

4026/AB XXIII. GP

Eingelangt am 05.06.2008

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

BM für Verkehr, Innovation und Technologie

Anfragebeantwortung

GZ. BMVIT-10.000/0020-I/PR3/2008 DVR:0000175

An die
Präsidentin des Nationalrates
Mag.^a Barbara Prammer

Parlament
1017 Wien

Wien, Juni 2008

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4029/J-NR/2008 betreffend Kopfgeldprämien für den Abbau von MitarbeiterInnen, die die Abgeordneten Karl Öllinger, Freundinnen und Freunde am 7. April 2008 an mich gerichtet haben, beehre ich mich nach Auskunft durch die ÖBB-Unternehmensgruppe wie folgt zu beantworten:

Fragen 1, 2, 3 und 4:

Gibt es in den Verträgen von Vorständen bzw. Geschäftsführungen von ÖBB-Gesellschaften Prämienteile, die den Abbau von MitarbeiterInnen der ÖBB belohnen? Wenn ja, bei welchen Gesellschaften der ÖBB gibt es solche Prämienteile?

Wie wird der „Erfolg“ beim Abbau von MitarbeiterInnen in diesen Verträgen definiert bzw. gemessen?

Wie hoch ist die Kopfgeldprämie bei den ÖBB-Managern bezogen auf einen „abgebauten“ Mitarbeiter/Mitarbeiterin bzw. gibt oder gab es eine Obergrenze?

Wie hoch waren die Anteile von Kopfgeldprämien an den Gesamtprämien der einzelnen ÖBB-Vorstandmitglieder bzw. Geschäftsführungen im Jahr 2006?

Antwort:

Die Verträge enthielten Regelungen mit Zielvorgaben zu verschiedenen Kostenblöcken, so auch Ziele betreffend Personalkosten. Die Verträge der Vorstände/Geschäftsführer des ÖBB-Konzerns enthalten aber keine Regelungen betreffend „Kopfgeldprämien“.

Frage 5:

Welche anderen Prämienelemente gibt es in den Verträgen von Geschäftsführungen/Vorständen von ÖBB-Gesellschaften?

Antwort:

Die Zielvereinbarungen im ÖBB-Konzern sind nach einem einheitlichen Muster aufgebaut. Es handelt sich um ein klassisches Scorecard-Modell, wie es in zahlreichen Unternehmen inner- und außerhalb Österreichs seit Jahren üblich ist. Auch der nun bestellte neue Vorstandssprecher der ÖBB-Holding AG, ist in dieses Modell mit seinen Vertragszielen eingebettet. Somit werden nun alle Vorstände und Geschäftsführer der Unternehmensgruppe ÖBB gemäß der unten abgebildeten Scorecard bewertet. Umsatzziele werden üblicherweise auch an den Personalbedarf gekoppelt. Die Verträge von Mag. Huber und Mag. Söllinger waren mit ihren Zielen rein am EGT orientiert.

Die Scorecard enthält folgende Elemente:

Businessziele:

Konzernziele
Teilkonzernziele
Bereichsziele

Die Businessziele sind aus dem Budget abgeleitet und beinhalten das (Über-) Erreichen der Budgetziele zu den Themen Umsatz, Aufwand, Erträge, Einkaufserfolge, EGT etc.

Strategische Ziele

Strategische Konzernziele
Strategische Teilkonzernziele
Strategische Bereichsziele

Im ÖBB-Konzern wurden Konzern- und Gesellschaftsprojekte definiert, die eine Optimierung der Schnittstellen zwischen den Konzerngesellschaften zum Inhalt haben. Die Zielerreichung wird an der Teilnahme bzw. an der erfolgreichen Abwicklung solcher Projekte gemessen.

People Management Ziele

Führen von Mitarbeitergesprächen
Entwicklung der Mitarbeiter

Die Zielerreichung ist abhängig vom Nachweis der regelmäßigen Mitarbeitergespräches, von der Teilnahme der Mitarbeiter der Gesellschaft an Weiterqualifizierungsmaßnahmen und der Umsetzung strategischer Entwicklungsprogramme.

Sachziele

Je nach Geschäftszweck der Gesellschaft werden Sachziele und deren Messkriterien definiert und vereinbart, wie z.B. Pünktlichkeit im Nah- und Fernverkehr, Kundenzufriedenheit,

Verfügbarkeit des Wagenmaterials, Dauer von Reparatur- und Wartungstätigkeiten, Einkaufserfolg etc.

Die grundsätzliche Gewichtung der einzelnen Kategorien ist je nach Managementebene unterschiedlich.

