

Grundsätze und Arbeitsprogramm der Liste OFFENES TEAM

Unsere **leitenden Grundsätze** für die interne Arbeit und Kommunikation in der Gruppe sowie für unsere Anliegen in der Personalvertretungsarbeit sind unverändert:

>> Parteiunabhängigkeit >> Transparenz >> Sachorientierung >> Gleiche Chancen für Frauen und Männer >> Wertschätzende Kommunikationskultur >> Fairness und Gerechtigkeit.

Wofür wir eintreten:

- Sachlichkeit, Transparenz und Objektivität bei **Personalentscheidungen** und **Arbeitsplatzbewertungen**
- **Ordentliche Dienstverhältnisse** für ALLE Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Erfüllung der Aufgaben im Ministerium benötigt werden. Schluss mit unsicheren Dienstverhältnissen!
- **Dauerhafte Verbesserung der Arbeitsplatzbewertungen** von Kolleginnen und Kollegen, die mit vielfältigen Neuerungen und Umstellungen konfrontiert wurden, insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sekretariaten
- **Leistungsbezogenes Belohnungs- und Prämiensystem** mit transparenten und nachvollziehbaren Kriterien. Keine Belohnungen für Leitungsfunktionen mit Zulagen, die alle Mehrleistungen abdecken!
- ein umfassendes Konzept, das alle Aspekte der **Gleichstellung** berücksichtigt sowie geeignete Maßnahmen zu ihrer Umsetzung:
- Angebote von **Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Karenzierte** zur Erleichterung der Rückkehr in den Arbeitsalltag
- **Gender Teams:** Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen in einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern
- Maßnahmen zur **Personalentwicklung**, die die Interessen **aller** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen
- Sicherstellung eines fördernden und motivierenden **Arbeitsklimas** durch entsprechende Schulungen für Führungskräfte, Mindeststandards für Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vorbeugende arbeitsmedizinische Maßnahmen und nötigenfalls Bereitstellung von Coaching und Mediation
- Zielorientierte externe **Weiterbildungsangebote** und Start einer Initiative zur Verbesserung des Weiterbildungsangebotes für Nicht-Führungskräfte
- Ernsthafte und konstruktive Nutzung der modernen Instrumente der Personalführung wie das **Mitarbeitergespräch**, offensive Unterstützung im konkreten Arbeitsumfeld
- **Öffentliche Hearings** zur Besetzung höherrangiger Leitungsfunktionen und Objektivität bei der Personalauswahl
- **Transparenz** der Zielsetzungen der Kosten- und Leistungsrechnung und eine breite Diskussion über den Einsatz und die Konsequenz (Leistungsmessung und –beurteilung)
- Maßnahmen, um den erhöhten Arbeits- und Leistungsdruck im Zusammenhang mit neuen Arbeitsweisen wie **Projektarbeit und Stabstellenmitarbeit** auszugleichen
- Schaffung einer qualifizierten **Anlaufstelle für Mobbingopfer**

Unsere Positionen:

>> Wir sind für Verwaltungsreform und Organisationsentwicklung, aber

Verwaltungsreform darf nicht allein durch Einsparungsdruck motiviert sein. Vielmehr muss sie sich an den Bedürfnissen der Menschen und dem Kriterium sozialer Nützlichkeit orientieren. Der Staat trägt Verantwortung für die Bereitstellung von öffentlichen Leistungen, wie Bildung, Pensions- und Gesundheitssicherung u.a. Die Diskussion über den Umfang und die Form der öffentlichen Leistungserbringung muss breit geführt werden und sich an der Sache bzw. den inhaltlichen Zielsetzungen orientieren. Die Einleitung von Reformprozessen erfordert eine Folgenabschätzung im Vorfeld, ihre Umsetzung ist begleitend zu evaluieren.

Die laufend erforderliche Verwaltungsreform muss mit einer gezielten **Organisations- und Personalentwicklung** Hand in Hand gehen. Solange ihr Hauptziel die Verbesserung von öffentlichen Leistungen, von Verwaltungs- und Arbeitsabläufen und der Arbeitsbedingungen ist, steht die Liste Offenes Team solchen Veränderungen offen und unterstützend gegenüber. Die Erfahrungen zeigen aber leider, dass Organisationsentwicklung vielfach zu mehr Leistungsdruck, zu Personal- und Ressourcenknappheit (erschwert durch den Aufnahmestopp) führt und dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wenig auf neue Aufgaben und die Übernahme neuer Arbeitsweisen vorbereitet werden.

