



REPUBLIK ÖSTERREICH
WERNER FAYMANN
BUNDESMINISTER
Bundesministerium
für Verkehr, Innovation und Technologie

XXIII. GP.-NR
4143 /AB
20. Juni 2008
zu 4125 /J

GZ. BMVIT-10.000/0025-I/PR3/2008 DVR:0000175

An die
Präsidentin des Nationalrates
Mag.^a Barbara Prammer

Parlament
1017 Wien

Wien, 19. Juni 2008

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4125/J-NR/2008 betreffend die Aktivitäten des Franz Nigl in der ÖBB, die die Abgeordneten Öllinger, Freundinnen und Freunde am 21. April 2008 an mich gerichtet haben, beehe ich mich – nach Einholung einer Stellungnahme der Österreichischen Bundesbahnen - wie folgt zu beantworten:

Frage 1:

Ist es richtig, dass der Geschäftsführer der ÖBB Dienstleistungs-GmbH, Franz Nigl, in allen Gesellschaften der ÖBB mit Prokura ausgestattet und damit eigentlich der mächtigste Manager der ÖBB ist? Wenn nein, in welchen Gesellschaften verfügt Hr. Nigl über eine erteilte oder eingetragene Prokura?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB ist Herr GF Nigl nicht in allen Konzerngesellschaften mit Prokura ausgestattet.

Der ÖBB-Konzern umfasst derzeit 64 vollkonsolidierte Unternehmen. Herr GF Nigl ist, wie aus dem Firmenbuch zu entnehmen ist, Prokurst der ÖBB-Holding AG, der ÖBB-Personenverkehr AG, der Rail Cargo Austria AG, der ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG, der ÖBB-Infrastruktur Bau AG, der ÖBB-Technische Services GmbH, der ÖBB-Traktion GmbH, der ÖBB-Immobilienmanagement GmbH und der ÖBB-Postbus GmbH.

Frage 2:

Hat Herr Nigl mit seiner Prokura in einzelnen Gesellschaften Handlungen gesetzt, etwa Klagen geführt oder provoziert, die die jeweilige Gesellschaft finanziell belastet haben?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB ist dies nicht der Fall.

Frage 3:

- a) Wie viele Klagen gegen Bedienstete bzw. gegen die Arbeitnehmervertretung hat Herr Nigl seit seinem Amtsantritt als Geschäftsführer bzw. Prokurist in den Jahren 2005, 2006 und 2007 geführt bzw. eingereicht?
- b) Wie viele Klagen gegen Bedienstete bzw. die Arbeitnehmervertretung hat der Personalverantwortliche der ÖBB in den Jahren 2002, 2003 und 2004 geführt bzw. eingereicht?

Antwort:

zu Frage 3a)

Nach Auskunft der ÖBB kann dazu Folgendes mitgeteilt werden:

Klagen eines Unternehmens des ÖBB-Konzerns gegen den Betriebsrat bzw. einzelne Mitarbeiter in den Jahren 2005 bis 2007:

Im Jahr 2005 wurde ein Verfahren gegen den Betriebsrat der ÖBB-Postbus GmbH wegen Ersatz der vom Betriebsrat verwehrten Zustimmung zur verschlechternden Versetzung nach § 101 ArbVG eingebbracht.

Im Jahr 2006 wurden keine Klagen eingebbracht.

Im Jahr 2007 wurden sechs Klagen gegen Betriebsräte der ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG und acht Klagen gegen Betriebsräte der Rail Cargo Austria AG jeweils nach § 101 ArbVG jeweils wegen Ersatz der vom jeweiligen Betriebsrat verwehrten Zustimmung zur verschlechternden Versetzung in Form einer Dienstfreistellung eingebbracht.

Weiters wurde ein Verfahren gegen den Betriebsrat der Österreichischen Postbus AG weitergeführt sowie in diesem Zusammenhang im Jahr 2007 die Betriebsratswahl der Österreichischen Postbus AG angefochten.

§ 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sieht vor, dass zu einer „verschlechternden“ Versetzung eines Mitarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz der Betriebsrat explizit zustimmen muss. Tut er dies nicht, kann die Zustimmung durch einen Entscheid des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtes ersetzt werden.

