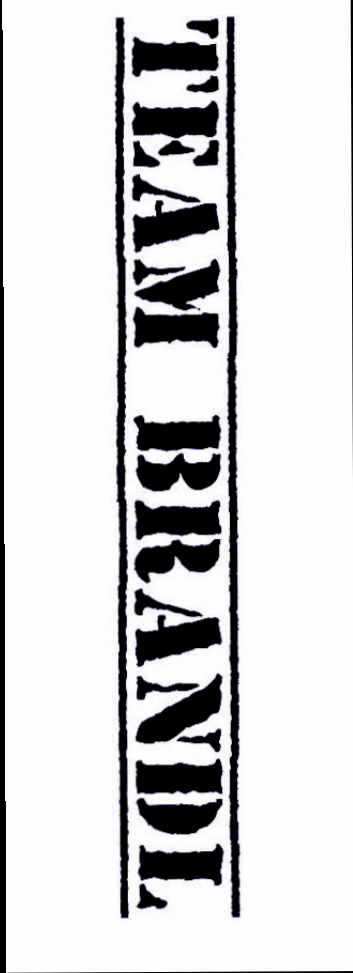


Flexcity.....autonome
Busfahrt.....Fürsorgepflicht
Hitze.....Wer sind Wir.....Stationswarte

Arztbesuch.....Dienstkleid.....Betriebsrat/ Personalvertreter

Bericht aus dem Betriebsrat...Interventionen...Geheimnisverrat



DAS sind WIR

Gut oder Böse.....Krankenstand.....Wasser Trinkflasche

Funk.....Sicherheit.....Schic

PersonalJournal De Prima

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen !



Viele kennen mich, doch für die Neuzugänge möchte ich mich vorstellen.

Mein Name ist Andrea Zechmeister, bin seit 1997 bei den WL als STRAB - FahrerIn tätig, begonnen habe ich in Speising (1997 - 2000, danach

Transferierung nach RDH auf eigenen Wunsch). Ich war wie alle Frischlinge mit Enthusiasmus bei der Arbeit, bin die ersten 3 Jahre rund um die Uhr gefahren, bis ich das erste mal gesagt habe dass es nicht geht, da musste ich feststellen, wenn man nicht nach den selbsternannten Regeln einer bestimmten Person spurt, die (Vorgesetzten) einem das Leben schwer machten, man arbeitete genau nach D - Vorschrift dennoch wurde immer ein Verstoß gefunden, um eine Abmahnung (Fleck, Gsieberl) zu rechtfertigen, man wurde zu Extra Diensten eingeteilt mit einem Telefonat wo man nicht einmal die Möglichkeit hatte, NEIN zu sagen.

Das Arbeitsklima war durch diese Person so vergiftet das ich die Konsequenzen zog und beim Referatsleiter um Transferierung ansuchte. Im Laufe der Jahre ist mir aufgefallen, das es in RDH auch soweit ist, das man als MA ohne PV nichts mehr erreicht , das die Animositäten zwischen Fahrpersonal und 1. Stock (die auch einmal NUR "FAHRPERSONAL" waren) mit Zusammenarbeit nichts mehr zu tun hat.

WENN MAN DEN VERGLEICH AUS DEM KAUFMÄNNISCHEN BEREICH NIMMT:

Eine Filiale arbeitet nur dann effizient wenn der Fillealleiter seine MITARBEITER mit RESPEKT UND MENSCHLICHKEIT behandelt.

Das hat mich dazu bewogen dem TEAM BRANDL beizutreten, um die Arbeit die schon in den Jahren davor von Richard BRANDL ÖFFENTLICH (von Manuela BRANDL im Hintergrund) für die MA geleistet wurde zu unterstützen. Weiters finde ich, wenn zwei Fraktionen auf der Dienststelle tätig sind, jeder MA wählen kann, wer die bestmögliche Beratung , Hilfe und Unterstützung aufbringt.

In diesen Sinne, Kolleginnen und Kollegen, werden wir mit aller Kraft arbeiten um die verantwortungsvolle Tätigkeit die wir als STRAB -

Fahrer täglich leisten müssen zu würdigen ,Euch die nötige Hilfestellung zu geben, dazu brauchen wir auch das Feedback von Euch für die Zukunft.

Unterstützt uns bei der nächsten Personalvertretungs u. Gewerkschaftswahl 2019 mit Eurer Stimme damit wir verantwortungsbewusst unsere Arbeit umsetzen können.

Weiterhin eine unfallfreie Fahrt

Andrea Zechmeister
TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Griäß eich!

Für Alle die mich noch nicht kennen, ich bin der Daniel oder auch gern Danny genannt, seit September 2009 in den Betrieb eingetreten und seither bei BSn. Ich hab mittlerweile auch schon so einiges erlebt bei uns nur kann man als kleiner Mitarbeiter nichts bewirken. Deshalb bin ich auf das Team Brandl aufmerksam geworden und dachte mir, Hey, vielleicht hat man so die Chance Veränderung zu unterstützen.

