch herangetreten: „**Wir freuen uns Ihnen bekannt zu geben, dass im Rahmen der Personalvertretungswahlen die Liste ULLF-UG als „Unabhängige Liste Land-, Forst- und Wasserwirtschaft“ für den Zentralausschuss BMLFUW kandidiert.**“ Auch diese Botschaft werden wir für die kommende PV-Wahl an Euch herantragen. **ULLF-UG** als „**Unabhängige Liste BMLFUW**“ wird wieder kandidieren und zwar, nachdem das ehemalige Umweltressort in unser traditionelles Ministerium hineinfusioniert wurde, zusammen mit der Namensliste **PÜP** (Plattform überparteilicher PersonalvertreterInnen). Wir werden uns für die Wahl zum Zentralausschuss, der das gesamte Ressort mit über 30 Dienststellen umfasst, **ULLF-PÜP-UG** nennen. **ULLF als Subgruppe dieser Namensliste** wird auch weiterhin eine entschiedene, aber parteiunabhängige politische Meinung in der Personalpolitik vertreten.

Heute wollen wir Euch einen kurzen Bericht über unsere Tätigkeiten innerhalb dieser 5 Jahre geben und damit Rechenschaft ablegen:

Wir haben im Lauf der Periode **35 ULLF-News** verfasst und damit versucht, die Belegschaften aller **Dienststellen zwischen Vorarlberg und Burgenland** über wesentliche Inhalte der Personalvertretung im BMLFUW zu informieren. Die Gesamtschau aller ULLF-News kann über www.ullf.at als PDF heruntergeladen werden.

Kurz: Vieles wurde erreicht – Manches sogar ohne es geplant zu haben. Einiges ist uns sehr gut gelungen – so meinen wir. Manches leider weniger gut, und in dem einen oder anderen Punkt, wie z.B. bei der Einforderung von Offenheit und Transparenz an den Dienstgeber oder an die Mehrheitsfraktion, kamen wir kaum voran. Auch das gilt es einzugestehen.

Was haben wir versprochen:

- **Entwicklung und Nutzung von Eigen-Ressourcen** anstelle des teuren oftmals durch nichts begründbaren Zukaufs von externer „Beratung“
 - Deshalb ist eine **systematische Personalentwicklung und zielorientierte Weiterbildung**, die die Interessen **ALLER** MitarbeiterInnen berücksichtigt, notwendig.
 - **Dauerhafte Verbesserung der Arbeitsplatzbewertungen** von KollegInnen, die mit vielfältigen Neuerungen und Umstellungen konfrontiert wurden, insbesondere MitarbeiterInnen in den Sekretariaten.
 - **Gleichstellung von nachgeordneten Dienststellen mit der Zentralverwaltung**
- Ein **Ende der Besetzungen von Leitungspositionen allein durch die politischen Büros** und damit ein **Ende des Karrierestaus für junge engagierte MitarbeiterInnen.**
- **Offenheit und Transparenz** bei allen Personalentscheidungen:
 - **Öffentliche Hearings** zur Besetzung höherrangiger Leitungsfunktionen
 - Transparenz und Objektivität bei **Personalentscheidungen** und **Arbeitsplatzbewertungen**

Was hat die ULLF erreicht?

Einige unserer Anregungen wurden in das Personalmanagement in Ansätzen übernommen bzw. wurde vom Generalsekretariat versucht, eine interne Personalentwicklung voranzubringen. **Gescheitert ist aber Vieles an parteipolitischen Interessen.** Insbesondere **Berufungen für Führungspositionen** fanden vorwiegend nur statt, wenn die Berufenen im „**konservativen Dreigestirn von Bauernbund, Kammer und Raiffeisen**“ genügend verankert waren und wenn ein **entsprechendes Backing durch die Mehrheitsfraktion im ZA** gegeben war. Ein bisschen konservative Verankerung reichte nicht aus. Wir haben dazu auch eine eigene ULLF-News (z.B. Nr. 13) verfasst, in der wir darauf hinwiesen, dass sich MitarbeiterInnen, die über viele Jahre mit starkem Einsatz arbeiteten und die von den **KollegInnen zu ihrer Bewerbung motiviert** und unterstützt wurden, und die sich mit bestem Wissen und Gewissen den Prozeduren des Begutachtungsverfahrens stellten, **in ihrem Mut und Engagement leider oft nicht belohnt wurden.** Im Lauf der Zeit merkten wir aber zumindest in Ansätzen einen sensibleren Umgang mit dem Umstand der fehlenden internen Karrieremöglichkeit.