Sektions- und abteilungsübergreifendes Arbeiten sind ein MUSS geworden, wertschätzende und sachorientierte Kommunikation dabei unerlässlich.

Wir setzen uns ein für eine breite Diskussion und Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Veränderungsprozessen, sowie für eine aktive Aufgabenkritik.

>> **Personalentwicklung und interne Weiterbildung**

Die Verwaltungsreform erfordert die Ausarbeitung eines **durchgängigen Personalentwicklungskonzepts**, um die durch Rationalisierung und Einsparung stark erhöhten Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzufangen. Für Organisationen wie das BMUKK und das BMWF, die in allen Verwendungsgruppen eine große Zahl hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, muss Personalentwicklung ein vorrangiges Thema sein. Dies umso mehr, als in den letzten Jahren die Anforderungen an Professionalität, Leistungsfähigkeit und Flexibilität der Verwaltung massiv gestiegen sind, aber gleichzeitig eine starke Personalreduktion stattgefunden hat.

Der Mangel eines Gesamtkonzeptes für Personalentwicklung zeigt sich auch darin, dass es einen Wildwuchs an prekären Dienstverhältnissen (Ersatzkräfte, VerwaltungspraktikantInnen, freie Dienstverträge, Werkverträge, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, Lehrlinge,) gibt. Neben Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten arbeiten viele Kollegen und Kolleginnen im Ministerium, die von einer Karenzvertretung auf die nächste umgeschichtet werden. Daneben gibt es gewissermaßen ausgelagerte Arbeitskräfte, deren Arbeitsalltag sich von dem einer Beamtin/eines Beamten zwar nicht unterscheidet, die

aber bei Vereinen oder anderen Einrichtungen angestellt sind. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Zukunftsplanung unmöglich.

Wir treten dafür ein, dass es keine Bediensteten zweiter Klasse geben darf. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die vom Ministerium zu erfüllenden Aufgaben benötigt werden, müssen in ordentlichen Dienstverhältnissen beschäftigt werden.

Personalentwicklung ist nicht nur das Anbieten von **Weiterbildungsseminaren**. Es ist auch notwendig, auf die konkreten Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, ihnen eine entsprechende Beratung anzubieten, Karriereplanung zu ermöglichen und Konfliktlösungen zu unterstützen. Besonders wichtig ist dabei auch die Auswahl und Fortbildung von Personen in Leitungsfunktionen hinsichtlich der Fähigkeit zur Mitarbeiterführung. Das große "Humanpotenzial" des Hauses könnte dadurch mit wenig Geld viel besser ausgeschöpft werden. Klappt auch die Informationsbereitstellung der Weiterbildungsangebote des Zentrums für Verwaltungsmanagement im Intranet mittlerweile sehr gut, gibt es aber nach wie vor kaum Angebote für Kolleginnen und Kollegen in den Sekretariaten.

Wir treten mit Nachdruck dafür ein, dass sich die Personalentwicklung und das Angebot interner und externer Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert. Wir fordern zusätzlich zu den Weiterbildungsangeboten des Zentrums für Verwaltungsmanagement des Bundes einen Budget-Topf für zielorientierte externe Weiterbildungsangebote auch für Nicht-Führungskräfte!

>> Sachlichkeit/Transparenz bei Arbeitsplatzbewertungen und Personalentscheidungen

Aufnahmestopp (scheint zwar nicht für alle zu gelten), Einsparungen von Planstellen und die damit einhergehende Verringerung der Gesamtpunktezahl lassen kaum Spielraum für die Aufwertung von Arbeitsplätzen. Verbesserungen bei Arbeitsplatzbewertungen können daher nur durch Einsparungen innerhalb der Ressorts erreicht werden. Dieser Aspekt ist bei Organisationsreformen zu berücksichtigen. Wenn es schon weniger Personal gibt, sollen auch die Hierarchien abgeschlankt werden. Die Schaffung neuer/zusätzlicher Leitungsfunktionen geht zu Lasten der Bewertung der Referentinnen und Referenten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sekretariaten. Angesichts der Personalkürzungen erscheint uns das nicht weiter vertretbar.

Unsere Lösung lautet: klare Organisationsstrukturen und weniger Verzettelung durch Doppelzuständigkeiten in Kleinstrukturen, dafür gerechtfertigte Aufwertungen bei den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern.

Viele Kolleginnen und Kollegen in Nichtleitungsfunktionen werden ständig mit vielfältigen Neuerungen und Umstellungen in ihrem Arbeitszusammenhang konfrontiert und bewähren sich bestens.

Wir werden weiterhin dafür eintreten, dass Mehrleistungen dauerhaft durch entsprechende Verbesserungen der Arbeitsplatzbewertungen oder leistungsbezogene Belohnungen honoriert werden.