* * *

Wie kam es zu den Hitzeschutzmassnahmen?

Bereits 2010 wurde damit begonnen einen nie dagewesenen "Hitzeschutz" in Form von Ablösen für den Fahrdienst zu etablieren. Dazu waren wegen fehlender rechtlicher Möglichkeiten, Argumentationen mit Mnisterien und Arbeitsinspektoren notwendig um schliesslich dann 2013 eine Lösungsvariante einzuführen. Ergänzt wurde dann später noch mit der Möglichkeit Mischbetrieb, Kurz und Langulfe zu organisieren. Gleichzeitig wurde auch über die Gesetzgebung versucht, ein Recht auf Hitzeschutz zu etablieren, was jedoch bis jetzt von der FSG blockiert und verhindert wurde und wird. (siehe Archiv mit den Details)

<https://www.facebook.com/download/preview/220235295332281> (Mitglied in der Gruppe Voraussetzung)

Liebe Kollegen, liebe Kolleginnen!



Als ich so am Sonntag meinen Fahrdienst ableistete und in der Pause die Sonntagszeitung durchblättert stieß ich auf einen Artikel über ein Buch mit den treffenden Titel:

“Ihr kriegt den Arsch nicht hoch”

“Jede Menge Intelligente und gute ausgebildete junge Menschen wollen Status und Geld aber keine Anstrengung und bloß nicht zu viel Verantwortung” kritisiert die deutsche Uni-Prof. Dr. Evi Hartmann in diesem ihren Buch.

Über “Pseudo-Eliten” die sich bloß nicht überarbeiten und keine Verantwortung übernehmen wollen schreibt sie da.

Ob diese Frau wohl unsere Polit- Freunderln meint, welche die tollen Jobs mit Status und Protzgehalt in Firma, Gewerkschaft und BR inne haben?

“Schaumschlägerei kommt durch. Mit großen Sprüchen wird über die nicht gebrachte Leistung hinweggetäuscht.” - Ist da zu lesen, ja auch das kann man zur genüge bei uns Beobachten.

Immer wieder werde ich von anständigen Fahrgästen (einige wenige gibt`s tatsächlich noch!)

auf die Vermüllung und das grausliche Fressen in der Bim angesprochen und muss dann mein Bedauern über das Verhalten unserer Firmenführung bekunden.

Ein abgehalfterter Opernballtanzschullehrer der gegen die Leberkäs Semmel wettet ist wohl genau die Schaumschlägerei die Frau Dr. in ihrem Buch gemeint hat.

TEAM BRANDL

Da wäre auch noch div. “Mitarbeiterbefragungen” die unser Meinung erkunden sollen um danach alles mögliche zu verbessern!

Anonym sollen sie sein na ja wenn man nach Geschlecht, Dienstort nach Jahren die man bereits dabei ist und ob Vollzeit oder Teilzeit gefragt wird.

Ein Rätsel für Euch:

Wenn ich als einziger Altersteilzeitler im Sektor BSW – Also meine anonymen Dateneingabe

Alter = älter als 55

Betriebszugehörig = mehr als 10 Jahre

Dienstort = BSW

Arb.Zeit = Teilzeit

hält mein Anonymität: 10 min, 10 Std. oder 10 Tage ??? was glaubt IHR?

Und eine Verbesserung? nun ich werd`s wohl nicht mehr erleben schon weil ich es für eine typische Alibihandlung, eine Schaumschlägerei eben, halte.

Auch halte ich die Leutchen des sogenannten “Fahrgastbeirates” inklusive ihres dubiosen Vorsitzenden für schaumschlagende Pseudo-Eliten obgleich die Mehrheit der FG in einer Befragung sich gegen das Essen in Öffis aussprach wird dies nicht umgesetzt.

“Sie beobachtet auch, dass diese Pseudo-Eliten immer mehr Ansprüche stellt, die exorbitant hoch sind, aber nicht mit Leistung kompensiert werden. Dafür gibt es eine einfache Erklärung. Das ist Bequemlichkeit. “- Jawohl!

Im Alltag habe ich mich oft darüber geärgert dass immer dieselben Leute anpacken. Viele andere schieben eine ruhige Kugel” –und wieso hab ich jetzt ein déjà-vu?

Es wäre schon eine enorme Arbeit wirklich ein geeignetes Konzept zu erarbeiten und auch umzusetzen damit die Kunden sich wieder wie normale Menschen benehmen.

Mit einem Knoflacher freilich der in einem Zeitungsartikel gegen die Autofahrer hetzte und diese als geringer als Insekten bezeichnete wird das wohl nix.

Ich wundere mich schon sehr das hier nicht ein Aufschrei stattgefunden hat, ist doch die Bezeichnung als “geringwertiger als Insekten” noch tiefer angesiedelt als der von den Nazis geprägte Begriff des “Untermenschen”- wenn das die Methoden sind die “Fahrgastmilliarde” zu erreichen können wir uns gratulieren.