In der Frage der Offenheit und Transparenz insgesamt sind wir kaum weitergekommen – aber das war bei einem Mandat von 6 ZA-Mitgliedern auch nicht zu erwarten. Unsere Erfahrung ist, dass viele Dinge in dieser Hinsicht, **insbesondere dann, wenn die Mehrheitsfraktion die gleiche politische Richtung wie die politische Führung des Ministeriums aufweist**, einfach nicht möglich sind. Die offene Darstellung der unterschiedlichen Interessen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber und deren notwendiger politischer Ausgleich finden einfach nicht statt, **sondern verschwimmen in einem „großen schwarzen See“.** Und so war es auch in den letzten 5 Jahren. Und wann immer **ULLF-UG** sich zu sehr einmischen wollte, so wurden die Sachen einfach vom ZA möglichst fern gehalten (d.h. „unter der Tuchent gehalten“) oder eben versucht, auf einer anderen Ebene ohne uns einen Kompromiss zu finden.

Doch **unsere kritische Oppositionsarbeit hatte auch zur Folge**, dass sich die **Mehrheitsfraktion mehr anstrengen musste** bzw. dass der Dienstgeber in einigen Fragen doch einige Vorsicht walten ließ. „**Die Macht im Ministerium hatte diese Kontrolle dringend notwendig!**“ – so der Grundtenor in der Belegschaft.

Eine positive Erfahrung: Bei der **Neu-Strukturierung der WLW**, die angesichts der Vorgaben nicht zu verhindern war, konnte durch ein gutes Zusammenspiel im ZA zusammen mit den Belegschafts-DAs doch ein relativ passables Ergebnis erzielt werden. **ULLF hat deshalb auch den Verhandlungsergebnissen in konstruktiver Weise zugestimmt.** Dass es dann doch zu vereinzelten **Friktionen bei der Umsetzung** gekommen ist, das war kaum zu vermeiden bzw. eröffnet die Frage nach der **Notwendigkeit eines verbesserten Konfliktmanagement** in solch heiklen Angelegenheiten. (siehe zu dieser Thematik: ULLF-News Nr. 22: Wir fordern die Erhaltung einer dezentralen Struktur der WLW-Gebietsbauleitungen)

Einen großen Erfolg gilt es zu vermerken:

In der aktuellen Geschäftsordnung des BMLFUW gibt es den leidlichen Namen „nachgeordnete Dienststellen“ nicht mehr. (Siehe ULLF News Nr. 3 und 6 bzw. unseren ZA-Antrag auf http://www.ullf.at/cm2/images/stories/antrag_gleichstellung/antrag_gleichstellung_dienststellen.pdf)

Wir sind jetzt alle **dem Namen nach „Dienststellen des BMLFUW“.** Leider hat es aber mit der praktischen Gleichstellung der Dienststellen, insbesondere **was die Arbeitsplatz-Bewertungen betrifft, keinen Fortschritt gegeben.** Diesbezüglich bleiben die Dienststellen außerhalb der Zentraleitung hierarchisch untergeordnet und davon abgeleitet in der personellen Bewertung schlechter gestellt.

Für die Zukunft verlangen wir flachere Hierarchien auch in Bezug auf das Verhältnis von Zentrale und Dienststellen bzw. auch entsprechende ESB-Bewertungen (Ermächtigung zur selbständigen Bearbeitung) in den Dienststellen des BMLFUW.