Personalentscheidungen, die auf fachlicher Eignung und Fähigkeit zur Mitarbeiter/innen/führung (Kommunikationsfähigkeit, Teamgeist, Entscheidungsfreudigkeit, u.a.) gründen, verbessern die Leistungsfähigkeit des Ministeriums und motivieren zum allgemeinen Engagement. Personenzentrierte Entscheidungen, die oft auch noch Geschäftseinteilungsänderungen nach sich ziehen (weil jemand, der was geworden ist, auch die nötigen Zuständigkeiten/Einflusssphären braucht ...), sind dagegen kontraproduktiv. Sie verschlechtern das Arbeitsklima und damit die Arbeitsergebnisse.

Wir schlagen vor, bei der Besetzung höherrangiger Leitungsfunktionen öffentliche Hearings zu veranstalten und fordern die Umsetzung der längst gebotenen Objektivität bei der Personalauswahl ein.

>> **Arbeits- und Kommunikationskultur**

Bestandteile eines fördernden und motivierenden Arbeitsklimas sind: klare Arbeitsaufträge; ausreichende Zeit und Ressourcen für die Erledigung der Arbeit; rasche Weiterleitung benötigter Informationen; schnelles Agieren der Hierarchie, wenn Entscheidungen erforderlich sind; Rückmeldungen zur Arbeitsqualität; Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen und - schlicht und einfach - Umgangsformen.

Mangelnde Kommunikation, dauernde Unter- oder Überforderung, belastende Arbeitssituationen wie ausschließliche Bildschirmarbeit, Mobbing und Bossing, Mangelnde Autonomie für selbständiges Arbeiten, Konflikte zwischen Kolleginnen und Kollegen u.a. ziehen nicht nur schlechte Arbeitsergebnisse nach sich, sondern zudem Stress, Überdross und somit auch gesundheitliche und psychische Beschwerden, die rasch und nicht erst nach langem Ignorieren gelöst werden müssen.

Das **Mitarbeitergespräch** stellt eine Möglichkeit dar, diese Fragen mit den Vorgesetzten anzusprechen und zu einer Arbeits- und Kommunikationskultur zu kommen. Beispiele für Vereinbarungskriterien:

- klare Führungs- und Zusammenarbeitsabkommen
- Information und Kommunikation innerhalb der Sektion/Abteilung
- Arbeitsquantität und -qualität
- Organisation der Arbeit (welche Mittel bzw. Technologien sind erforderlich)
- Entwicklungs- und Förderungsmaßnahmen
- Initiativen, Kreativität

Mitarbeitergespräche werden nun seit mehreren Jahren verpflichtend durchgeführt. Eine Evaluierung der Ergebnisse, eine Auswirkung und ein Einfließen in die Organisations- und Personalentwicklungsvorhaben findet jedoch unseres Wissens nach noch immer nicht statt.

Wir treten ein für einen ernsthaften und konstruktiven Umgang mit den modernen Instrumenten der Personalführung und somit für eine offensive Unterstützung im konkreten Arbeitsumfeld. Wir treten ein für diesbezügliche Schulungen für Führungskräfte; für Mindeststandards, die für die Vorgesetzten UND die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten; für vorbeugende arbeitsmedizinische Maßnahmen und nötigenfalls für die Bereitstellung von Coaching und Mediation (Konfliktausgleich).

Teamarbeit, **Projektarbeit** und übergreifende Koordinationsaufgaben sind motivationsfördernde Arbeitsweisen bei Querschnittsaufgaben, weil sie sach- und nicht zuständigkeitsorientiert funktionieren. Sie steigern die Effizienz und führen zu besseren Ergebnissen. Überdies werden so Fach- und ExpertInnenkarrieren jenseits von Parteilpfaden und Seilschaften eröffnet. Ein Anreizsystem mit besseren Arbeitsplatzbewertungen fehlt jedoch.

Wir fordern Maßnahmen, um den Arbeits- und Leistungsdruck für Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter und MitarbeiterInnen mit auszugleichen: bezahlte Überstunden, befristete Entlastung von Aufgaben, verbindliche Standards für Projektarbeit und, gezielte Schulungsangebote.

Stabstellen, Bereiche, Koordinationsstellen und Fachexpert/innen sind im Trend. Sie sind direkt dem/der Minister/in, dem Generalsekretär bzw. den Sektionsleiter/innen unterstellt und werden für übergreifende Spezialgebiete eingesetzt. Kolleginnen und Kollegen, die neben ihrer Zuteilung zu einer Abteilung noch Aufgaben von Stabstellen mitbearbeiten müssen, sind mit einem erhöhten Arbeitsaufwand und einer organisationsrechtlich nicht geklärten Hierarchie konfrontiert.