Wenn ich die heutige Zeitung aufschlage und lese das den "Identitären" wegen Rechtsextremismus und Verhetzung der Prozess gemacht wird dann frage ich mich warum nicht auch gegen diesen Herrn ebenso vorgegangen wird.

Das unser Unternehmen sich nicht sofort von diesem Herrn ob seines Verhetzungssagers distanziert hat, halte ich für einen Skandal! Also typisch Schaumschlägerei, im Fahrgastbeirat sitzen, Sitzungsgelder oder Aufwandsentschädigungen kassieren (wie in vielen Gremien oft üblich) aber nix Leisten! nur Wichtigtuerei Dies ist nur ein Beispiel im FG Bereich aber Ihr alle kennt das geradezu jämmerliche versagen insämtlichen Bereichen des Betriebes.

Wieso das alles?

Weil Wichtigtuere und Schaumschläger deren einzige Qualifizierung ihre Polit Freunderln sind welche sie in die profitablen Positionen gehievt haben.

Oder beachten wir nur das neue Sicherheitskonzept gerade lese ich den neuen Teamgeist da wird gerade die Einführung einer Bodycam für unser "Sicherheitsdienst-Mitarbeiter" bejubelt. Nun da es jetzt keine Stationswarte mehr in der Ustrab gibt hatte ich schon die ersten Raucher die mir den Qualm durch die offene Türe ins Gesicht blasen mussten, nur um dann hämisch blöd zu grinsen!

Und wo waren da unsere Sicherheitskollegen? Und wenn, was hätten sie tun können? Höflich bitten das Rauchen einzustellen – und wenn nicht was dann?

In München gibt's eine eigene U-Bahnsicherheitstruppe die sind mit Pfefferspray, Schlagstöcken und Schusswaffen ausgerüstet. Und das schon seit 20 Jahren!

Da ist man Sicher! Hab den Beitrag im FS gesehen einer mit Bierdose im U-Bahnhaltestellenbereich der Sicherheitsmann hat nur nach draußen gezeigt und der Typ ist unter andauernden Entschuldigung blitzartig nach draußen.

Naja unsere Sicherheitsleute haben eine Bodycam da Könnens dann nachschauen wie der Typ ihnen eine aufs Maul gehauen hat! TOLL!

Ich sehe leider keine Verbesserungen kommen, es wird wohl so weiter gehen mit langsam fahrstellen, unsinnigen Pausen im Fahrplan (zu kurz, zur falschen Zeit, Unterbrecher)defekten Weichen, EU

– rechtswidrigen uralt Fahrzeugen mit BR die Euch nicht helfen weil sie selber nix wissen usw.

Außer Ihr selbst gehört zu den "Machern" den "Anpackern" die im TEAM BRANDL mit machen dann könnt

Ihr die Zukunft mit bestimmen und zur Verbesserung beitragen.

..... einen schönen Sommer Erich Dolezal

* * *

Hallo Kollegen und Kolleginnen,



Mein Name ist Schwarzbauer Michael, ich bin seit 28 Jahren Straßenbahnfahrer, Sektor West und ich mache beim Team Brandl mit, weil mir die Firmenphilosophie (ausreizen der Legalitäten) nicht mehr gefällt, und ich hoffe daß wir mit eurer Hilfe einiges im Unternehmen für die Mitarbeiter zum positiven ändern können.

mfg

Schwarzbauer Michael (Blacky)

* * *

Kein Plastikwasser mehr und Trinkflasche für Fahrdienst

Anträge Team Brandl umgesetzt. (Anstöße seit 2015 und immer wieder Neu bis zum Erfolg) Seitens Belegschaftsvertretung BETRIEB werden KEINE Plastikflaschen mehr angekauft. Das ist gut! Denn ökologisch wie auch wirtschaftlich aber vor allem gesundheitlich ist der Ankauf von den kleinen Plastiktrinkflaschen mit Mineralwasser ein Irrsinn. Wir haben das beste Wasser der Welt und das kommt aus dem Wasserhahn. Gleichzeitig kann sich nun jeder Fahrbedienstete eine schadstofffreie Wasserflasche zulegen und Kosten bis 10 Euro dafür werden vom Betriebsrat refundiert. Auch das war eine Forderung von Team Brandl

Richard Brandl



Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!

Nach den Wahlen nun die erste neue Gazette unter Team Brandl.

Warum auch ich mich für Team Brandl entschieden habe ist relativ einfach erklärt. Richard war es der in Rdh da war als ich Unterstützung brauchte, um mich gegen "Dienstgeberwillkür" zur Wehr zu setzen. Ich konnte in Richard einen äußerst kompetenten und sachkundigen Betriebsrat kennenlernen der sich nicht scheut sich durch permanente Schulungen immer noch weiter zu bilden. Seine Tätigkeit beim Arbeit- und Sozialgericht auch Oberlandesgericht als Laienrichter vermitteln ihm Kenntnisse die in dieser Form sonst nicht zu erlangen sind. Koll. Richard Brandl ist einfach gesagt ein wirklich kompetenter gut ausgebildeter und informierter Betriebsrat in dieser Qualität –der Einzige- meiner Meinung, zumindest in Rdh.