ULLF-UG führte auch 3 PVAK-Verfahren:

Gleich zu Anfang unserer Periode leiteten wir zwei Beschwerdeverfahren bei der PVAK ein:

- 1. Gegen **ungerechtfertigte Kompetenzzuteilung** an den Vorsitzenden des ZA-LFW im Rahmen einer generellen und dauernden Einzelaufgabe bei den Nominierungen zur Bestellungskommission – **Dieses Verfahren hat ULLF-UG gewonnen!** – Folge: Die Nominierungen zur Bestellungskommission nach dem Ausschreibegesetz mussten jedesmal durch einen eigenen ZA-Beschluss erfolgen. Damit wurden die Mitwirkungsrechte des gesamten ZA abgesichert.
- 2. gegen die „**ungerechtfertigte Aufteilung des Freistellungsvolumens**“ des ZA-LFW – Dieses Verfahren hat ULLF-UG leider verloren. Wir mussten akzeptieren, dass diese anachronistische Aufteilung des Freistellungsvolumens laut PVAK rechtens sei. Trotzdem werden wir diesbezüglich, sollten wir wieder in diese Situation kommen, diesem Umstand neuerlich mit vielleicht verbesserten Argumenten entgegenzutreten.
- 3. in Bezug auf einen ZA-Beschluss über die Lehrfächerverteilung einer HBLA ohne ausreichende Information und in Bezug auf die Eventualkündigungen von zwei VertragslehrerInnen. **Dieses Verfahren hat ULLF zusammen mit dem FSG in Bezug auf den nicht-rechtmäßigen Beschluss im ZA gewonnen!** Wir von ULLF-UG strebten zwar auch die unmittelbare Aufhebung der Eventualkündigungen an, doch das war ohne ein arbeitsgerichtliches Verfahren nicht möglich.

Trotz dieser Verfahren hat sich ULLF-UG immer pragmatisch mit den ZA-KollegInnen, wenn es um die allgemeinen aber auch die spezifischen Interessen der Belegschaft ging, verständigt, und konnte so, wie wir glauben, einen sehr positiven Beitrag für beruflichen und sozialen Interessen aller MitarbeiterInnen erbringen. In diesem Zusammenhang sei auch allen ZA-KollegInnen aller Fraktionen für die konstruktive und menschlich offene Zusammenarbeit herzlich gedankt.

Was haben wir versprochen:

- **Vereinheitlichung der Anstellungsverhältnisse im öffentlichen Dienst** für alle MitarbeiterInnen und Mitarbeiter unter Beibehaltung eines besonderen Schutzes vor politischer Willkür
 - **Überführung prekärer Dienstverhältnisse in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis** (LeiharbeiterInnen und WerkvertragsnehmerInnen). Ordentliche Dienstverhältnisse für alle MitarbeiterInnen und Mitarbeiter sind wiederherzustellen.
 - **Abschaffung der Sonderverträge insbesondere bei Leitungsfunktionen**
 - **Ende des Aufnahmestopps** für junge MitarbeiterInnen

Was hat die ULLF erreicht?

Hier war ULLF vom Ansatz her ein wenig zu optimistisch, denn **die Umstände in der Budget- und Personalpolitik des Ministeriums ergaben in den letzten Jahren immer weniger Spielraum**. Bei einigen konkreten Aktionen aber, die in diese Richtung gingen, hatten wir doch schöne Lichtblicke.

Ein ganz konkreter Erfolg: Im März 2010 ging es um die EDV-Zentralisierung der Dienststellen und um den Abbau von 10 Vollbeschäftigungen. Der damalige Präsidial-Chef war erstaunt, wie gut ULLF bezüglich der Dienststellen insbesondere in Bezug auf die IT-Arbeit informiert war. Letztlich wurden unsere Argumente auch in höheren Etagen irgendwie gehört: *Budget-Verlust an den Dienststellen- Entlastung der IKT-Lehrkräfte findet nicht statt - Personalabbau in den Dienststellen draußen bzw. Demotivation der EDV-MitarbeiterInnen: - Brain-Drain aus den Dienststellen und aus den Regionen - Keine Kostensenkung - Verlust der Eigenständigkeit und Flexibilität in den Dienststellen:*

Der Bund hätte sich viel an BeraterInnen-Honorare erspart, wenn er gleich von Anfang an auf das interne Know-how der EDV-KollegInnen gehört hätte. Aber dank unserer und anderer

konzertierten Gegenwehr konnte dieser Anschlag auf die Eigenständigkeit und Innovationsfähigkeit der Dienststellen abgewehrt werden.

