



DORIS BURES
Bundesministerin
für Verkehr, Innovation und Technologie

GZ. BMVIT-9.500/0013-I/PR3/2012
DVR:0000175

An die
Präsidentin des Nationalrats
Mag.^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

XXIV. GP.-NR
11326 /AB
02. Juli 2012

zu 11490/J

Wien, am 12. Juni 2012

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Der Abgeordnete zum Nationalrat Dipl.-Ing. Deimek und weitere Abgeordnete haben am 2. Mai 2012 unter der **Nr. 11490/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend die Betriebsvereinbarung zum Schutz der Austro-Control-Beschäftigten sowie konkrete disziplinare, dienstrechtliche Maßnahmen gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 8:

- *Sind Ihnen die von ihrem Parteikollegen Payr behaupteten Fälle von „Mobbingvorwürfen, Diskriminierung und sexueller Belästigung“ bei der Austro Control bekannt?*
- *Wenn ja, welche Maßnahmen wurden von Ihnen vor dem Hintergrund Ihrer Verantwortung gemäß Austro Control-Gesetz veranlasst?*
- *Wurden die konkreten Fälle bei der Austro Control untersucht und zu welchen Konsequenzen haben diese Untersuchungen geführt?*
- *In wie vielen Fällen wurde der Schaden wieder gut gemacht?*
- *Wie hoch ist die bisher aufgelaufene Schadenssumme?*
- *In wie vielen Fällen wurden die Verantwortlichen disziplinar zur Verantwortung gezogen?*
- *Erhalten die Opfer von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung rechtlichen Beistand durch den Dienstgeber Austro Control, um Schadenersatzforderungen durchsetzen zu können?*



- *Teilen Sie als ehemalige für Frauenangelegenheiten zuständige Bundesministerin die Einschätzung Ihres Parteikollegen Payr, dass gerade bei der Austro Control die betriebliche Beratungsstelle zum Schutz vor Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung "viel zu tun" haben wird und was werden Sie unternehmen, um diese Situation rasch zu verbessern?*

Der gesamte Fragenkomplex bezieht sich auf interne Angelegenheiten des Personalwesens, wobei hier die Verantwortung bei der ACG liegt. Nach Auskunft der ACG kann jedoch mitgeteilt werden, dass die genannte Betriebsvereinbarung nicht aufgrund von Anlassfällen abgeschlossen wurde, sondern um ein klares Statement von Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung zur Förderung eines Arbeitsklimas abzugeben, das von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Wahrung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist und Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert.

Doris Bures