Zu den Qualifikationen kommt aber auch noch der Wille dazu sich in einem Ausmaß für die Kollegen und Kolleginnen einzusetzen die Seinesgleichen sucht. Nachteil des Ganzen ist allerdings dass er bisweilen schwer erreichbar ist.

Aber das muss man wohl in Kauf nehmen wenn jemand so intensiv BR-Sitzungen, Fortbildungsmaßnahmen oder Gerichtsverfahren beiwohnt und dann noch Koll. Beratung betreibt und auch noch im Fahrdienst tätig ist!

Daher ist es zu begrüßen dass das neue Konzept "TEAM BRANDL" ins Leben gerufen wurde, bei dem es darum geht die Teammitglieder in Grundkompetenzen des Arbeitsrechtes weiter zu bilden. Im Idealfall ist dann ein Team da in dem Alle über Grundwissen verfügen und somit den Problemen des alltäglichen Arbeitsalltages besser gewachsen sind.

In meiner eigenen Sache, wie manche von euch wissen, bin ich der erste und vorerst auch der einzige Fahrbedienstete (KV) der die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nimmt. Wie kam es dazu?

Nun auch das war nur möglich weil Koll. Brandl unermüdlich Gespräche mit ZBR, Unternehmensführung und zuständigen



Sachbearbeitern führte!

Obgleich schon 2016 eine Betriebsvereinbarung dazu beschlossen wurde, lies die Umsetzung auf sich warten. Fast könnte man vermuten dass Betriebsvereinbarungen zu sozialen Themen nur abgeschlossen werden damit das Unternehmen sich stolz präsentieren kann. Als "Leitbetrieb" aber den Mitarbeitern die Vorteile daraus am liebsten verwehren möchte. In meinem Falle dauerte es geschlagene 9 Monate, fast wären es 10 geworden, bevor ich die Altersteilzeit antreten konnte.

Wie man so sagt: "a echt schwere Geburt!"

Um nicht unfair zu sein, muss man anerkennen das zur Umsetzung schon einiges abzuklären und zu organisieren ist.

Schon eine Menge an Arbeit dahinter steht die man als Betroffener wohl so nicht sieht.

Aber das hätte ja bereits 2016 gleich anschließend an die Betriebsvereinbarung geschehen können.

Obgleich Altersteilzeit derzeit nur für KV Bedienstete möglich ist, finden dennoch Bestrebungen statt diese Möglichkeit für alle zu schaffen.

Und wer macht's möglich? Team Brandl!

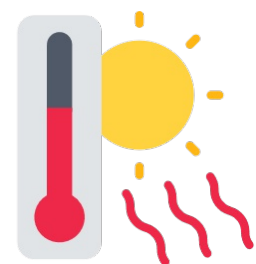
Einen schönen Sommer wünscht euch
Erich Dolezal

* * *

HITZE

Werte KollegenInnen! Bitte achtet besonders in der heißen Jahreszeit darauf, dass nach §28 AstVo die Klimaanlage FUNKTIONIEREN MÜSSEN und Maximaltemperaturen von 25 Grad herrschen. Meldet defekte Klimageräte UNVERZÜGLICH und wenn die Reparatur nicht durchgeführt wird, bitte ein Mail auch an richard.brandl@gmx.at

Richard Brandl



TEAM BRANDL



LEISTUNGSBEURTEILUNG

Um die länger dauernde Debatte über MOG Gespräche zu beenden darf ich Euch die grundsätzlichen Regeln nennen. In einem MOG gibt es kein MUSS. Ein Mog ist ein Mitarbeiterorientierungsgespräch auf das ihr ein RECHT HABT!! Es beinhaltet die Vereinbarung der Ziele und anderer wichtiger Parameter. Die Dauer soll ungefähr eine Stunde betragen. **JETZT KOMMT ALLERDINGS DER FEINE UNTERSCHIED.** Alle Kollektivvertragsbediensteten haben sich einer sogenannten Leistungsbeurteilung zu unterziehen. **DAS IST KEIN MOG!!!** Wird aber immer gleichzeitig durchgeführt. Und hier liegt das grosse Missverständnis diverser Führungskräfte. Während Ihr, meine lieben MitarbeiterInnen, bei einem MOG nicht zu bewerten seid sondern eben ein recht angenehmes Gespräch führen könnt und darin Probleme, Wünsche, Ziele besprecht, soll das natürlich nur zwischen Euch und der Führungskraft passieren. **SOBALD** es sich um eine Leistungsbewertung

* * *

Vorlegung Krankenstandsbestätigung!

