

---

**4862/AB XXIII. GP**

---

**Eingelangt am 18.09.2008**

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

BM für Verkehr, Innovation und Technologie

## **Anfragebeantwortung**

GZ. BMVIT-10.000/0046-I/PR3/2008    DVR:0000175

An die  
Präsidentin des Nationalrates  
Mag.<sup>a</sup> Barbara Prammer

Parlament  
1017    W i e n

Wien, am    . September 2008

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4907/J-NR/2008 betreffend die Aktivitäten des Franz Nigl in den ÖBB (2), die die Abgeordneten Bettina Hradecsní, Freundinnen und Freunde am 17. Juli 2008 an mich gerichtet haben, beehre ich mich laut Auskunft der ÖBB-Holding AG wie folgt zu beantworten:

**Frage 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.

**Antwort:**

Nach Auskunft der ÖBB wurden im Jahr 2007 1.426 MitarbeiterInnen dem Workforce Management neu zugeordnet. Im Zeitraum 01.01.2008 bis 30.06.2008 waren es gemäß Auskunft der ÖBB 235 MitarbeiterInnen.

**Frage 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.

**Antwort:**

Wie die ÖBB mitteilten, waren es im Jahr 2007 1.293 MitarbeiterInnen und im Jahr 2008 5 MitarbeiterInnen.

**Frage 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 verhindern wurden?
- e) Ziffer 4, wenn sie nicht innerhalb von 3 Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden könnten?
- 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?

**Antwort:**

Die ÖBB übermittelten im Zusammenhang mit dieser Frage folgende Übersicht zu den Ruhestandsversetzungen 2007:

	<b>2007</b>
Ruhestandsversetzung mit Ruhegenuss im Höchstausmaß	137
Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt	680
Ruhestandsversetzungen aus organisatorischen Gründen	1.326
Summe	2.143

**Frage 4:**

Angesichts des 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?

**Antwort:**

Wie die ÖBB mitteilen, sind sie bemüht, für jene MitarbeiterInnen, die aus diversen Gründen ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren, neue Beschäftigungsmöglichkeiten im ÖBB-Konzern zu finden. Dies geht einher mit dem Angebot von Umschulungsmaßnahmen. Im Vordergrund der Aktivitäten des „Workforce Managements“ steht, für jede/-n betroffene/-n Mitarbeiter/-in die für ihre/seine spezielle Situation passenden Fördermaßnahmen auszuarbeiten und durchzuführen.

Laut Auskunft der ÖBB ist man – und muss man aus ÖBB-Sicht – aber selbstverständlich ebenso bestrebt (sein), die MitarbeiterInnen bis zu diesem Zeitpunkt in sinnvoller Weise einzusetzen. Dass dabei auch „artfremde“ vorübergehende Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt werden, ergibt sich aus Sicht der ÖBB als Folge dessen, dass ein/-e Mitarbeiter/-in ihre/seine bisherige Verwendung eben gerade nicht mehr ausüben kann.

Grundsätzlich möchte ich anmerken, dass ich einen von Ihnen beschriebenen Umgang nicht gutheißen würde. Mir wird von den im Unternehmen verantwortlichen Personen aber versichert, dass solche Vorgänge, wie sie sie beschreiben, nicht Platz greifen.

Mit freundlichen Grüßen

Werner Faymann