Frage 6:

Woraus setzt sich die Prämie bei der Geschäftsführung der ÖBB-Immobiliengesellschaft im Jahr 2006 zusammen?

Antwort:

Die Zielvereinbarung 2006 für die Geschäftsführung der ÖBB-Immobilienmanagement GmbH richtet sich nach dem unter Antwort 5 aufgezeigten Modell.

Frage 7:

Wie hoch waren die Einkommen der Vorstände und Geschäftsführungen von ÖBB-Gesellschaften inkl. Prämien im Jahr 2007?

- a) je Vorstands- bzw. Geschäftsführungsmitglied?
- b) für die einzelnen Gesellschaften?
- c) insgesamt?

Antwort:

Die Einkommen der Vorstände/Geschäftsführer im ÖBB-Konzern sind im Einkommensbericht des Rechnungshofes enthalten. Detailinformationen dürfen nicht bekannt gegeben werden (siehe Erkenntnis des VfGH KR 1/00 vom 28. November 2003, zitiert im Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Personen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2005 und 2006, Seite 3). Aufgrund des vom Aufsichtsrat der ÖBB-Holding AG noch nicht genehmigten Jahresabschlusses können noch keine Angaben zum Geschäftsjahr 2007 gemacht werden.

Frage 8:

Wie viele MitarbeiterInnen haben am „Sonderabfertigungsmodell 2005“ im Jahr 2007 teilgenommen

- a) insgesamt?
- b) detailliert nach Gesellschaften?

Antwort:

2005 haben insgesamt 1.262 MitarbeiterInnen das Golden Handshake Modell angenommen. Im Jahr 2006 waren es 195 Personen. Bezüglich des Geschäftsjahres 2007 muss auf den vom Aufsichtsrat der ÖBB-Holding AG noch nicht genehmigten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2007 hingewiesen werden. Eine Beantwortung dieser Frage ist derzeit nicht möglich.

	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG	350	55
ÖBB-Postbus GmbH	22	12
Rail Cargo Austria AG	69	5
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG	577	81
ÖBB-Infrastruktur Bau AG	31	4

ÖBB-Technische Services GmbH	100	19
ÖBB-Traktion GmbH	32	15
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH	15	0
ÖBB-Dienstleistungs GmbH	66	4
Summe	1.262	195

Frage 9:

Wie hoch waren die Kosten dafür im Jahr 2007

- a) insgesamt?
- b) bzw. detailliert nach Gesellschaften?

Antwort:

Für das Sonderabfertigungsmodell wurden im Jahr 2005 insgesamt rund € 38,2 Mio. aufgewendet, im Jahr 2006 waren es rund €6,4 Mio. Bezuglich der Angaben für 2007 muss auf den vom Aufsichtsrat der ÖBB-Holding AG noch nicht genehmigten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2007 hingewiesen werden. Eine Beantwortung dieser Frage ist derzeit nicht möglich.

	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG	12,7	2,5
ÖBB-Postbus GmbH	0,5	0,3
Rail Cargo Austria AG	1,7	0,1
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG	16,0	2,2
ÖBB-Infrastruktur Bau AG	0,8	0,1
ÖBB-Technische Services GmbH	3,1	0,5
ÖBB-Traktion GmbH	1,0	0,6
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH	0,3	0,0
ÖBB-Dienstleistungs GmbH	2,1	0,1
Summe in Mio €	38,2	6,4

Frage 10:

Wie viele MitarbeiterInnen der ÖBB wurden in den Jahren

- a) insgesamt in den Jahren
 - aa) 2004
 - ab) 2005
 - ac) 2006
 - ad) 2007
- b) detailliert nach Gesellschaften in den Jahren
 - ba) 2004
 - bb) 2005
 - bc) 2006
 - bd) 2007
- „abgebaut“ und durch welche Maßnahmen?

Antwort:

Bezüglich der Angaben für 2007 muss auf den vom Aufsichtsrat der ÖBB-Holding AG noch nicht genehmigten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2007 hingewiesen werden. Eine vollständige Beantwortung dieser Frage ist derzeit nicht möglich.