Das Unternehmen befindet sich in einem großem Irrtum wenn behauptet wird, daß die Krankenstandsbestätigung bereits vor bzw binnen drei Tagen und oder sogar laufend mit Zwischenterminen AUTOMATISCH vorgelegt werden muss. Ich darf betonen, daß das Unternehmen bzw die Diensterteilung IN JEDEM EINZELFALL eine Krankenstandsbestätigung vom MitarbeiterIn anfordern muss. Das gilt insbesondere auch für Wiederbestelltermine. Ob die gängige Vorgehensmaßnahme die unaufgeforderte Vorlegung verlangt oder nicht berührt NICHT die Gesetzmäßigkeit. Es gilt AUSSCHLIESSLICH das Gesetz. Keine „interne“ Regel, keine Betriebsvereinbarung kann diese



handelt DANN gibt es klare Richtlinien. Diese Richtlinien besagen AUCH, DASS IHR JEDERZEIT EINEN BEISTAND IN FORM EINES ZENTRALBETRIEBSRATES BEZIEHEN KÖNNT. Das ist in der Betriebsvereinbarung FÜR LEISTUNGSBEWERTUNG geregelt und hat Gesetzeswirkung. Somit kann der Vorgesetzte NICHT die Beziehung ablehnen. IHR HABT EIN RECHT DARAUF!!! Zusätzlich habe ich mich mit dem Leiter der Verwaltungsakademie der Stadt Wien kurzgeschlossen, der meine Meinung teilt was das MOG betrifft und wie es abzuhalten ist. Ich habe Euch in der geschlossenen Gruppe Fahrdienst/Werkstatt/Disposition die entsprechende Betriebsvereinbarung aufgelistet. Zusätzlich könnt Ihr diese natürlich im Extra oder Intranet (NICHT INTERNET!!) aufrufen

Richard Brandl vom TEAM BRANDL

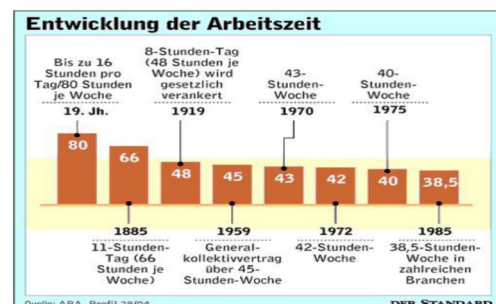


* * *

Bestimmung. - Krankenstandsbestätigung Vorlage nach gesonderter Aufforderung zum frühest möglichen Termin / Eine neuerliche Vorlage erst nach angemessener Zeit. - abändern. Nach wie vor zählt für die Entgeltfortzahlung bei den Angestellten der Wiener Linien auch das Angestelltengesetz.(9Oba 122/88)

Richard Brandl

TEAM BRANDL Arbeitszeit: Seit 1975 Pause



Arztbesuch während der Arbeitszeit?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht hat der DienstnehmerIN grundsätzlich Arztbesuche außerhalb seiner Arbeitszeit zu erledigen. ABER! davon gibt es zwei entscheidende Ausnahmen:



in Akutfällen (bsp Fachärzte – Zahn, Augen....) und wenn der Dienstnehmer aufgrund der Ordinationszeiten keine Gelegenheit hat, den Arzt seines Vertrauens außerhalb seiner Arbeitszeit aufzusuchen.

(§8 AngG, §1154b ABGB, §11/10 KV, §13/1 VBO)

In diesen Fällen ist ein Arztbesuch auch während der Arbeitszeit möglich. Eine anderslautende Regelung im Dienstvertrag bzw. eine anderslautende Weisung des Dienstgebers wäre unzulässig.

Dem Vorgesetzten steht es nicht zu, zu verlangen einen „anderen“ Arzt mit „besseren“ Ordinationszeiten auf zu suchen.

Bei Unklarheiten wendet Euch bitte an einen Bedienstetenvertreter

Richard Brandl

Werte Kolleginnen, werte Kollegen!

Die letzten Monate waren geprägt von unzähligen Anfragen, Urgenzen, Beschwerden und Meinungsäußerungen bezüglich Arbeitszeit, Ruhepausen, DBV, Hitze usw. Da auf den Dienststellen die unterschiedlichsten Auslegungen vom geltenden Recht gelebt werden und die Mitarbeiter zu Recht unversichert werden habe ich mich bemüht, einheitliche und vor allem rechtskonform praktizierte Abhandlungen zu etablieren. Dazu nahm ich Kontakt zu Arbeitsinspektion, Wiener Landtag aber auch zu den verschiedensten Entscheidungsträgern im Unternehmen auf. Unterstützend, um vor allem die Probleme im Kernbereich der Wiener Linien abzufragen, sind auch diverse Foren bzw Facebookgruppen installiert.

Trotzdem kommt es noch immer zu fragwürdigen „Entscheidungen“ die nun aber auch seitens der Aufsichtsbehörde in gleichlautenden Wortlaut kritisiert wird. Näheres dazu bitte betreffend Überstunden nachzulesen.