Nachdem im ÖBB-Konzern nach wie vor rund 80% der MitarbeiterInnen unkündbar sind, ist der Konzern gezwungen, derartige Verfahren bei den Arbeits- und Sozialgerichten zu führen, wenn ein Mitarbeiter auf seinem derzeitigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann und demzufolge auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden soll.

Erfolgt bei einem kündbaren Mitarbeiter die Zustimmung zu einer derartigen Versetzung nicht, würde man das Dienstverhältnis auflösen (können), dies ist bei einem Großteil der ÖBB-Mitarbeiter nicht möglich, daher bleibt nur der Weg, die (nicht erfolgte) Zustimmung des Betriebsrates zu einer solchen Versetzung über das zuständige Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

Als „verschlechternd“ in diesem Zusammenhang gilt (beispielsweise), jedenfalls, wenn die neue Tätigkeit mit finanziellen Verlusten verbunden ist, „verschlechternd“ kann aber auch

sein, wenn ein Mitarbeiter auf dem neuen Arbeitsplatz eine andere Arbeitszeiteinteilung in Kauf nehmen müsste oder wenn die neue Tätigkeit mit weniger „Ansehen“ verbunden ist als die vorige Tätigkeit, wenn also der Arbeitsplatz eines Mitarbeiters z.B. von der 2. Führungsebene in die 3. Führungsebene durch Umorganisation verschoben wird.

zu Frage 3b:

Nach Auskunft der ÖBB kann dazu Folgendes mitgeteilt werden:

Klagen eines Unternehmens des ÖBB-Konzerns gegen den Betriebsrat bzw. einzelne Mitarbeiter in den Jahren 2002 bis 2004:

In den Jahren 2002 und 2003 wurden keine Klagen eingebracht.

Im Jahr 2004 wurden zwei Verfahren gegen die damaligen Personalausschüsse der ÖBBalt wegen Ersatz der Zustimmung zur verschlechternden Versetzung nach § 101 ArbVG geführt bzw. eingereicht.

Ebenfalls im Jahr 2004 wurden 14 Klagen gegen Betriebsräte der ÖBB-Technische Services GmbH wegen Ersatz der Zustimmung zur verschlechternden Versetzung nach § 101 ArbVG eingereicht.

Frage 4:

Welche bzw. wie viele dieser Klagen wurden mittlerweile mit welchem Ergebnis abgeschlossen?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB wurden die Verfahren gegen die Personalausschüsse der ÖBBalt und die Betriebsräte der ÖBB-Technische Services GmbH zum Großteil durch Ruhen bzw. Vergleich beendet. Die Klage gegen die ÖBB-Postbus GmbH wurde abgewiesen. Die Verfahren bezüglich Österreichische Postbus AG wegen Anfechtung der Betriebsratswahl ruhen, das fortgeführte Verfahren gegen den Betriebsrat der Österreichischen Postbus AG ist beim OGH anhängig.

Die Klagen gegen die Betriebsräte der ÖBB- Infrastruktur Betrieb AG wurden aus formalen Gründen zurückgewiesen. Die Klagen gegen die Betriebsräte der Rail Cargo Austria AG wurden teilweise zurückgezogen, teilweise wurde ihnen stattgegeben, teilweise sind die Verfahren noch anhängig.

Frage 5:

a) Wie viele Klagen von Seiten einzelner Bediensteter bzw. der Arbeitnehmervertretung gegen die ÖBB wurden bzw. werden in den einzelnen Jahren (seit 2005) eingebracht bzw. geführt?

b) Wie viele Klagen von Seiten einzelner Bediensteter bzw. der Arbeitnehmervertretung wurden in den Jahren 2002, 2003 und 2004 gegen die ÖBB eingebracht bzw. geführt?

