



DORIS BURES
Bundesministerin
für Verkehr, Innovation und Technologie

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

XXIV. GP.-NR
15177 /AB
05. Sep. 2013
zu 15881 /J

Wien, am 5. September 2013

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Alev Korun und KollegInnen haben am 30. August 2013 unter der **Nr. 15881/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Sexismus, Rassismus, Diskriminierung und weitere auch sicherheitsrelevante Missstände bei den ÖBB – Mobbing bis zur fristlosen Entlassung gegen interne Kritiker gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 6 und 12:

- Welche „*zwingenden strategischen Vorgaben an das Unternehmen*“ ÖBB haben Sie selbst bzw. Ihre VertreterInnen im Aufsichtsrat wann im Einzelnen zum Thema *Rassismus, rassistische Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit im ÖBB-Arbeitsalltag konkret erteilt?*
- Welche „*zwingenden strategischen Vorgaben an das Unternehmen*“ ÖBB haben Sie selbst bzw. Ihre VertreterInnen im Aufsichtsrat wann im Einzelnen zum Thema *(Neo)Nazismus und Antisemitismus im ÖBB-Arbeitsalltag konkret erteilt?*
- Welche „*zwingenden strategischen Vorgaben an das Unternehmen*“ ÖBB haben Sie selbst bzw. Ihre VertreterInnen im Aufsichtsrat wann im Einzelnen zum Thema *Sexismus (zB frauenfeindlicher oder homophober Ausprägung) im ÖBB-Arbeitsalltag konkret erteilt?*

Die Eigentümerzielvorgaben an das Management der ÖBB sehen vor, dass die ÖBB eine nachhaltige Personalentwicklung mit hoher Mitarbeiterzufriedenheit verfolgen soll. In diesem Zusammenhang wurde bereits 2007 ein Code of Conduct vom Aufsichtsrat genehmigt. Die aktuelle Version stammt vom März 2013. Ende 2011 wurden eine Stabstelle Compliance im Zuge der „Änderungen der Wesenszüge der Konzernrichtlinien“ und Anfang 2012 ein Chief Compliance

Officer vom Aufsichtsrat beschlossen. Gleichzeitig darf darauf hingewiesen werden, dass das ÖBB-Personalmanagement und konkrete Personalmaßnahmen, wie im Aktienrecht vorgesehen, in den Zuständigkeitsbereich der entsprechenden ÖBB-Organen und nicht in meine Ingerenz fallen und darf hierzu auf Artikel 52 B-VG und § 90 GOG des Nationalrates verweisen.

Zu den Fragen 17 bis 20:

- *Wie erklären Sie, dass trotz Ihrer „zwingenden strategischen Vorgaben an das Unternehmen“ bei den ÖBB Mitarbeiter mit zB türkischen oder mazedonischen Wurzeln a) sich jahrelang folgenlos gegen entsprechende Missstände fremdenfeindlicher, (neo)nazistischer oder sexistischer Art zur Wehr setzen müssen, b) in offensichtlichem zeitlichem und inhaltlichem Zusammenhang gemobbt und bei Herantragen der Fakten an höhere Vorgesetzte gekündigt, c) bei rechtllichem Widerstand gegen diese Kündigung fristlos entlassen werden?*
- *Auf Basis welcher konkreter Informationen und welcher „Einholung mehrerer Sichtweisen“ gelangen Sie zur öffentlichen Einschätzung, dass im Fall Yüksel Y. „kein einheitliches Bild festzumachen“ sei?*
- *Von welchen Stellen konkret stammen diese von Ihnen erwähnten „mehreren Sichtweisen“ zum Fall Yüksel Y.?*
- *Wie gelangen Sie angesichts der von Herr Yüksel Y. aufgezeigten und bestens dokumentierten rassistischen und ausländerfeindlichen Vorkommnisse und Missstände zu Ihrer Aussage, dass die ÖBB im Zusammenhang mit Rassismus ein sehr fortschrittliches Unternehmen seien? Halten Sie die zur Untermauerung angeführte Bestellung einer Diversity-Beauftragten und eines Compliance Officers wirklich für einen Ersatz für konkrete Konsequenzen für aktiven Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie für die offenkundig verbreitete passive Duldung bzw Deckung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit durch Vorgesetzte bei den ÖBB?*

Laut ÖBB werden die oben angeführten Vorwürfe bereits vom Compliance Officer einer Überprüfung unterzogen. Darüber hinaus gibt es dazu ein laufendes Gerichtsverfahren.

Zu den Fragen 23, 24 und 29:

- *Welche „zwingenden strategischen Vorgaben an das Unternehmen“ ÖBB haben Sie selbst bzw. Ihre VertreterInnen im Aufsichtsrat wann im Einzelnen zum Thema Alkoholmissbrauch im ÖBB-Arbeitsalltag konkret erteilt - sowohl a) zur im Sinne der Sicherheit des Eisenbahnverkehrs höchst relevanten Durchsetzung der entsprechenden gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen, als auch b) darüber hinaus?*
- *Welche konkreten Maßnahmen gegen Alkoholmissbrauch im Unternehmen ÖBB sind daraufhin erfolgt?*
- *Was hat das BMVIT als Sicherheitsbehörde im Eisenbahnverkehr gegen diese Missstände wann konkret unternommen?*



Gemäß § 39 (3) Eisenbahnbau- und betriebsverordnung (EisbBBV) ist die Konsumation von Alkohol ect. verboten: „Betriebsbediensteten ist es untersagt, während des Dienstes und der Dienstbereitschaft alkoholische Getränke oder andere die dienstliche Tätigkeit beeinträchtigende Mittel zu sich zu nehmen oder den Dienst anzutreten, wenn sie unter der Wirkung solcher Getränke oder Mittel stehen.“

Eine Eigentüremervorgabe an das Management der ÖBB lautet die Weiterentwicklung des hohen Sicherheitsniveaus im Rahmen des technischen Fortschritts, der Gefährdungspotentiale und der wirtschaftlichen Möglichkeiten vorzusehen.

