

Anfrage

der Abgeordneten Ruperta Lichtenecker, Freundinnen und Freunde an den
Bundesminister für Finanzen

betreffend Ungereimtheiten in der ÖBIB im Frühjahr 2015

BEGRÜNDUNG

Am 20. März 2015 wurde die staatliche Beteiligungsholding ÖIAG aufgelöst und gleichzeitig das Nachfolgekonstrukt ÖBIB gegründet. Trotz dieser Neugründung verblieb der vormalige ÖIAG Chef Rudolf Kemler weiter in seiner leitenden Position und war noch bis zum 7. Juni 2015 als Geschäftsführer der ÖBIB tätig.

Neben den Ungereimtheiten hinsichtlich der Vertragskonstruktionen und der Vertragsauflösung betreffend Hrn. Kemler selbst (die in einer gesonderten Anfrage – ebenfalls an das Bundesministerium für Finanzen - zur Sprache kommen) zeichnen kolportierte Informationen und mediale Berichterstattungen ein bemerkenswertes Bild rund um die „Amtsübergabe“ von Rudolf Kemler an Martha Oberndorfer.

Soweit bekannt lässt sich bislang folgende Chronologie der Ereignisse kurz vor Ende der Amtszeit von Rudolf Kemler bei der ÖBIB zeichnen:

- Der Chauffeur des ehemaligen ÖBIB GF soll zuletzt ein Jahresgehalt von rund 110.000.- brutto (inkl. Überstunden) bezogen haben. Zum Vergleich: Das Jahresgehalt im Kollektivvertrag des Personenbeförderungsgewerbes 2015 bei über 10 Jahren Berufserfahrung liegt – je nach Ausbildung und Komplexität der Aufgabe – zwischen 21.700.- (Beschäftigungsgruppe 1) und 24.220.- (Beschäftigungsgruppe 3)¹.
- Nach dem 20. März 2015 wurden die Gehälter und / oder Boni-Vereinbarungen von mehreren ÖBIB Mitarbeitern um 30-40% erhöht.^{2 3}
- Am 3. Juni 2015 unterzeichnete Hr. Kemler eine Betriebsvereinbarung zu einem Vertrauensarbeitszeitmodell ohne Kernzeiten⁴. Eine Vertrauensarbeitszeit wird auf Mitarbeiterebene i.d.R. nur dann vereinbart, wenn keine Anwesenheit vor Ort zur (ergebnisorientierten) Leistungserbringung notwendig ist (also z.B. keine Servicezeiten einzuhalten sind). Laut ÖIAG Jahresbericht 2014 besaß die ÖIAG im Schnitt 18

¹ Kollektivvertrag 2015 für das Personenbeförderungsgewerbe mit Mietwagen:
<https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/TransportVerkehr/BefoerderungPKW/Kollektivvertrag/Unterschriftsversion-KV-18-Dezember-2014.pdf>

² Industriemagazin am 10.7.15: <http://www.industriemagazin.at/a/martha-oberndorfer-raeumt-hinter-kemler-her>

³ <http://derstandard.at/2000018872119/Oebib-laesst-Gehaltserhoehungen-pruefen>

⁴ <http://derstandard.at/2000018872119/Oebib-laesst-Gehaltserhoehungen-pruefen>

MitarbeiterInnen. Hierbei sind auch unterstützende Kräfte (z.B. AssistentInnen, ReferentInnen) enthalten.

- Mit Ende Juni werden zwei laufende Beraterverträge beendet, welche laufende Honorare von rund 17.000.- pro Monat verursacht haben sollen.⁵

Das Management einer Beteiligungsholding ist zweifelsohne eine anspruchsvolle Materie und muss neben finanzieller Sparsamkeit auch Ansprüchen wie Vertrauen des Eigentümers gerecht werden. Doch bei Bundesbeteiligungen sind Bürgerinnen und Bürger indirekt AnteilseignerInnen an jenen zahlreichen Unternehmungen, an denen der Staat Österreich in den unterschiedlichsten Formen beteiligt ist.

Dazu kommt, dass sehr wohl eine Vergleichbarkeit mit den Bedingungen von ähnlich ausgeprägten Unternehmen am Markt zulässig sein muss – gerade in Hinblick auf die Personalpolitik: Schlussendlich haben Arbeitszeitregelungen und Gehaltsvereinbarungen einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg von Unternehmungen. Daran haben auch die österreichischen Bürgerinnen und Bürger ein besonderes Interesse. Sie haben Anrecht auf Transparenz und effiziente Sparsamkeit – auch in Bezug auf Personal- und Gehaltspolitik von staatlichen Institutionen wie der ÖBIB.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE

- 1) Bitte schlüsseln Sie die durchschnittlichen Gehälter je typischer Berufsgruppe (z.B. AssistentInnen, ReferentInnen, AbteilungsleiterInnen, ChauffeurInnen) in der ÖBIB im Vergleich zu entsprechenden Marktgehältern (unter Angabe des entsprechenden Kollektivvertrages) auf (in Bezug auf das Jahr 2014).
- 2) Wie hoch waren die durchschnittlich vereinbarten Bezugssteigerungen von allen MitarbeiterInnen (ohne dem Vorstands- bzw. Geschäftsführergehalt) im Jahr 2015 bisher (betrifft daher sowohl die Rechtsform der ÖIAG als auch der ÖBIB)? Bitte um Gruppierung nach fixen Entgeltbestandteilen und variablen Entgeltbestandteilen (bei Letzteren bitte um Angabe bei 100% Zielerreichung).
- 3) Welches Arbeitszeitmodell besaß die ÖIAG bzw. deren MitarbeiterInnen zu den folgenden Stichtagen: 31.12.2013, 31.12.2014 sowie 1.6.2015? Mit dem Ersuchen um Unterscheidung zwischen dem grundsätzlichen Arbeitszeitmodell (z.B. Fixarbeitszeit oder Gleitzeit) sowie den dort definierten Rahmenzeiten (z.B. bei Fixarbeitszeit: Beginnzeit und Endzeit, bei Gleitzeit: Kern- und Rahmenzeiten, etc.).

⁵ <http://derstandard.at/2000018547421/Neue-Oebib-Chefin-beginnt-mit-Gegenwind>

- 4) Welche Projekte oder Tätigkeiten haben die Inanspruchnahme von laufenden Beraterverträgen in den Jahren 2013 bis 2015 notwendig gemacht?
- 5) Wie hoch waren die Aufwendungen für Beratungsleistungen in der ÖIAG bzw. ÖBIB in den Jahren: 2013, 2014 und 2015 (bis 30.6.2015)

Subtraktion

Abteilung

f

1000

1000