Antwort:

zu Frage 5a

Die ÖBB teilen dazu Folgendes mit:

- 2005: 106

- 2006: 60
- 2007: 74

zu Frage 5b

Die ÖBB teilen dazu Folgendes mit:

2002: 39

2003: 80

2004: 70

Frage 6:

Welche bzw. wie viele dieser Klagen wurden mittlerweile mit welchem Ergebnis abgeschlossen?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB kann generell gesagt werden, dass rund ein Drittel der Klagen durch Klagsstattgebung, ein Drittel durch Klagsabweisung und ein Drittel durch Vergleich, Klagsrückziehung oder Ruhen beendet wird.

Frage 7:

Welche der Klagen nach 3) und 5) betreffen

- a) Kündigungen und Entlassungen
- b) Versetzungen
- c) Pensionierungen
- d) Einstufungen
- e) Beförderungen?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB betreffen

- a) Kündigungen und Entlassungen: 15%
- b) Versetzungen: 10%
- c) Pensionierungen: 5%
- d) Einstufungen: 25%
- e) Beförderungen: 25%
- f) sonstige Verfahren: 20%

der Klagen.

Frage 8:

Welche direkten (Anwalts-, und Gerichtskosten) und indirekten Kosten (Urteils- und Vergleichskosten) sind den ÖBB und deren Firmen durch die Klagen des Herrn Nigl bzw. die Klagen gegen die ÖBB seit dem Jahr 2005 entstanden?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB sind für die seitens des Unternehmens eingereichten Klagen keine Kosten entstanden, da die Vertretung ohne Beziehung einer externen rechtsanwaltlichen Vertretung erfolgt ist. Die Kosten des beim OGH anhängigen Verfahrens der Österreichischen Postbus AG sowie für die Verfahren bezüglich Anfechtung der Betriebsratswahl sind noch nicht bekannt.

Für Klagen von MitarbeiterInnen gegen die Unternehmen des ÖBB-Konzerns sind im Jahr 2005 rund € 330.000 angefallen, im Jahr 2006 waren es rund € 306.000.

Zum Vergleich: für das Jahr 2004 waren es rund € 380.000.

Frage 9:

Ist es richtig, dass die einzelnen Firmen der ÖBB keine Betriebsvereinbarung ohne Zustimmung der DLG abschließen dürfen?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB obliegen der ÖBB-Dienstleistungs GmbH gemäß Bundesbahngesetz folgende Aufgaben:

§ 20. (1) Aufgabe der ÖBB-Dienstleistungs GmbH ist insbesondere

1. die ÖBB-Holding AG und die Gesellschaften, an denen die ÖBB-Holding AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist,

- a) im Personalwesen, das ist insbesondere die systemtechnische und personalwirtschaftliche Steuerung des optimalen Personaleinsatzes, die Personalentwicklung, die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer einschließlich Lehrlinge (Lehrlingsstiftung) sowie die Personaladministration (Personalservice und Bezugsliquidierung) und befristet auf einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren und soweit die Aufgabenbereiche gemäß § 37 nicht direkt zugeordnet werden können,
- b) im Finanz- und Rechnungswesen (Grundsatzangelegenheiten),
- c) im Einkauf (strategische Einkaufsfunktionen) und
- d) in der Informatik (Funktion des Rechnungszentrums und Betreuung der IT-Arbeitsplätze)

zu unterstützen,

2. für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Wettbewerbsvergleich in den Gesellschaften nicht beschäftigbar sind, insbesondere durch Personalausgleich in den Gesellschaften, Insourcing-Projekte und Joint Ventures, in Form von Arbeitskräfteüberlassung oder einer Arbeitsstiftung zu sorgen,

3. die Pensionsangelegenheiten aller ehemaliger Mitarbeiter der Österreichischen Bundesbahnen, die Anspruch auf Leistungen nach dem Bundesbahn-Pensionsgesetz haben, administrativ durchzuführen und

4. die Gesellschaft in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen (insbesondere bei Gestaltung der Vertragsgrundlagen und Betriebsvereinbarungen, Umsetzung von arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen und von Kollektivverträgen) unter Bewertung solcher Maßnahmen hinsichtlich des Personalaufwandes zu unterstützen.

