

Leonore Gewessler, BA
Bundesministerin

An den
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

leonore.gewessler@bmk.gv.at
+43 1 711 62-658000
Radetzkystraße 2, 1030 Wien
Österreich

Geschäftszahl: 2022-0.909.849

. Februar 2023

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Loacker, Kolleginnen und Kollegen haben am 19. Dezember 2023 unter der **Nr. 13458/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Akuter Personalmangel bei Post, Postbus und Telekom Austria: Massenhafte Frühpensionierungen fallen den Staatsbetrieben nun auf den Kopf gerichtet.

Da Post und Telekom Austria in den Verantwortungsbereich des BMF fallen, beantworte ich diese Anfrage betreffend Postbus wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 3:

- *Wie haben sich folgende Kennzahlen zu Beamtenpensionen seit 2018 bei der Österreichische Postbus AG, der Telekom Austria AG und der Österreichische Post AG entwickelt?*
 - a. *Anzahl der Pensionierungen? (nach Jahr, nach Unternehmen und nach altersbedingt, krankheitsbedingt, organisatorisch bedingt u. gesamt)*
 - b. *Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter? (nach Jahr, nach Unternehmen und nach altersbedingt, krankheitsbedingt, organisatorisch bedingt u. gesamt)*
 - c. *Die durchschnittliche Pensionshöhe? (nach Jahr, nach Unternehmen und nach altersbedingt, krankheitsbedingt, organisatorisch bedingt u. gesamt)*
- *Wie hat sich seit 2018 die Gesamtzahl der Beamtenpensionen bei der Österreichische Postbus AG, der Telekom Austria AG und der Österreichische Post AG entwickelt? (nach Jahr und Unternehmen)*
 - a. *davon Beamtenpensionen?*
 - b. *davon Hinterbliebenenpensionen?*
- *Wie hat sich seit 2018 der Beamtenpensionsaufwand bei der Österreichische Postbus AG, der Telekom Austria AG und der Österreichische Post AG entwickelt? (nach Jahr und Unternehmen)*

- a. davon für Beamtenpensionen?
b. davon für Hinterbliebenenpensionen?

Altersbedingte Pensionierungen bei der Österreichischen Postbus AG:		Krankheitsbedingte Pensionierungen bei der Österreichischen Postbus AG:	
2022	49	2022	9
2021	52	2021	18
2020	51	2020	12
2019	55	2019	68
2018	44	2018	28

Organisatorisch bedingte Pensionierungen sind im Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) nicht geregelt. Das BDG ist auf alle Bediensteten anzuwenden, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen und regelt u.a. die unterschiedlichen Möglichkeiten der Ruhestandsversetzungen. Die Umsetzung von organisatorisch bedingten Pensionierungen ist somit bei den der Österreichischen Postbus AG zugewiesenen Bundesbeamten:innen nicht möglich und wird daher auch nicht umgesetzt.

Gesamtpensionierungszahl (ohne organisatorische Pensionierungen) nach Jahr wie folgt:	
2022	58 alters- und krankheitsbedingte Pensionierungen
2021	70 alters- und krankheitsbedingte Pensionierungen
2020	63 alters- und krankheitsbedingte Pensionierungen
2019	123 alters- und krankheitsbedingte Pensionierungen
2018	72 alters- und krankheitsbedingte Pensionierungen

Die Österreichische Postbus AG übermittelt eine monatliche Information zum durchschnittlichen Pensionsalter der im jeweiligen Monat pensionierten Mitarbeiter:innen an das Bundesministerium für Finanzen für die Erfassung im Rahmen der laufenden Pensionsstatistik. In der zu diesem Zweck durchgeführten statistischen Erfassung der Daten wird nicht zwischen krankheitsbedingten bzw. altersbedingten Pensionierungen entschieden.