Allgemein nützten wir den Anfangs-Erfolg unseres ersten Mandates und machten einige Anträge im ZA mit folgender Öffentlichkeitsarbeit via www.ullf.at . So legten wir bereits 2010 eine erste Erfolgs-Bilanz:

<http://www.ullf.at/cm2/component/content/article/2-ullf/50-ullf-ug-bilanz-ullf-ug-legt-als-aktive-personalvertretung-im-za-lfw-die-erste-bilanz.html>

Aktionen von ULLF – gegen Aufnahmestopp, Nulllohnstunden und prekäre Arbeitsverhältnisse:

Natürlich haben wir programmgemäß als unabhängige GewerkschafterInnen im Hintergrund über die UGöd den breiten Kampf gegen Aufnahmestopp und Nulllohnstunden vehement unterstützt (siehe <https://de-de.facebook.com/NullBockAufNulllohn>). Auch hatten wir den prekären Arbeitsverhältnissen (LeiharbeiterInnen, VerwaltungspraktikantInnen ohne Anstellungschance, kettenartige Arbeitsvertrags-Verlängerungen, die auch im BMLFUW zunehmend Einzug hielten) einige Male via ULLF-News den Kampf angesagt. In einigen Aussendungen an Euch zu diesen Thematiken aber auch an die Regierung und Gewerkschaftsspitze haben wir entsprechend Druck gemacht. Genau zu dieser Problematik konnten wir VerwaltungspraktikantInnen gewinnen, mit denen zusammen wir anlässlich des 1. Mai 2012 ein legendäres „**PARTEIUNABHÄNGIGES MEMORANDUM zur GENERATION PRAKTIKUM an die SPARWÜTIGE BUNDESREGIERUNG**“ verfassten. Dieses Memorandum wurde von der UGöd übernommen und medial verbreitet. Von Seiten der Belegschaft, aber auch von Seiten der Politik gab es verbal einige interessante Rückmeldungen.

Aber leider sind so manche politischen Bekenntnisse das Papier kaum wert, auf dem sie geschrieben stehen. Konkret heißt das: **Das europäische bzw. deutsche Spardiktat wurde auch von den österreichischen FinanzministerInnen und leider auch von allen Landwirtschaftsministern durch deren populistische Leitlinie: „Jeder Euro für die Förderungen, Einsparungen nur bei den Beamten!“ ohne Rücksicht auf die Belegschaft weitgehend umgesetzt. Aber wir werden auch in Zukunft die Hoffnung nicht aufgeben und unser Engagement diesbezüglich beibehalten.** Wir haben einige Male darauf hingewiesen, dass wir der „Einsparungswut“ des Ministers entschieden entgegneten. (Siehe z.B. ULLF-News 19: **OFFENER BRIEF AN HERRN BUNDESMINISTER BERLAKOVICH** oder ULLF-News Nr. 30: ULLF-UG mischt sich in die Koalitions- und Gehaltsverhandlungen ein!)

Zunehmende Überalterung im BMLFUW:

Wir scheuten uns auch nicht dieses heiße Thema aufzugreifen. Im April 2014 sandte ULLF **einen vergleichenden Überblick über die Altersstruktur der im BMLFUW Beschäftigten im Vergleich zu den Bundesbediensteten insgesamt** aus. Unsere wesentlichsten Inhalte dabei waren:

- Der Dienstgeber unternimmt keine ernsthaften Anstrengungen, der Jugend im öffentlichen Dienst unseres Ministeriums eine Chance zu geben. Folgende Zahlen demonstrieren unseren Aufschrei: **Im Durchschnitt sind im Bund 20 % der Bediensteten unter 35 Jahren - im BMLFUW sind es gar nur 14,6 %.** Das ist eine gefährliche Überalterung, die die Innovationsfähigkeit unseres Staatswesens aber vor allem auch **die stabile Entwicklung unseres eigenen Ministeriums gefährdet!**
- **Ja, es braucht eine Steuerreform jetzt!** Diese muss so angelegt werden, dass die Löhne und Gehälter entlastet werden und dafür die Vermögen und großen, insbesondere spekulativen Kapitalien belastet werden. Das Hypodesaster müssen jene tragen und verantworten, die es direkt und indirekt verursacht haben!
- **Die Steuerreform muss für einen neuen personalpolitischen Spielraum im öffentlichen Dienst und im Sinne der Chancen junger KollegInnen genutzt werden. Unser Slogan war: GEBT DER JUGEND WIEDER EINE CHANCE IM ÖFFENTLICHEN DIENST!**

Was haben wir versprochen?