In diesem Zusammenhang sei auch ein Teamleiter Newsletter aus dem Sektor Nord betreffend Überschreitung der maximalen Arbeitsstücke im Fahrdienst vor einiger Zeit genannt, der nun nicht nur meiner Meinung nach mehr als bedenklich verfasst wurde. Aber es sind ja noch unzählige Mysterien zu beleuchten sodass mir bzw uns sicher auch in den nächsten Monaten nicht die „Arbeit“ ausgehen dürfte.

Aus aktuellen Anlass möchte ich die Kollegschaft nochmals davon informieren, dass zB bezüglich

Einsichtnahme in das eigene „Führungsblatt“ / Personalakt ein Rechtsanspruch besteht.

Auch ist dabei fest zu halten, dass ES NICHT VERPFLICHTEND ist, einen Betriebsrat oder Personalvertreter hinzu zu ziehen. Weder die Behauptung, dass man nur mit einem Bedienstetenvertreter Einsicht in den Akt bekommt, noch, dass man selbst nur in Ausnahmefällen Einsicht nehmen darf entspricht der österreichischen Rechtslage.

In diesem Zusammenhang habe ich bereits einige Schreiben verfasst und auf der anderen Seite auch gleich die berechnete Frage gestellt, warum jeder Kanzleibedienstete, entgegen der verwehrt persönlichen Rechte, überhaupt Zugriff auf sensible Daten – Führungsblatt – hat.

Ein nun ebenfalls aktuelles Thema betrifft Klimaanlage ULF. Es ist definitiv festzustellen dass ein ULF ohne funktionierender Fahrerklimateanlage bzw Temperaturabsenkanlage bei Hitzeperioden als Sonderzug einzuziehen wäre. Anderslautende Anweisungen bitte an Eure TEAM BRANDL Vertreter kommunizieren.

Umseitig nun die Feststellung betreffend Überstunden bei diversen Ereignissen – Hitzeperioden, Schnee, Regen, Festivals usw usw. Zum Thema Überstunden wird es von uns immer wieder Informationen darüber geben bzw unsere Standpunkte dazu erklären, denn unser Ziel ist es nicht, Mitarbeitern die gewollten Überstunden zu nehmen sondern einige Blickwinkel zu beleuchten und Befürchtungen zu nehmen.

Richard Brandl

Gut oder Böse

Ob der sehr mühsamen gebetsmühlenartigen herauf Beschwörung angeblicher 12 Stundentage und 60 Stundenwochen von diversen politischen Armageddon Predigern, hier eine Klarstellung!



Es gab und gibt schon jetzt, wie zB Wiener Linien Mitarbeiter tagtäglich spüren, Überstunden. Es gab und gibt auch die Ausdehnung auf 12 Stunden täglich. Nichts Neues!! Teilweise wäre es sogar von Vorteil wenn man dabei auf eine 3 Tage Arbeitswoche kommen würde so wie ich es vor einigen Jahren im Projekt Faire Fahrt schon vorstellte. Wichtig ist aber folgendes. Das Gesetz gibt den Rahmen vor und was davon im jeweiligen Arbeitsverhältnis erlaubt wird oder nicht handelt man im Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag aus. HIER sind dann die Herren Gewerkschafter gefragt vernünftige Regeln zu etablieren! Will man jetzt vielleicht ein bisserl davon ablenken? Ein paar Fakten!

Verpflichtung zur Überstundenleistung
Als Rechtsgrundlage für die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenleistung kommt neben seiner Treuepflicht in Notfällen der Arbeitsvertrag, die Betriebsvereinbarung sowie der Kollektivvertrag in Frage!

Also wird HIER geregelt! Pflicht NUR wenn vertraglich vereinbart!
Betrieblicher Notstand
Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenarbeit besteht nach der Rechtsprechung nur im Falle eines betrieblichen Notstandes, nicht aber bei Vorliegen verschiedener betrieblicher Notwendigkeiten.

Beispiele:
Ein Erdbeben zerstört Teile der Firmeninfrastruktur ---> Notstand → Pflicht

Neuer Auftrag, wird ein höherer Personaleinsatz benötigt. Der Arbeitnehmer ist über Anordnung des Arbeitgebers nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Vertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden

Nach Lehre und Rechtsprechung ist aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, mit Ausnahme der Fälle des betrieblichen Notstandes, keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden abzuleiten.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Leisten von Überstunden kann sich somit in der Regel nur aus vertraglichen Pflichten ergeben, die entweder im Dienstvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Kollektivvertrag selbst enthalten sind.

Selbst wenn eine Überstunde aus obigen Gründen angeordnet werden kann MUSS diese rechtzeitig angeordnet werden, gesetzlich zulässig sein (Höchstgrenzen), zumutbar sein, und keine entgegenwirkenden persönlich wichtigen Interessen des Mitarbeiters vorhanden sein.