(2) Zur Erfüllung der Aufgaben nach Abs. 1 Z 1 lit. a und Abs. 1 Z 2 bis 4 sind die Gesellschaften, an denen die ÖBB-Holding AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, verpflichtet, mit der ÖBB-Dienstleistungs GmbH auf Basis einer entgeltlichen Vereinbarung zusammenzuarbeiten. Sie sind insbesondere

1. berechtigt, Arbeitnehmer, deren Beschäftigung bei den Gesellschaften, an denen die ÖBB-Holding AG unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, nicht möglich ist, der ÖBB Dienstleistungs GmbH zur Übernahme des Arbeitsvertrages vorzuschlagen und
2. verpflichtet, wenn sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben Personal benötigen, vorrangig Arbeitnehmer der ÖBB-Dienstleistungs GmbH oder anderer Gesellschaften, an denen die ÖBB-Holding AG mittelbar oder unmittelbar beteiligt ist, zu beschäftigen, sei es im Wege von Arbeitskräfteüberlassung oder durch Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis.

Frage 10:

Zu den höchst umstrittenen Maßnahmen von Hrn. Nigl gehört die Einrichtung eines „Workforce Management“, eines Personalpools, von dem MitarbeiterInnen für Gesellschaften der ÖBB zur Verfügung gestellt werden oder – wenn sie nicht angefordert werden – nach einem Jahr „von Dienstes wegen“ (Bundesbahn-Pensionsgesetz § 2) – in Pension geschickt werden.

Wie ist die rechtliche Konstruktion des „Workforce Management“?

Antwort:

Die ÖBB teilen dazu mit, dass bezugnehmend auf die in der Antwort auf Frage 9 aufgelisteten gesetzlichen Aufgaben der ÖBB-Dienstleistungs GmbH zunächst auf § 20 Abs 1 Z 2 und § 20 Abs 2 Bundesbahngesetz zu verweisen ist. Es ist Aufgabe der ÖBB-Dienstleistungs GmbH, für die in einem Konzernunternehmen nicht mehr benötigten MitarbeiterInnen andere Möglichkeiten der Beschäftigung innerhalb oder außerhalb des ÖBB-Konzerns zu suchen.

Diese Aufgabe wird in der ÖBB-Dienstleistungs GmbH von einer Organisationseinheit „Workforce Management“ durchgeführt. Die Zuordnung bzw. Versetzung eines Mitarbeiters ins „Workforce Management“ bedeutet, dass der/die Betreffende, die/der seinen/ihren Arbeitsplatz verlieren wird oder bereits verloren hat, ab diesem Zeitpunkt von der Organisationseinheit „Workforce Management“ eigens und persönlich betreut wird. Der Arbeitgeber des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin ändert sich dadurch nicht.

Frage 11:

Ist für die Versetzung von Bediensteten in das „Workforce“-Management das Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung bzw. den einzelnen Bediensteten herzustellen?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB ist für die Zuordnung einer/eines Mitarbeiters/Mitarbeiterin zum „Workforce Management“ die Zustimmung des Betriebsrates dann erforderlich, wenn es sich um eine „verschlechternde Versetzung“ im Sinne des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) handelt. Es wird jedoch jede einzelne Zuordnung zum „Workforce Management“ – auch wenn sie keine „verschlechternde Versetzung“ darstellt, mit dem zuständigen Betriebsrat besprochen und diskutiert.

Die betroffenen MitarbeiterInnen sind über die Zuordnung zum „Workforce Management“ jedenfalls informiert.

Frage 12:

Wie viele Bedienstete der ÖBB wurden seit Einrichtung des „Workforce“-Management dorthin versetzt?

Antwort:

Die ÖBB teilen dazu mit, dass das „Workforce Management“ in der derzeitigen Form seine Tätigkeit im Jahr 2007 aufgenommen hat. Bezuglich der gewünschten Angaben muss auf den noch nicht vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2007 hingewiesen werden. Eine Beantwortung dieser Frage ist derzeit nicht möglich.

Frage 13:

Wie viele Bedienstete der ÖBB wurden seit ihrer Versetzung in das „Workforce“-Management nach § 2 Bundesbahn-Pensionsgesetz in den Ruhestand geschickt?

Antwort:

Die ÖBB verweist auf die Beantwortung der Frage 12.