- **Stopp der Ausgliederungen und Auslagerungen von öffentlichen Dienststellen** und von öffentlichen Agenden und Rückführung öffentlicher Dienstleistungen in die demokratische Verantwortlichkeit.

Was hat die ULLF getan?

Es war von vornherein klar, dass wir als PersonalvertreterInnen nicht in das operative Geschäft des Ministeriums, wenn nicht unmittelbar Auslagerungen erfolgen, auch nur in Ansätzen eingreifen können. Auslagerungen haben es an sich, dass nach ihrer Durchführung die Belegschaften kaum etwas mit der Personalvertretung im BMLFUW zu tun haben, außer dass die traditionellen BeamtInnen der Zentralstelle für die Wahl zum ZA zugeschlagen werden. Damit können die Rechte dieser KollegInnen zusammen mit dem Betriebsrat und direkter gewerkschaftlicher Unterstützung noch irgendwie im bestimmten Rahmen vertreten werden. Aber die Komplexität der Struktur bringt es mit sich, dass die DienstnehmerInnen-Interessen sehr schwierig zu verteidigen sind. **Durch die zunehmende Fragmentierung der Belegschaften der Ausgelagerten (BeamtInnen, Vertragsbedienstete, Kollektivverträge, Zeitverträge, PraktikantInnen) kommt es sogar zu zunehmenden Interessenskollisionen in den Belegschaften und in deren Vertretungen.** Unser einziger Angriffspunkt war und ist die öffentliche Information.

Was uns von ULLF besonders aufgefallen ist, war der Umstand, dass fast bei allen ausgelagerten Einheiten **immer höhere werdende und weit überdurchschnittliche Bruttogehälter für das Management** gezahlt wurden – oder dass sich **die Verantwortlichen im Ministerium** (Generalsekretär, Präsidialchef) sogar **zu exorbitanten Boni an die Geschäftsführung hinreißen ließen**. Beispielsweise wurde in der AGES (natürlich auf Antrag des gut bezahlten Aufsichtsrates) bereits 2006 an die beiden Geschäftsführer für „die überwiegende Erreichung der maßgeblichen Ziele“, gleich je 66.300.- Euro gezahlt. Also man hatte nicht einmal die Ziele erreicht – und schon floss das Geld. Es gab hier einige Aufregung als wir diese Praktiken aufdeckten.

In der Folge wurden traditionell zum 1. Mai von **ULLF-UG die fehlende Lohngerechtigkeit und die wachsende Schere zwischen den sogenannten Managern in den ausgelagerten Einheiten des öffentlichen Dienstes (LFRZ, AGES, Bundesforste, Bundesversuchswirtschaften, AMA) und den Angestellten thematisiert.**

Unsere Kritik war zwar nur kurzzeitig wirksam, nachdem wir die Managergehälter 2009/10 zu thematisieren begannen. **4 Jahre nach der großen Finanz- und Wirtschaftskrise feiert die Abkassiermentalität in den ausgelagerten öffentlichen Unternehmen des BMLFUW wieder fröhliche Urständ – so die Analyse 2014.**

Zusammengefasst: Das durchschnittlichen Vorstandsgehalt betrug 2012 ca. 229.000 Euro (brutto) und hatte seit 2001 eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von 4,8 %. Im Vergleich dazu betrug das durchschnittliche Gehalt der Angestellten 48.000 Euro (brutto) und diese hatten nur eine jährliche Wachstumsrate von 3 % zu verzeichnen. Die Einkommens-Schere zwischen der Führungselite und den normal Beschäftigten geht somit immer weiter auseinander und dies war insbesondere auch in den letzten Jahren wieder verstärkt zu beobachten.

