

2479/J XXI.GP
Eingelangt am: 17. 05. 2001

ANFRAGE

der Abgeordneten Dr. Gabriela Moser, Karl Öllinger, Freundinnen und Freunde
an die Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie
betreffend soziale Auswirkungen durch die Umstrukturierung der Telekom Austria

Die Ausgliederung und Privatisierung der Telekom Austria führte im Zuge der verschiedenen Liberalisierungsmaßnahmen zu einer vergleichsweise rücksichtslosen Vorgangsweise bei dem „Abbau“ der Zahl der Beschäftigten, die weder aus wirtschaftlichen noch aus unternehmenspolitischen Gründen erforderlich erscheint. Bis zum Jahr 2003 sollen insgesamt bis zu 5.000 Beschäftigte, bis zum Jahr 2005 weitere 5.000 Beschäftigte, somit insgesamt ca. 10.000 Beschäftigte, darunter 80 Prozent definitiv gestellte (pragmatisierte) BeamtInnen, durch „Outsourcing“ von Tätigkeitsbereichen und andere Maßnahmen „abgebaut“ werden. Da die entbehrlichen Angestellten und provisorischen Beamte (= zB Beamte ohne Dienstprüfung, Definitivstellungserfordernisse nicht erfüllt ...) geringeren Kündigungsschutz hatten/haben und dadurch aus der TA bereits eliminiert (abgebaut, gekündigt) worden sind, richten sich alle Personalrestrukturierungsmaßnahmen vornehmlich gegen Beamte, daher die Fragestellungen insbesondere diesbezüglich. Teilweise werden die Betroffenen erst am Vortag von der Tatsache verständigt, dass sie ihren Arbeitsplatz zu verlassen, ihre Betriebsmittel abzugeben haben. Diese Art des Umganges mit langjährigen und qualifizierten MitarbeiterInnen widerspricht jeglichem modernen Unternehmenskonzept und löste nicht nur massive psychische Belastungen aus, sondern führte auch in einigen Fällen zu Suiziden. Bei der Beschränkung auf selbstdefinierte Kernaufgaben und des Outsourcen von zentralen Geschäftszweigen des Netzes geht dem Unternehmen auch wesentliches Know - how verloren.

Von diesen rechtlichen Fürsorgepflichten will sich die TA durch rechtlich fragwürdige Maßnahmen zum Nachteil der Mitarbeiter entbinden

- Durch Herauslocken aus dem Beamtenstatus mit lächerlichen „Golden Handshake“ - Angeboten inklusive Versteuerungsfalle dieser Abschlagszahlungen (je nach Variante ca. 50 Prozent statt ca. 6 Prozent), physischer und psychischer Druck und dadurch schlechtes Betriebsklima bzw Mobbing am Arbeitsplatz, um die Mitarbeiter zu Selbstkündigung (Dienstverzicht) zu bewegen.
- Die Leute stehen meist als ältere Arbeitnehmer, die am Arbeitsmarkt geringste Chancen haben, ohne Nachfolgejob und oft ohne

Arbeitslosenversicherungsschutz, ohne Sozialversicherung, ohne Pensionsanspruch, oft als Notstandsempfänger kurze Zeit später auf der Straße.

- Persönliche Verzweiflungshandlungen wie Selbstmord sind (auch der Telekomfirmenleitung, Gewerkschaft und AK) schon bekannt.

Nachdem die Republik Österreich nach wie vor 47,8 Prozent der Eigentumsanteile an der Telekom Austria AG hält, tragen Sie als Eigentümervertreterin ebenfalls Verantwortung für die Modalitäten des Personalabbaus, dem die „menschliche Komponente“ nach Ansicht der Betroffenen gänzlich fehlt.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE:

1. Werden Sie sich für eine menschliche Form des Umganges mit dem Personal der Telekom Austria AG (kurz: TA) engagieren?
2. a) In welcher Form werden Sie sich für eine menschlich korrekte Vorgangsweise im Zuge des Personalabbaus der Telekom Austria AG einsetzen?
b) Wenn nein, warum nicht?
3. In der aktuellen Regierungserklärung vom Jahr 2000 ist eine 100 Prozent Privatisierung der TA vorgesehen. Wie verträgt sich dies mit dem Beamtenstatus der Telekom - Mitarbeiter, die (noch) zu ca. 80 Prozent Beamte sind?
4. a) Zu welchem Zweck dient die Rechtskonstruktion „TAP“ (TAP: Telekom Austria Personalmanagement GmbH, eine 100 Prozent Tochter der TA, die außer Personal keinerlei Aktiva besitzt)?
b) Ist die TAP rechtskonform und auf welche Rechtsgrundlagen stützt sie sich?
5. a) Wieviele Personen (Beamte!) sollen im TAP - Personalpool ausgelagert verbleiben?
b) Wer trägt die Personalkosten der nicht rückführbaren Mitarbeiter und unter welchen Titel werden sie verbucht?
6. a) In welcher Form ist der Weiterbestand der TAP gewährleistet?
b) Ist diese Rechtskonstruktion TAP mittel - und langfristig konkursgefährdet und was geschieht im Falle eines solchen mit dem noch in der TAP befindlichen Personal (Beamte!)?