Wir treten ein für klare Organisationsstrukturen: Die Einrichtung von Stabstellen, Bereichen, Koordinationsstellen und FachexpertInnen muss begründet sein. Die Zuständigkeiten müssen klar abgegrenzt werden und Doppelgleisigkeiten sind zu vermeiden. Es muss nachvollziehbar sein, warum weder eine Abteilung (eindeutige Personalverantwortlichkeiten) ausgeschrieben noch eine Arbeits- oder Projektgruppe (gleichberechtigter Umgang miteinander) eingerichtet werden kann.

>> Chancengleichheit geht uns alle an: Frauen und Männer

Was bedeutet **Chancengleichheit**? Haben nicht alle schon die gleichen Chancen? Regelt sich ein Ungleichgewicht mit der Zeit von allein? Warum ist die Zahl der Frauen in Führungspositionen nach wie vor sehr niedrig? Wer hat Kompetenzen, die mit Prestige behaftet sind? Wie viel Raum steht wem zur Verfügung? Wie sieht die Computerausstattung aus? Wer sorgt für das „leibliche Wohl“ bei Sitzungen? Wie sind die Arbeitsplatzbewertungen von Frauen und Männern mit vergleichbaren Aufgaben? Wie steht es um der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Frauen und Männern? ...

In der öffentlichen Verwaltung besteht formale **Gleichstellung**. Rechte und Vorschriften gelten sowohl für Männer als auch für Frauen. Das ist aber nicht zu verwechseln mit der faktischen Gleichstellung der Geschlechter. Seit 1993 gibt es ein Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, seit 2004 mit erweitertem Diskriminierungstatbestand, das aber in den letzten Jahren kaum Wirkung entfaltet hat.

Es gibt auch im BMUKK strukturell angelegte Ungleichlagen. Wichtig ist es, Bedingungen zu schaffen, die eine gleiche Beteiligung am Berufsleben ermöglichen. Um die berufliche **Gleichstellung** beider Geschlechter verwirklichen zu können, muss tatsächliche **Chancengleichheit** bestehen. Ob Angehörige eines Geschlechts mehr oder weniger Chancen im beruflichen Leben haben, zeigt sich erst im Ergebnis, z.B. in der Teilhabe an Entscheidungen und Ressourcen.

Für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten heißt das, dass bestimmte Maßnahmen von ihrem Ergebnis her untersucht werden müssen. Deshalb sprechen wir uns für die Anwendung der Strategie des **Gender Mainstreaming** aus. Dazu ist es erforderlich, dass geschlechtsspezifisch differenzierte Informationen über die Personalsituation des Hauses erfasst, aufbereitet, analysiert, bewertet und auch transparent gemacht werden. Kolleginnen und Kollegen muss die Möglichkeit gegeben werden, Genderkompetenz zu entwickeln. Genderkompetenz ist das Wissen um die soziale Bedingtheit von Einstellungen und Verhalten von Frauen und Männern und die Fähigkeit und auch das Wollen, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Unser Anliegen ist es, das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen des beruflichen Lebens zum beiderseitigen Vorteil zu gestalten und zu entwickeln. Das betrifft alle Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und alle Arbeitsbereiche, von den Sekretariaten über die Werkstätten bis hin zu den Abteilungen. Ziel ist es, Frauen und Männer als gleichberechtigte Partner/innen in der Berufswelt anzuerkennen und neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter zu verstehen. Wir fordern die gleiche Beteiligung an Verantwortung und Entscheidungsstrukturen. Erst, wenn es gelingt, Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass die Belange von Männern und von Frauen gleichermaßen berücksichtigt sind, sind wir auf einem guten Weg.

Wir fordern daher vom Dienstgeber eine Gesamtsicht aller Bereiche und Aspekte, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen und einen umfassenden Plan für die Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung. Dies heißt insbesondere:

- Eine „gegenderte“ Statistik des Personalstandes (Analyse der Arbeitsplatzbewertungen, Leitungsfunktionen u.a.)
- Analysen der Gründe der unterschiedlichen Nutzung von Karenzierungsmöglichkeiten
- Analysen i. B. auf Teilzeit, Arbeitszeitverteilung und Überstunden, Erhebung von Wünschen zu Arbeitsplatzflexibilisierungen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (beinhaltet die Kinderbetreuung ebenso wie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger)
- Unterstützung des Wiedereinstiegs nach Elternkarenz
- Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.
- Förderung der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Entwicklung des Potentials unabhängig vom Geschlecht (auch Angebote für Zugang zu Weiterbildung während der Karenz)
- Gender Teams (In Arbeits- und Projektgruppen ist auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern, bei der Verteilung von Aufgaben auf die Überwindung einer traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu achten)