Das Aufzeigen dieser Zusammenhänge ein erfreulicher medialer Erfolg und dies belohnte uns zusätzlich zu so manchem Naserümpfen und „Saurer-Gurken-Mine“ auf den höheren Etagen.

ULLF-UG brachte auch WÄRME in die Zentralstellen!

Auch den Heizungsproblemen an den Standorten der Zentralstelle, die unmittelbar mit dem „kuriosen“ Energie-Contracting zusammenhängen, haben wir uns gewidmet. Und DIE ULLF

zeigte, dass sie auch ordentlich nach oben „einheizen“ konnte. Jedenfalls hat sich in der Folge unserer Interventionen die Lage in den Häusern der Zentralstelle wesentlich verbessert.

Was haben wir versprochen:

- ein umfassendes Konzept, das alle Bereiche und Aspekte der **Gleichstellung** und des **Gender-Mainstreaming** berücksichtigt sowie entsprechende Maßnahmen zur Frauenförderung.
 - Angebote von Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten für **Karenzierte** zur Erleichterung der Rückkehr in den Arbeitsalltag
 - Berücksichtigung des **Gender-Mainstreaming bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sowie der Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen** in einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern

Was hat die ULLF erreicht?

ULLF war die erste WählerInnengruppe die im LFW-Bereich konsequent das Binnen-I zum Einsatz brachte. Anfänglich wurden von einigen KollegInnen unsere News deswegen auch als „zu wenig flüssig lesbar“ kritisiert, sodass wir in der Anrede sogar wieder auf „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ zurückgingen. Aber in den anderen Bereichen haben wir das Binnen-I weitgehend durchgehalten.

Und große Freude gab es bei uns, dass in der Geschäftsordnung des BMLFUW das Binnen-I zum Standard des BMLFUW erklärt wurde. Wir möchten diesbezüglich dem Management und den Verantwortlichen des BMLFUW gratulieren. Es war zwar spät, aber dennoch rechtzeitig.

Nachdem die ULLF sich sehr viel mit der männerlastigen Politik herumschlagen musste, müssen wir eingestehen, für diesen Punkt, außer dass wir viele Kolleginnen in ihren Anliegen berateten und unterstützten, leider relativ wenig für diesen Punkt tun konnten.

Aber Gott-sei-Dank gab es auch einen zusätzlichen Lernprozess innerhalb von ULLF-UG: Der Listenführer wurde von seinen Kolleginnen eindringlich aufgeklärt:

Es heißt nicht „DER ULLF“, sondern „DIE ULLF“

Also große freudige Mitteilung an alle KollegInnen: **DIE ULLF ist weiblich!!!!**
- sonst hätten wir ja nicht diese Durchsetzungskraft gehabt!

Was haben wir versprochen:

- Ganz allgemein – **EINE ENGAGIERTE PERSONALPOLITIK** – die neben fundierten Analysen auch Perspektiven aufzeigt

Was hat die ULLF getan?

Nur ein Beispiel: Wir haben uns nach den abgeschlossenen Verhandlungen stark in die Umstrukturierung des BMLFUW in der Zentralstelle eingemischt (Ullf-News Nr. 35).

Wir zeigten auf, dass es in der Zentrale **zu große Führungsspannen in der Sektion „Services bzw. Stabsstellen“** gibt. Auch die Führungsspannen in der „**Landwirtschaftssektion**“, obwohl sie neu eingerichtet wurde, sind grenzwertig – d.h. manchmal sogar jenseits der Grenze eines effizienten Managements. **Und es sind die Ermächtigungen zur selbständigen Bearbeitung (ESBs) sowohl**

in den Stabsstellen als auch in der Servicesektion und vor allem in der Landwirtschaftssection viel zu gering. Das ist für eine gemeinsame Personalvertretung im Bereich BMLFUW inakzeptabel.

Deshalb fordert ULLF-UG vom Dienstgeber,

- die Führungsspannen noch einmal zu überdenken,
- und vor allem die ESBs in der Landwirtschaftssection, in den Stabsstellen und in der Servicesektion wesentlich aufzustocken.