	2004	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG		482	562
ÖBB-Postbus GmbH		588	468
Rail Cargo Austria AG		387	359
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG		1.522	1.406
ÖBB-Infrastruktur Bau AG		248	215
ÖBB-Technische Services GmbH		412	598
ÖBB-Traktion GmbH		294	514
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH		32	38
ÖBB-Dienstleistungs GmbH		110	253
ÖBB-Holding AG		4	4
ÖBB (noch nicht in Einzelgesellschaften geteilt)	3.452		
Summe	3.452	4.079	4.417

Die Angaben beinhalten auch Lehrlinge bzw. Personen, deren Dienstverhältnis im betreffenden Jahr begonnen und im gleichen Jahr wieder beendet wurde (Saisonkräfte).

a) Sonderabfertigungsmodell

	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG	170	55
ÖBB-Postbus GmbH	22	12
Rail Cargo Austria AG	100	5
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG	745	81
ÖBB-Infrastruktur Bau AG	31	4
ÖBB-Technische Services GmbH	100	19
ÖBB-Traktion GmbH	32	15
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH	15	0
ÖBB-Dienstleistungs GmbH	47	4
Summe	1.262	195

b) Ruhestandsversetzungen

	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG	312	388
ÖBB-Postbus GmbH	153	143
Rail Cargo Austria AG	150	224
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG	777	991
ÖBB-Infrastruktur Bau AG	187	161
ÖBB-Technische Services GmbH	304	528
ÖBB-Traktion GmbH	182	354
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH	15	19
ÖBB-Dienstleistungs GmbH	63	172
ÖBB-Holding AG	1	0
Summe	2.144	2.980

c) sonstige Abgänge

	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG	0	119
ÖBB-Postbus GmbH	413	313
Rail Cargo Austria AG	137	130
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG	0	334
ÖBB-Infrastruktur Bau AG	30	50
ÖBB-Technische Services GmbH	8	51
ÖBB-Traktion GmbH	80	145
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH	2	19
ÖBB-Dienstleistungs GmbH	0	77
ÖBB-Holding AG	3	4
Summe	673	1.242

Frage 11:

Wie viele MitarbeiterInnen der ÖBB wurden in den Jahren

- a) detailliert nach Gesellschaften in den Jahren
- b) insgesamt
- ba) 2004
- bb) 2005
- bc) 2006
- bd) 2007

bei den einzelnen ÖBB-Gesellschaften aufgenommen?

Antwort:

Bezüglich der Angaben für 2007 muss auf den vom Aufsichtsrat der ÖBB-Holding AG noch nicht genehmigten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2007 hingewiesen werden. Eine vollständige Beantwortung dieser Frage ist derzeit nicht möglich.

	2004	2005	2006
ÖBB-Personenverkehr AG		87	327
ÖBB-Postbus GmbH		289	385
Rail Cargo Austria AG		155	143
ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG		93	258
ÖBB-Infrastruktur Bau AG		254	122
ÖBB-Technische Services GmbH		0	118
ÖBB-Traktion GmbH		74	162
ÖBB-Immobilienmanagement GmbH		21	89
ÖBB-Dienstleistungs GmbH		238	386
ÖBB-Holding AG		13	31
ÖBB (noch nicht in Einzelgesellschaften geteilt)	893		
Summe	893	1.224	2.021

Frage 12:

Haben die Überprüfungen von Verträgen durch Aufsichtsratschef Pöchhacker bislang zur Veränderung von Verträgen geführt? Wenn ja, bei welchen Verträgen? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Es sind Veränderungen betreffend der Boni vorgesehen und sind diese lt. ÖBB auch schon wie unter Antwort zu Frage 5 dargestellt, vorgenommen worden.

Frage 13:

Welche Maßnahmen werden Sie bzw. der ÖBB-Aufsichtsrat setzen bzw. wurden gesetzt, um die exorbitanten Einkommenssteigerungen bei ÖBB-Vorständen bzw. Geschäftsführungen einzuschränken oder halten Sie die Einkommenssteigerungen für gerechtfertigt?

Antwort:

Die Grundgehälter der ÖBB-Unternehmensgruppe sind vollkommen marktkonform und halten jedem Vergleich stand. Die im Einkommensbericht des Rechnungshofes dargestellte Einkommensentwicklung hat in der dargestellten Ausprägung nicht stattgefunden. Wie Aufsichtsratspräsident Pöchhacker dargestellt hat, handelt es sich um Steigerungen bedingt durch erfolgsabhängige Entlohnungskomponenten, die aus ihrer Natur heraus immer erst im Folgejahr zur Abrechnung und Auszahlung gelangen können. Die Systematik der jeweils vereinbarten erfolgsabhängigen Parameter ist unter Antwort 5 ersichtlich. Die Verträge wurden allesamt in der vergangenen Legislaturperiode abgeschlossen. Für Neuverträge gilt das unter Frage 12 Gesagte.

Die dargelegten Fakten sollen belegen, dass von exorbitanten Steigerungen nicht gesprochen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Werner Faymann