In diesem Sinne. Lasst Euch auch hier nicht verunsichern

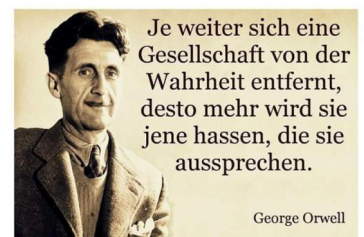
Richard Brandl

* * *

Hallo Freunde, darf ich mich kurz vorstellen. Habe als Stadionswart angefangen und bin dann in weitere Folge in die "Fahrerei" gegangen. Nach vielen Jahren der Erfahrung im Fahrdienst entwickelte ich mich hin zur Kontrolle wo ich auch aktuell meinen Dienst versee. Insgesamt bin ich nun schon seit 20 Jahren bei den Wiener Linien und kann meine Erfahrungen für Euch einbringen. Ich werde versuchen mit mannigfaltigen Lösungen bereit zu stehen wenn es gilt an Eurer Seite zu stehen.



.lg.Isabella Rauch



Je weiter sich eine Gesellschaft von der Wahrheit entfernt, desto mehr wird sie jene hassen, die sie aussprechen.

George Orwell

Personalvertreter Betriebsrat? Oder doch Hobby Gastronom?

Wieder einmal an einem Montag auf der Linie 49 in einer kurzen Pause, beginne ich das Gespräch mit einem Arbeitskollegen.



Schon nach 5 Minuten erfahre ich, dass ein MA ganz dringend, also ein Notfall, eine Wohnung sucht. Nach einigem hin und her stellte sich heraus, dass bereits seit 1,5 Monaten nach einer Unterkunft hastig vom "BR" (wir kennen den oft fälschlich verwendeten Begriff) nach dieser gesucht wird. Leider sind die Wohnungen vergriffen und eigentlich gibt es ja auch keine. Mit der Bitte sich regelmäßig zu melden wird der MA vertröstet. In der Hoffnung und dem Glauben, dass wirklich alles so rasch erledigt wird wie es sein sollte in so einer Lage.

Jeder der mich kennt weiß, dass ich mich mit so einer Aussage nicht zufrieden gebe. Ohne dass der MA darum gebeten hat schnappte ich mein Handy und schrieb eine SMS an meinen Mann Richard Brandl PV/BR: "Hasi ganz dringen Wohnungsnotfall für einen MA bitte suchen und finden :-)"

Leider war Richard gerade auf Sitzung und ich

* * *

Flucht aus dem Paradies ?

So fragen sich externe oder überaus naive Menschen wenn die Fluktuation des Betriebes erkannt und beraten wird. Aber ich nenne es anders beziehungsweise erkenne ich hausgemachte Strukturen die eher wahrscheinlich für kurzentschlossene Kündigungen sind.



Manche geben sogar der ÖBB schuld und nennen Abwerbung als Motiv. Dazu kann ich nur lachen, denn als engagierter Betriebsrat ist man in meiner Position österreichweit mit anderen Betriebsräten im ständigen Kontakt und weiß natürlich auch was anderswo aktuell thematisiert wird. Auch hat man so diverse Einblicke in andere Strukturen und Regelwerke wie auch Betriebsklimatas. Eines vorweg. Eine Abwerbung kann man getrost ausschliessen. Es sind nicht die Eldorados anderswo die "unsere" Leute dazu bewegen ab zu siedeln. Fast Jeder welcher eine gewisse Zeit im Unternehmen beschäftigt ist und auch betreffend Lebensalter andere Optionen offen hat, überlegt in bestimmten Situationen ob es sich "auszahlt".

bekam erst in Hütteldorf eine SMS: "Habe 3 Wohnungen zur Auswahl. Bitte schicke dem Kollegen die Info."

Nach der "Doppelte" n am 49iger hatte ich wieder Pause und traf am EXP den besagten Kollegen, übergab ihm die Meldung und er würde weiteres in den nächsten Stunden erfahren. Bis zum Ende des Dienstes hatte der besagte Kollege auch schon die Adressen und die Bilder der Wohnung da nur eine für ihn interessant war. Am Mittwoch war die Besichtigung.

Ja ich glaube nicht das man da noch viel sagen muss.

Ich verstehe schon, dass einem freigestellten PV/BR für die MA zu wenig Zeit bleibt wenn man den ganzen Tag einkaufen muss für die nächste Bestückung der Automaten.

Meines Erachtens gibt es Wichtigeres als die Bewirtung der MA :-)

Aber Jedem das Seine

Manuela Brandl
PV/BRe

TEAM BRANDL

* * *

Ich gebe kurz ein Beispiel.