Es war uns eine Ehre deshalb von so manchen PV-MitverhandlerInnen mit nicht sehr niveauvollen Begriffen gescholten zu werden. Auch das war Teil unserer Arbeit. Wir haben uns mit Absicht für die Belegschaft kritisch exponiert, denn „wer nichts wagt, der nichts gewinnt!“. **Und so hoffen wir, doch einiges für die Belegschaft des BMLFUW gewonnen zu haben.**

Also DIE ULLF verbleibt Euch treu mit ihren Grundsätzen

**Parteiunabhängigkeit - Offenheit und Transparenz -
Faire Karrieremöglichkeiten für junge Bedienstete -
Gleichstellung und Frauenförderung**

ANHANG – Überblick über die Liste der ULLF-News seit 2009:

Datum	Nr.	Inhalt
5. November 2009	Nr. 1	ULLF-UG: E-mail-Brief an Alle
6. November 2009	Nr. 2	ULLF-UG ist on-line www.ullf.at
13. November 2009	Nr. 3	ULLF-News Nr. 3: „ULLF – DEN NÜTZLING“ gibt's es zum Down-loaden !!!!! –
23. November 2009	Nr. 4a	ULLF bringt Farbe ins Ministerium !!! - MACHEN SIE STIMMEN-SPLITTING !!!!
4. Dezember 2009	Nr. 4b	ULLF-UG kämpft für Gleichstellung aller Dienststellen des BMLFUW-für partnerschaftliche Verhältnisse
18. Dezember 2009	Nr. 5	ULLF-Weihnachtsgrüße – eine etwas andere Weihnachtskarte
2. März 2010	Nr. 6a	ULLF-News Nr. 6: ULLF-UG protestiert: EDV-Zentralisierung in der Zentralstelle heißt: Abbau von 10 Vollbeschäftigten in den Dienststellen!
16. April 2010	Nr. 6b	ULLF-UG Bilanz: ULLF legt als aktive Personalvertretung im ZA-LFW die erste Bilanz
30. April 2010	Nr. 7	Offene Fragen an den Dienstgeber über die Vorstandsgehälter in den ausgelagerten Dienststellen des BMLFUW
1. Juli 2010	Nr. 8	Neues Design für ZA-INFO ist notwendig!!!!
15. Juli 2010	Nr. 9	Die Belohnung muss netto gleich wie 2009 bleiben!
16. Juli 2010	Nr. 9a	Anmerkungen zur Sachverhaltsdarstellung der FCG zur Ullf-News Nr. 9
29. Oktober 2010	Nr.10	Ullf-News Nr. 10: Gehaltsverhandlungen und Budget 2011- Es ist eine Schande, dass die Krisenverursacher nicht belangt werden!
20. Dezember 2010	Nr. 11	ULLF-NEWS Nr. 11: ULLD-Die Hoffnung lebt – Leider: Korridorpenion soll ohne Gesetzesbegutachtung unattraktiv gemacht werden
4. Februar 2011	Nr. 11a	ULLF unterstützt das BILDUNGSVOLKSBEGEHREN – für die Reformen – wider die Blockierer in der GÖD
15. März 2011	Nr. 12	ULLF-UG setzt sich für eine verbesserte Raumheizung unter den Bedingungen des Energie-Contracting ein!
11. Mai 2011	Nr. 13	ULLF-News Nr. 13: Vom "LEITBILD" zum "LEID-BILD" - ULLF-Antrag über das systematische Vorenthalten von Karrieremöglichkeiten für langjährige