Grundsätzlich ist die Betriebsleitung des Unternehmens für die Einleitung von konkreten Maßnahmen verantwortlich.

Zu den Fragen 2 bis 5, 7 bis 11, 13 bis 16, 21, 22 und 25 bis 28:

- *Welche konkreten Maßnahmen sind daraufhin erfolgt?*
- *Welche Konsequenzen haben Bedienstete mit Personalverantwortung (Teamleiter, ...) a) bei aktivem Rassismus oder b) bei Nichteinschreiten gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit in ihrem Arbeitsbereich zu gewärtigen?*
- *Wie viele entsprechende Fälle wurden in den letzten Jahren jeweils aufgezeigt?*
- *Wie oft wurden entsprechende Konsequenzen gegenüber den aktiv oder passiv Verantwortlichen gezogen?*
- *Welche konkreten Maßnahmen sind daraufhin erfolgt?*
- *Welche Konsequenzen haben Bedienstete mit Personalverantwortung (Teamleiter, ...) a) bei aktivem (Neo)Nazismus und Antisemitismus oder b) bei Nichteinschreiten gegen (Neo)Nazismus und Antisemitismus in ihrem Arbeitsbereich zu gewärtigen?*
- *Wie viele entsprechende Fälle wurden in den letzten Jahren jeweils aufgezeigt?*
- *Wie oft wurden entsprechende Konsequenzen gegenüber den aktiv oder passiv Verantwortlichen gezogen?*
- *Wurde angesichts der durch Fotos dokumentierten (neo)nazistischen Zeichen (z.B. Hakenkreuze) Anzeige wegen Wiederbetätigung erstattet? Wenn ja, wann und mit welchem Ergebnis? Wenn nein, warum nicht?*
- *Welche konkreten Maßnahmen sind daraufhin erfolgt?*
- *Welche Konsequenzen haben Bedienstete mit Personalverantwortung (Teamleiter, ...) a) bei aktivem Sexismus (zB frauenfeindlicher oder homophober Ausprägung) oder b) bei Nichteinschreiten gegen Sexismus (zB frauenfeindlicher oder homophober Ausprägung) in ihrem Arbeitsbereich zu gewärtigen?*
- *Wie viele entsprechende Fälle wurden in den letzten Jahren jeweils aufgezeigt?*
- *Wie oft wurden entsprechende Konsequenzen gegenüber den aktiv oder passiv Verantwortlichen gezogen?*



- Welche Summe wurde im ÖBB-Konzern seit 2007 für verlorene Arbeits- und Sozialgerichts-Verfahren – zB infolge rechtswidriger Kündigungen, Entlassungen etc. - aufgewendet?
- Halten Sie diese Ausgaben für zweckdienlich im Sinne eines sparsamen Umgangs mit Geldern, die letztlich von den ÖBB-Kunden und von der Öffentlichen Hand aufgebracht werden müssen?
- Welche Konsequenzen haben Bedienstete mit Personalverantwortung (Teamleiter, ...) a) bei aktivem eigenem Alkoholkonsum im Dienst, b) bei aktivem Alkoholkonsum ihrer MitarbeiterInnen im Dienst, c) bei Nichteinschreiten gegen Alkoholkonsum ihrer MitarbeiterInnen im Dienst zu gewärtigen?
- Wie viele entsprechende Fälle wurden in den letzten Jahren jeweils aufgezeigt?
- Wie oft wurden entsprechende Konsequenzen gegenüber den aktiv oder passiv Verantwortlichen gezogen?
- Haben Sie eine Erklärung dafür, warum bei den ÖBB Einrichtungen zum Alkoholkonsum im Dienst wie die „Gumpi-Bar“ in den Dienstäumlichkeiten am Wiener Westbahnhof, in Dienststellen im Raum Hauptbahnhof oder auch am Bahnhof Wr. Neustadt jahrelang trotz interner Kritik existieren können?

Es darf darauf hingewiesen werden, dass das ÖBB-Personalmanagement und konkrete Personalmaßnahmen in den Zuständigkeitsbereich der entsprechenden ÖBB-Organe und nicht in meine Ingerenz fallen und hierzu auf Artikel 52 B-VG und § 90 GOG des Nationalrates verweisen. Darüber hinaus darf auf die Beantwortung der Fragen 1, 6 und 12 sowie 17 bis 20 verwiesen werden. Zusätzlich darf hier laut Information der ÖBB auf die Gleichstellungspolicy für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2011 aufmerksam gemacht werden. Diese hat für den gesamten ÖBB-Konzern Gültigkeit. Informationen dazu und Ansprechpersonen sind auf der Website der ÖBB abrufbar.