7. Wie hoch lag der Aufwand für externe Personalberatungsfirmen in den Jahren seit der Ausgliederung (seit 1996, siehe Strukturanpassungsgesetz PTSG 1996)?
8. In welcher Form wurden die PersonalreferentInnen (Mitglieder des Personalamtes der Unternehmenszentrale (UZ) der Telekom Austria AG) geschult, die Entlassungen und Versetzungen durchzuführen? Von welchen Personalberatungsfirmen und zu welchem Kostenaufwand?
9. Welche vorbeugende, begleitende und nachfolgende Rechtsberatung wird den Bediensteten angeboten? Gibt es diesbezüglich von ÖGB, GPF (Gewerkschaft Post - und Fernmeldebedienstete), AK, AMS, Broschüren oder über Internet konkrete Informationen, Rechtshilfe (durch Juristen!) und Verfahrensanweisungen, um den vom Arbeitsplatzverlust bedrohten (5000) Personen Unterstützung angedeihen zu lassen?
10. Aus welchen Gründen werden die Beamten nicht einfach zurück an das Finanzministerium gegeben, sondern teilweise in ihrer Dienstpostenbewertung zurückgestuft?
11. Sollen nicht kooperationswillige Beamte (die langfristig nicht auf ihren wohl erworbenen definitiven (= pragmatisiert) Beamtenstatus verzichten wollen) bis in PT9 (= Hilfsarbeitereinstufung, - bewertung) zurückgestuft werden?
12. Wie verhält es sich rechtlich und in der Praxis, wenn Beamte zur Arbeitsleistung an private Firmen (Arbeitskräfteüberlassung zu „Dritten“ siehe Punkt 3.1.8 und 3.2.5 im Sozialplan betreffend Personalrestrukturierung vom 18. Oktober 2000) entsandt werden?
13. Wie lässt sich diese Vorgangsweise rechtlich mit dem abgeleisteten Diensteid („Treuegelöbnis“) der Beamten vereinbaren, die neben dem Strafrecht und dem Zivilrecht auch dem Disziplinarrecht unterliegen?
14. Ist für die Beamten noch der Vertrauensschutz (zB in B.D.G) gegeben, wenn in ihr wohl erworbenes, bestehendes Recht, teils rückwirkend, eingegriffen wird, da sie bei geringen Anfangsbezügen auf sichere Arbeitsplätze und Pensionen vertrauten?
15. Wie hoch ist derzeit der Anteil der neu angestellten Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu den früher Beschäftigten (1996 - 2001)?
16. Sind angebotene Teilzeitarbeitsplätze konform mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsplätzen und Schulen?
17. Wie rechtfertigen Sie den Know - how - Verlust aufgrund der zahlreichen Kündigungen, insbesondere den Wissensverlust für die TA durch Abgang von erfahrenen älteren MitarbeiterInnen?
18. Wie ist die Zusammenarbeit und das Betriebsklima zwischen den älteren MitarbeiterInnen (Beamten) und den neueingestellten MitarbeiterInnen?

(Führungskräften) die naturgemäß nicht diese Firmenverbundenheit, Firmentreue aufweisen?

19. a) Können Sie ausschließen, dass der Status des Beamtentums - insbesondere bei Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich - wie der Telekom Austria - und sinken des Eigentumsanteil des Bundes unter 25 Prozent - nicht durch einfachgesetzliche Regelungen aufgehoben wird?
b) Wenn nicht, warum nicht?
20. ist eine neuerliche Novellierung (letzte Novellierung 28. Februar 2001 - BGBl Nr. 10 des Poststrukturgesetzes geplant oder liegt in ihrem Ministerium bereits ein Entwurf vor, der den geänderten/zu erwartenden geringeren Bundesanteil an der TA, möglicherweise unter 25 Prozent bis Null Prozent bei Totalprivatisierung der TA, Rechnung trägt und damit eine rechtliche Schlechterstellung der betroffenen MitarbeiterInnen (Beamte) als auch der Personalvertretung der TA bedeutet?
21. Auf welche Weise werden Sie verhindern, dass mit der Möglichkeit „negativer Leistungsfeststellung“ ... Missbrauch betrieben wird, um bei zweimaliger hintereinanderliegender negativer Leistungsfeststellung von Beamten, diese ohne jeden Rechtsanspruch kündigen (siehe Beamtendienstrechtsgesetz) zu können?
22. Wie hoch waren die Versetzungen/Zuteilungen des Personals an neue Dienstorte außerhalb der Telekom Austria (an andere Bundesdienststellen etc.) in den letzten vier Jahren?
23. Wie hoch sind die realen Chancen der im TAP - Pool verbliebenen (freigesetzten) Beamten über die Job - Börse des Bundeskanzleramtes unter Wahrung ihres Beamtenstatus, linear (gleiche Bewertung, Einstufung) auf Arbeitsplätzen in anderen Bundesdienststellen unterzukommen?
24. Wie sollen sich diese Betroffenen über den angeboten Telekom internen Arbeitsmarkt (Jobangebote) als auch über den externen privaten Arbeitsmarkt informieren, wenn ihnen die dazu notwendigen Betriebsmittel wie Diensttelefon, Dienst - PC, Internet und firmeninternes INTRANET etc. bei Einzug ihres Arbeitsplatzes entzogen wird (Diese Mitarbeiter sind von jeder wesentlichen Firmeninformation in elektronischer und Papierform abgeschnitten!)?