		MitarbeiterInnen
27. September 2011	Nr. 14	ULLF-NEWS Nr. 14: ULLF-UG fordert 100 neue Radabstellplätze im Hof von Stubenring 1 --- Das Fahrrad hat Vorrang vor den Autos - vor allem im Hof des Lebensministeriums
September 2011	Nr.15	ULLF_News Nr. 15: ULLF-UG fordert für HEUER 2011: DIE BELOHNUNG und der WEIHNACHTSGUTSCHEIN zusammen müssen im HEURIGEN Jahr mindestens 500.- Euro betragen!
November 2011	Nr.16	ULLF_News Nr. 16: Unabhängige GewerkschafterInnen des öffentlichen Dienstes fordern 5 % - Mindestbetrag 150 Euro!
7. Dezember 2011	Nr.17	ULLF-News Nr. 17: aktualisiert die GEHALTS-Tabellen 2012 mit Vergleich zu 2011
Jänner 2012	Nr.18	ULLF-News-18: VORSTANDS- UND MANAGERGEHÄLTER im Bereich BMLFUW - nach wie vor exorbitant hoch!
3. Februar 2012	Nr.19	ULLF-News 19: OFFENER BRIEF AN HERRN BUNDESMINISTER BERLAKOVICH - WIDER DIE KONZEPTLOSIGKEIT
17. Februar 2012	Nr.20	ULLF-News Nr. 20: DAS BMLFUW-SPARPAKET IST DA ---- ULLF-UG sendet Euch KUCHENSTÜCKE von SC Gruber
20. Februar 2012	Nr.21	ULLF: ENTSCULDIGUNG für das Nennen von Namen in ULLF-News NR.20
1. Mai 2012	Nr. 21	ULLF-News Nr. 21 zum 1. MAI: Parteiunabhängiges MEMORANDUM zur GENERATION PRAKTIKUM an die sparwütige BUNDESREGIERUNG
1. Oktober 2012	Nr. 22	ULLF-News Nr. 22: Wir fordern die Erhaltung einer dezentralen Struktur der WLW-Gebietsbauleitungen
November 2012	Nr. 23	ULLF-News Nr. 23: Wir sind stolz, im öffentlichen Dienst zu sein!
Dezember 2012	Nr. 24	ULLF-News Nr. 24: ULLF-UG fordert - GÖD darf Nulllohnstunden nicht kampf- und widerstandslos hinnehmen
Dezember 2012	Nr. 25	ULLF-News Nr. 25: FROHE WEIHNACHT und EIN SCHÖNES NEUES JAHR 2012
	Kurzrn	ULLF-Gehaltstabelle mit Nulllohnrunde 2013 ----- AW: FCG Aussendung - Pendlerförderung-NEU + Jobticket im NR beschlossen
März 2013	Nr. 26	ULLF-News Nr. 26: NULL BOCK AUF NULLOHNRUNDEN - GEHALTSVERHANDLUNGENnoch vor den WAHLEN !!!! - SCHLUSS mit dem
März 2013		ULLF-UG Gehaltstabelle 2012=2013
Mai 2013	Nr. 27	ULLF-News Nr. 27: STOPP DEM AUFNEHMESTOPP - NULL BOCK
Juli 2013	Nr. 28	ULLF News Nr. 28: Einen SCHÖNEN ERHOLSAMEN SOMMER - natürlich mit FORDERUNGEN!
Oktober 2013	Nr. 29	ULLF News Nr. 29: ULFF-UG für personalpolitische Vielfalt!
4. Dezember 2013	Nr. 30	ULLF News Nr. 30: ULFF-UG misch sich in die Koalitions- und Gehaltsverhandlungen ein!
Dezember 2013	Nr. 31	ULLF-News Nr. 31: FROHE WEIHNACHTEN
21. Jänner 2014	Nr. 32	AW: ULLF-News Nr. 32: ULLF-UG würdigt den Gehaltsabschluss kritisch
März/April 2014	Nr. 33	ULLF-News Nr. 33: ULLF zeigt extreme Überalterung im BMLFUW auf - und nimmt zum Hypo-Desaster Stellung
April- 1. Mai 2014	Nr. 34	ULLF_News Nr. 34: Mangergehälter der öffentlichen Unternehmen im Bereich BMLFUW explodieren - ein HOCH dem 1. Mai
Juni 2014	Nr.35	ULLF-News Nr. 35: Stellungnahme von ULLF-UG zur GPE-Zentraleitung

DIE NEUESTEN UND WICHTIGSTEN ULLF-NEWS seit 2012

-

Mit gewerkschaftlichen Dokumenten

und

ULLF-Analysen

-

**DAS ALLES gibt es in der
LANGFASSUNG
auf**

www.ullf.at