



Wofür wir stehen

► Faire Karrierechancen für alle Bedienstete

Ende des Aufnahmestopps! Die Kompensationsfähigkeit der Belegschaft für die Nicht-Nachbesetzungen in unserem Ministerium und vor allem in den Dienststellen draußen ist erschöpft. Niemand weiß, wie zukünftig die immer komplexer werdenden Aufgaben zu bewältigen sind.

- **Gebt der Jugend wieder eine Chance im Öffentlichen Dienst!** - Eine noch so „sanfte Umstrukturierung“ kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Entwicklungs- und Karrierechancen für die jüngeren KollegInnen eingeschränkt wurden und werden
- **Burn-Out vorbeugen!** - Wenn Aufnahmestopp anhält, so drohen die Burn-Out-Raten zusammen mit den Krankenständen überproportional zuzunehmen. Das muss verhindert werden

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

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

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

► Faire Gehälter und Arbeitsbedingungen

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

Keine Nulllohnrunden Wider das konservative Spardiktat in der öffentlichen Verwaltung: Das einmalige Durchsetzen einer Nulllohnrunde darf sich nicht wiederholen. Vor allem BezieherInnen kleiner Einkommen leiden darunter am meisten.

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

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

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

Eine Angleichung der Belohnungen und Sozialleistungen an das Finanzministerium

► Gleichstellung und Frauenförderung

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

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

► Offenheit und Transparenz

Offenheit und Transparenz bei allen Personalentscheidungen:

- **Öffentliche Hearings** zur Besetzung höherrangiger Leitungsfunktionen
- Transparenz und Objektivität bei Personalentscheidungen und Arbeitsplatzbewertungen

Transparenzdatenbank bei allen höheren Gehältern und Sonderverträgen

- **Offenlegung aller Gehälter und Zahlungen an höhere Leitungsfunktionen** (ab Abteilungsleiter Ebene) inklusive aller Zahlungen aufgrund von Sonderverträgen
- **Offenlegung aller Aufsichtsratsaktivitäten und Nebentätigkeiten von Personen in Leitungsfunktionen** sowie der Abgeltungen (Boni) daraus – auch der ausgegliederten Dienststellen

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

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

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