Frage 14:

Wie viele Bedienstete der ÖBB wurden in den einzelnen Jahren seit 2002 gemäß den Bestimmungen des § 2 (2) Bundesbahn-Pensionsgesetz von Dienstes wegen in die Pension geschickt nach

- Ziffer 1, bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 Z 2, also dauernder Unfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen?
- 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?
- Ziffer 2, bei Verlust der Eigenberechtigung?
- Ziffer 3, also wenn sie durch Krankheit ein Jahr ununterbrochen an der Ausübung ihres Dienstes verhindert wurden?
- Ziffer 4, wenn sie nicht innerhalb von 3 Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden konnten?
- Ziffer 5, wenn dienstliche Interessen ihre Entfernung vom Dienst erfordern, ohne dass durch Versetzung auf einen anderen Dienstposten gleichen Ranges Abhilfe getroffen werden kann?
- Ziffer 6, also mit Vollendung des 65. Lebensjahres?

Antwort:

Die ÖBB übermitteln dazu folgende Aufstellung:

Ruhestandsversetzungen 2003 - 2006

	2003	2004	2005	2006
Ruhestandsversetzung mit Ruhegenuss im Höchstausmaß	308	439	301	110
Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt	654	895	1.021	947
Ruhestandsversetzungen aus organisatorischen Gründen	76	703	822	1.923

Summe	1.038	2.037	2.144	2.980
-------	-------	-------	-------	-------

Bezüglich der gewünschten Angaben für 2007 muss auf den noch nicht vom Aufsichtsrat genehmigten Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2007 hingewiesen werden. Eine Beantwortung dieser Frage für das Jahr 2007 ist derzeit nicht möglich.

Frage 15:

Der Vorsitzende der Eisenbahner-Gewerkschaft hat in Bezug auf die von uns in der Anfrage 4029/J vermuteten Kopfgeld-Prämien für Vorstände bzw. Geschäftsführungen der ÖBB-Gesellschaften die Auffassung vertreten, es handle sich dabei um „indirekte“ Kopfgeld-Prämien. Mittlerweile haben wir weitere Informationen erhalten, wonach nicht nur bei Vorstandsmitgliedern bzw. GeschäftsführerInnen direkte oder indirekte Kopfgeld-Prämien vertraglich vereinbart wurden, sondern auch bei anderen MitarbeiterInnen von ÖBB-Gesellschaften (z.B. Leiter von Geschäftsbereichen).

Gibt es auf Management-Ebenen unterhalb der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand ebenfalls direkte oder indirekte Kopfgeld-Prämien (Prämien für eingespartes Personal)? Wenn ja, a) in welchen Gesellschaften, b) für welche Leistungen, c) für welche Positionen, d) in welcher Höhe?

Antwort:

Es gilt hier dieselbe Antwort wie in der parlamentarischen Anfrage 4029/J zu den Fragen 1 bis 4. Die Verträge enthielten/enthalten Regelungen mit Zielvorgaben zu verschiedenen Kostenblöcken, so auch Ziele betreffend Personalkosten. Die Verträge der Vorstände/Geschäftsführer und anderer leitender Personen des ÖBB-Konzerns enthalten aber keine Regelungen betreffend „Kopfgeldprämien“.

Frage 16:

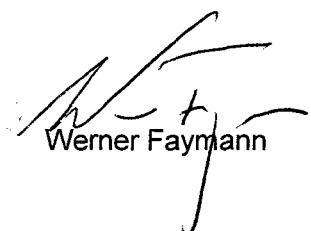
Wird durch Einsparungen beim Personalstand (z.B. fehlende Sicherungsposten) die Sicherheit der Bediensteten, Bahnkunden oder Straßenbenützern gefährdet?

Wenn ja, in welchem Vergleich stehen die Ersparnisse gegenüber den Folgekosten bei außergewöhnlichen Ereignissen, bzw. welche Firmen der ÖBB profitieren von den Einsparungen und welche Firmen der ÖBB leiden an den Folgekosten?

Antwort:

Nach Auskunft der ÖBB ist die Sicherheit der angeführten Personengruppen nicht gefährdet.

Mit freundlichen Grüßen



Werner Faymann