Durchschnittliches Pensionseintrittsalter 2022:	
Jänner 22	59,5
Februar 22	63,7
März 22	62,4
April 22	62,3
Mai 22	62,2
Juni 22	61,9
Juli 22	60,4
August 22	59,2
September 22	-
Oktober 22	61,0
November 22	62,2
Dezember 22	62,8

Durchschnittliches Pensionseintrittsalter 2021:	
Jänner 21	62,0
Februar 21	61,0
März 21	60,6
April 21	60,1
Mai 21	60,6
Juni 21	62,7
Juli 21	62,4
August 21	59,6
September 21	61,4
Oktober 21	61,6
November 21	61,4
Dezember 21	62,9

Durchschnittliches Pensionseintrittsalter 2020:	
Jänner 20	-
Februar 20	61,7
März 20	62,6
April 20	61,7
Mai 20	62,8
Juni 20	62,1
Juli 20	62,6
August 20	62,3
September 20	64,2
Oktober 20	62,3
November 20	61,1
Dezember 20	62,2

Durchschnittliches Pensionseintrittsalter 2019:	
Jänner 19	61,0
Februar 19	58,8
März 19	62,3
April 19	60,6
Mai 19	59,4
Juni 19	60,2
Juli 19	58,7
August 19	57,3
September 19	60,5
Oktober 19	57,8
November 19	61,4
Dezember 19	57,9

Durchschnittliches Pensionseintrittsalter 2018:	
Jänner 18	60,8
Februar 18	58,4
März 18	61,9
April 18	62,3
Mai 18	59,4
Juni 18	59,6
Juli 18	60,2
August 18	60,5
September 18	62,1
Oktober 18	57,9
November 18	61,5
Dezember 18	57,7

Organisatorisch bedingte Pensionierungen im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses gibt es bei der Österreichischen Postbus AG nicht.

Der Österreichischen Postbus AG liegen keine Informationen zur Pensionshöhe vor. Diese liegen nur bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) auf.

Rechtsgrundlage dafür ist das Poststrukturgesetz (PTSG):

„§ 17(8) Die Bemessung, Berechnung und die Zahlbarstellung der

- 1. Bezüge für die in Abs. 1a genannten Beamtinnen und Beamten obliegt demjenigen Unternehmen, dem sie nach Abs. 1a zugewiesen sind;*
- 2. im Pensionsrecht vorgesehenen Geldleistungen für die in Abs. 7 genannten Ruhegenussempfänger und -empfängerinnen und deren Angehörige und Hinterbliebenen obliegt der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVA)(Anm.1) im übertragenen Wirkungsbereich. Die Kosten für die Wahrnehmung dieser Aufgabe trägt der Bund. Die §1 Abs.2, §2 Abs.1 und 2, §3, §4, §5 und §6 des Bundespensionsamtübertragungs-Gesetzes, BGBl. I Nr. 89/2006, sind anzuwenden. Die am 31. Dezember 2016 bei den in Abs. 1a angeführten Unternehmen mit der Bemessung, Berechnung und Zahlbarstellung der Pensionen beschäftigten aktiven Beamtinnen und Beamten gehören ab 1. Jänner 2017 für die Dauer ihres Dienststandes der Dienststelle „Amt für Bundespensionen“ an und sind der BVA zur dauernden Dienstleistung zugewiesen.“*

Zu Frage 4:

- *Welche Maßnahmen setzen Sie als Eigentümervertreter, damit diese Unternehmen nicht unkontrolliert Mitarbeiter in Frühpension schicken, was deren Unternehmensbetrieb einschränkt, Umsätze wegbrechen lässt und somit der Republik und den Steuerzahlern schadet?*

Die Österreichische Postbus AG setzt eine Vielzahl an Maßnahmen, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter:innen bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters zu unterstützen. Untenstehend im Detail angeführt, wirken sie einerseits dahingehend, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter:innen zu stabilisieren und stellen andererseits ein wichtiges Instrument zur Verbesserung des Verhältnisses zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in dar.

