
4907/J XXIII. GP

Eingelangt am 17.07.2008

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANFRAGE

der Abgeordneten Hradecsní, Dr. Moser, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie

betreffend die Aktivitäten des Franz Nigl in den ÖBB (2)

In Ihrer Anfragebeantwortung 4143/AB XXIII.GP zur Anfrage 4125/J XXIII.GP der Abgeordneten Öllinger, Freundinnen und Freunde verwiesen Sie mehrfach auf den noch ausständigen bzw. noch nicht vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresabschluss 2007. Da dieser mittlerweile vorliegt, sollte eine Beantwortung der mit dieser Begründung unbeantwortet gebliebenen Fragen nunmehr möglich sein.

Außerdem ist es nötig, nochmals auf die konkreten Folgen des Vorgehens der ÖBB-DLG in Sachen Workforce-Management einzugehen.

MitarbeiterInnen, die teilweise seit drei Jahrzehnten im Dienst der ÖBB stehen, mit Herz und Seele EisenbahnerInnen sind und sich stets hundertprozentig loyal ihrem Dienstgeber gegenüber gezeigt haben, werden hier zur Erreichung betriebswirtschaftlicher Unternehmensziele mit unseriösen Mitteln traktiert und sollen so aus dem Unternehmen hinausgeekelt werden. Da das Humankapital insbesondere der erfahrenen langjährigen Mitarbeiter eine wesentliche Grundlage für den Unternehmenserfolg ist – von rasch wechselnden ManagerInnen und MinisterInnen weitgehend unabhängig –, ist dieses Außer-Acht-Lassen des Faktors Mensch durch die Führung der ÖBB Dienstleistungs GmbH mit Billigung übergeordneter Manager, Aufsichtsräte und Politiker unwürdig und abzulehnen. Gerade arbeits-, leistungs- und veränderungswillige MitarbeiterInnen, die sich im Lauf ihres Arbeitslebens Selbständigkeit, Engagement, Eigeninitiative und Motivation erarbeitet und erhalten haben, leiden besonders darunter, dass bei ÖBB Dienstleistungs GmbH und „Workforce Management“ keine Rede von Individualförderung sein kann, sondern das Wegmobben zentrales Ziel ist. Wenn qualifizierte und engagierte MitarbeiterInnen nicht ihrem Kenntnis- und Wesensstand entsprechend eingesetzt werden, sondern in untergeordneten, de facto funktionslosen Tätigkeiten gehalten werden, hat dies mit einem „Management“ der ÖBB-„Workforce“ nichts zu tun und ist dies höchst fragwürdig – man stelle sich vergleichbares zB im Kreis der MitarbeiterInnen des BMVIT vor. Konkret werden beispielsweise jahrzehntelang aktive MitarbeiterInnen im Workforce Management

gezwungen, einfachste Büro-Ablagearbeiten im Umfang von wenigen Minuten bis max. zwei Stunden pro Voll-Arbeitstag vorzunehmen, den Rest des Tages ist „arbeitslose Anwesenheit“ gefordert. Diese Arbeit ist noch dazu nur nach Zuweisung durch andere KollegInnen möglich, eigenständiges Arbeiten somit zu 100% verunmöglicht. Unterforderung und Fehlbeanspruchung dieses Ausmaßes, die mit den Charakterzügen aktiver MitarbeiterInnen nicht vereinbar ist, hat durchaus auch das Potenzial für seelische wie körperliche Gesundheitsbelastung. Auf diese Weise sollen ungeliebte bzw. „überzählige“, durch Ideen und Anregungen aufgefallene MitarbeiterInnen losgeworden bzw. zu Kurzschlusshandlungen wie Selbstkündigungen getrieben werden.

Ihr ausschließliches Verweisen auf die Informationen der ÖBB in bisherigen Anfragebeantwortung zu diesem Thema könnte so verstanden werden, dass Sie selbst zu den in Franz Nigls ÖBB Dienstleistungs Gmbh und „Workforce Management“ üblichen Umgangsformen und Vorgangsweisen, die teilweise menschenverachtender Art sind, keine Meinung haben bzw. einen derartigen Umgang mit ArbeitnehmerInnen sogar gut heißen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE:

1. Wie viele Bedienstete der ÖBB wurden seit Einrichtung des „Workforce-Management“ dorthin versetzt? Wir ersuchen um Beantwortung hinsichtlich des Jahres 2007 und – nachdem diese Daten in keinem Zusammenhang mit Jahresabschlüssen o.dgl. stehen – im bisherigen Verlauf des Jahres 2008.
2. Wie viele Bedienstete der ÖBB wurden seit ihrer Versetzung in das „Workforce-Management“ nach § 2 Bundesbahn-Pensionsgesetz in den Ruhestand geschickt? Wir ersuchen um Beantwortung hinsichtlich des Jahres 2007 und im bisherigen Verlauf des Jahres 2008.
3. Wie viele Bedienstete der ÖBB wurden 2007 gemäß den Bestimmungen des § 2 (2) Bundesbahn-Pensionsgesetz von Dienstes wegen in die Pension geschickt nach
 - a) Ziffer 1, bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 Z 2, also dauernder Unfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen?
 - b) Ziffer 1, bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 Z 3 (Vollendung der Wartefrist von 60 Monaten nach Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß?
 - c) Ziffer 2, bei Verlust der Eigenberechtigung?
 - d) Ziffer 3, also wenn sie durch Krankheit ein Jahr ununterbrochen an der Ausübung ihres Dienstes verhindert wurden?
 - e) Ziffer 4, wenn sie nicht innerhalb von 3 Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden konnten?
 - f) Ziffer 5, wenn dienstliche Interessen ihre Entfernung vom Dienst erfordern, ohne dass durch Versetzung auf einen anderen Dienstposten gleichen Ranges Abhilfe getroffen werden kann?
 - g) Ziffer 6, also mit Vollendung des 65. Lebensjahres?

4. Angesichts der in der Anfragebegründung beschriebenen Beispiels der Praxis im „Workforce Management“, das für sehr viele ähnlich gelagerte steht - 0% Förderung, 100% Mobbing -: Halten Sie diesen Umgang mit MitarbeiterInnen in einem Staatsunternehmen, für das Sie als Eigentümerversorger Verantwortung tragen, für akzeptabel?