Das Bundesgleichbehandlungsgesetz 2004 wurde um weitere Diskriminierungstatbestände erweitert. Hat man im Hause jemals davon gehört? Unser Anliegen ist, dazu beizutragen, dass Vielfalt (z.B. auch Alter, Herkunft,) als Potenzial erkannt und genutzt wird.

In der Personalvertretung werden wir uns einsetzen, dass diese alle Aspekte von Gleichstellung gefördert bzw. zielstrebig verwirklicht werden.

>> Sekretariate, Teamassistentinnen, Teamassistenten

Viele KanzleimitarbeiterInnen sind doppelt zugeteilt: der Kanzlei und einer oder mehreren Abteilungen. Das führt zu Konflikten, die oft genug die Kanzleimitarbeiter/innen alleine ausbaden müssen.

Wir von der Liste Offenes Team werden die Entwicklung in den Sekretariaten genau beobachten. Es ist wichtig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sekretariaten, die bereit sind, sich mit neuen Herausforderungen aktiv auseinanderzusetzen und sich weiterzubilden, bei ihrer Arbeit zu motivieren und Chancen für einen weiteren Aufstieg im Ressort bekommen.

>> **Mobbing und Bossing**

Mobbing ist psychische Aggression gegen eine Person, es sind feindselige Angriffe mit System. Der Konflikt läuft nach dem Muster „Person weg - Problem weg“. In der einschlägigen Literatur werden die typischen Mobbing-Handlungen fünf Kategorien zugeordnet:

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen (Unterbindung von Stellungnahmen, nicht ausreden lassen)
- Angriffe auf soziale Beziehungen (Opfer „schneiden“)
- Angriffe auf das soziale Ansehen (Klatsch, Beleidigungen)
- Angriffe auf die Qualität der Arbeit (Aufgaben entziehen, ständige neue Aufgaben, Über- oder Unterforderung)
- Angriffe auf die Gesundheit (Gewalt, sexuelle Nötigung)

Bossing wird das Drangsalieren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Chefs und Vorgesetzte genannt und ist meist die Folge strenger Hierarchien in Organisationen. Bossing-Opfer sind in der Regel keine Drückeberger und Faulpelze, sondern meist sehr kreativ und fleißig. Führungskräfte, die bossen, fühlen sich durch starke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedroht. Bossing-Opfer sind quasi ausgewählte Sündenböcke und Blitzableiter für den Frust von Chefs und auch von Kolleginnen und Kollegen.

Wir treten dafür ein, eine Anlaufstelle für Mobbing- und Bossingopfer zu schaffen und zu helfen, Konfliktstrategien aufzuzeigen, Konfliktgespräche vorzubereiten, sie zu führen und Lösungsmöglichkeiten zu gestalten. Wichtig ist auch die Nachbereitung und Erfolgskontrolle, um sicher zu stellen, dass die betroffenen Personen die inhaltliche und emotionale Seite des Konflikts aufarbeiten konnten.

>> **Belohnungen**

Wir halten ein leistungsbezogenes Belohnungs- bzw. Prämiensystem für sinnvoll. Bisher gibt es jedoch keine transparenten nachvollziehbaren Kriterien und keine einforderbare Führungsverantwortung der Vorgesetzten.

Solange keine nachvollziehbaren Kriterien für ein leistungsgebundenes System vorliegen, treten wir für einen gleichen Fixbetrag als Belohnung für alle ein. Kolleginnen und Kollegen in Leitungspositionen mit entsprechenden Zulagen, die sämtliche Mehrleistungen "in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht" abgelten (Gehaltsgesetz § 31 und § 34), sollten jedoch von dieser allgemeinen Belohnung ausgenommen sein.

>> **Schwerpunkt-Arbeitsprogramm für die Personalvertretung**

Wir werden weiter dafür kämpfen, dass alle dem Dienststellenausschuss gesetzlich zustehenden Mitwirkungs- Einvernehmens- und Informationsrechte eingefordert und praktisch ausgeschöpft werden. Sachliche Arbeit lässt sich über politische Anschauungen hinweg am besten mittels eines Arbeitsprogramms umsetzen, worüber den Kolleginnen und Kollegen regelmäßig berichtet werden soll.