Zudem sei darauf hingewiesen, dass sämtliche Gesundheitsmaßnahmen allen Mitarbeiter:innen der Österreichischen Postbus AG angeboten werden. Die in dieser Anfrage adressierte Gruppe der Bundesbeamt:innen macht nur einen Anteil von 12,5% der gesamten Belegschaft der Österreichischen Postbus AG aus.

Sämtliche Gesundheitsmaßnahmen sind so ausgestaltet, dass sie auch vorbeugend und somit vor einer möglichen Einschränkung durch eine Krankheit in Anspruch genommen werden können. Gesundheitliche Beeinträchtigungen werden so frühzeitig abgefedert und bestenfalls ganz verhindert. Begrüßenswerter Effekt dabei ist auch eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter:innen.

Es gibt vielfältige Maßnahmen zur betrieblichen Wiedereingliederung (BWE): laufendes Monitoring & Analyse von Krankenstandszeiten verknüpft mit gezielten, individuellen Beratungsangeboten für Mitarbeiter:innen mit überdurchschnittlich hohen Krankenstandszeiten; begleitende Betreuung und Beratung von Mitarbeiter:innen bei der Rückkehr in den Beruf nach langen Krankheitsphasen oder Unfällen, mit dem Ziel, Mitarbeiter:innen schnell und langfristig zurück in die Arbeitsfähigkeit zu bringen.

Als sehr wertvoll hat sich in den vergangenen Jahren die stark führungs-kraftzentrierte Sensibilisierung rund um die Themen „Arbeitsfähigkeit“, „kritische Bereiche aus der Mitarbeiter:innenbefragung“ und „Betriebliche Wiedereingliederung“ herausgestellt, um unter anderem persönliche Erfahrungen und Ideen der Mitarbeiter:innen für die Zukunft zu erfassen. Die so gewonnenen Inputs werden in einer postbusinternen Datenanalyse sowie in einer Datenanalyse auf Konzernebene (HR-Analytics) berücksichtigt, wodurch sich hilfreiche Impulse für die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft ableiten.

Im Jahr 2023 wird ein Schwerpunkt das Thema „altersgerechtes Führen“ sein. Der Fokus liegt dabei auf der vorhandenen Demografie und der daraus notwendige Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Ziel ist die Entwicklung punktgenauer, treffsicherer Maßnahmen.

Das Arbeitsfähigkeitsprogramm der Österreichischen Postbus AG umfasst neben den obenstehend ausführlich beschriebenen Maßnahmen unter anderem weitere Gesundheitsinitiativen (z.B. mit dem Fokus auf Ernährung oder Rückengesundheit), diverse Gesundheitseinrich-

tungen und ein regelmäßiges Untersuchungsangebot für Mitarbeiter:innen sowie die Unterstützung der Führungskräfte beim „gesunden Führen“ und je nach Bedarf die individuelle Unterstützung einzelner Mitarbeiter:innen (z.B. mit themenspezifischen Beratungen).

Die Akzeptanz und Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig evaluiert, unter anderem im Rahmen folgender Maßnahmen:

- Regelmäßige, 2-jährig stattfindende konzernweite ÖBB Mitarbeiter:innenbefragung (MAB): Auf Basis der MAB wurde 2018 eine postbusweite Nullmessung betreffend der Arbeitsfähigkeit erstellt. Diese ist die Grundlage für die Ausarbeitung von spezifischen Schulungen zu gesundheitsförderndem Verhalten für Lenker:innen, Mechaniker:innen und Verwaltungspersonal.
- Schwerpunkt „Arbeitsfähigkeit“ im Rahmen der laufenden, konzernweit organisierten HR Analytics.
- Jährliche Evaluierung der Ergebnisse der Betrieblichen Wiedereingliederung. Diese zeigt bisher sehr gute Erfolge, vor allem hinsichtlich der langfristigen Reduktion von Krankheitsständen und der nachhaltigen Rückkehr in den Beruf nach langen Krankheitsphasen.

Leonore Gewessler, BA