Ein 25 jähriger Kollege welcher 3 Jahre im Betrieb ist und mindestens einen Beruf gelernt hat wird zwecklos genau dort eingesetzt wo es für diesen Kollegen am unpraktischen ist. Dann lässt man den Kollegen vielleicht ein zwei drei Mal bei Problemen im Regen stehen reagiert aber bei der kleinsten Abweichung des Protokolls mit voller Härte des Systems. Vermeidet die indirekten Hilferufe des Kollegen adäquat zu bemerken und ignoriert persönliche Bedürfnisse. Dann kommt vielleicht so eine Situation wie dieser Tage, wochenlange Hitzeperiode, alte Fahrzeuge und keine Hitzablösen weil das Unternehmen am Minimum einer Personaldecke operiert und sich betreffend Arbeitsverteilung einen feuchten Kehricht schert wie das unterbesetzte Personal die Aufgaben erledigt. Erschöpft, gesundheitlich am Limit leistend, beanstandend und minütlich abgerechnet braucht es nur noch den sogenannten "Tropfen der das Fass zum Überlaufen bringt". Da genügt dann eine Kleinigkeit und man kündigt zumindest innerlich, Manche auch rechtlich und verabschiedet sich von einem Unternehmen.

Dieses Beispiel, stellvertretend und variabel, zeigt das Strukturproblem. Schlechte bis schlechteste Führung, soziale Inkompetenz und systembedingte Überlastung führt bei Menschen welche noch Optionen aufgrund von AUSBildung und Lebensjahren haben zu einer relativ leichten Exitüberlegung. Das selbe Problem haben aber übrigens auch ältere Bedienstete, jedoch ohne die Altersoption weshalb man so lange wie es nur geht versucht "durch zu rutschen". **WOLLEN WIR DAS?**



Partnerschaft, Anerkennung, leistungsgerechter Bezahlung, sozialer Kompetenz und massiver Entlastung des Betriebes mittels Personalaufstockung. Viele engagierte Führungskräfte kennen ebenfalls die Probleme und versuchen das Beste, leider nutzt das wenig wenn an jeder "Schlüsselstelle" nur ein einziger Anarchist alles zu nicht macht. Stichworte " Reisende soll man ziehen lassen", "Niemand zwingt einem hier zu arbeiten" usw usw sind genau von solchen Charakteren verwendet welche das Unternehmen unterwandern und ein Miteinander sabotieren. Solange Schlüsselkräfte solche Worte und solches Gedankengut dem "Personal" entgegen bringen solange wird Fluktuation (aber nicht nur deswegen) ein Thema sein und bleiben.

In diesem Sinne , "lasset uns beten"

Richard Brandl

Einfache Antwort: NEIN!! Es liegt daher ganz klar auf de Hand wo die Hebel anzusetzen sind. Alle längerdienenden Kollegen und Kolleginnen wissen ohnehin wie es gehen würde zumindest könnte. Eines auch gleich vorweg. Die Lösung liegt im Unternehmen selbst, bei den treuen langdienenden aber auch engagierten Menschen in diesem Betrieb. Es liegt klar auf der Hand dass die Führung wesentlich geändert werden muss, hin zu

* * *

* * *

Werte Kolleginnen und Kollegen!

Es freut mich euch mitzuteilen das sich Richard und ich imTeam Brandl wiederfinden.

Leider waren wir durch meinem Austritt beim GLB Gemeinde offiziell getrennt und so war es mir nur mühsamst möglich, Infos aus dem Betriebsrat zu erhalten. Das ändert sich nun damit.



Das Team Brandl sehe ich als eine gute Möglichkeit sachliche sowie kompetente Bedienstetenvertretung zu betreiben und freue mich auf eine gute Zusammenarbeit.

Meinen ersten Beitrag möchte ich der Dienstkleidung widmen, da ich diesbezüglich viel Feedback erhalten habe, das es einige Qualitätsmängel gibt.

Hosennähte platzen nach einer Tragedauer von nur 2 Tagen auf, Polohemden sehen nach 5 mal waschen aus, als hätte man sie schön mehrere Jahre getragen.

Ja, die Liste könnte man jetzt weiterführen.

Dabei hatte ich die Gelegenheit mit einer Kollegin von der Qualitätssicherung über dieses Problem zu sprechen und diese ersucht uns sämtliche Mängel, mit Foto an die Email: bekleidung@wienerlinien.at zu melden.

Danke schön mal dafür!

Es gab eine Ausschreibung der Bekleidungsfirma und nur so kann man Fehler korrigieren.

Mit kollegialem Gruß
Michael Schneeweiß
Personalvertreter Sektor Süd

Die Logos der Wiener Straßenbahn



Liebe KollegInnen!

In letzter Zeit kommen vermehrt „Verhaltensregeln“ als Dienstaufträge, Verfügungen und Informationsblättern als Konsequenz von publizierten Unmutsäusserungen sowie berechtigten Beschwerden seitens des Fahrpersonals, heraus. Bedauerlicherweise hat man sich auf die Aufrechterhaltung von Geheimnissen (die in den meisten Fällen keine darstellen)



eingeschossen anstatt Ergebnisse aus „Fair Fahren“ umzusetzen. Auch in den bisher angekündigten „Stossrichtungen“ zur Verbesserung des Betriebsklimas, findet man keinen Inhalt. Weiter werden willkürliche Beanstandungen bearbeitet, MOGs nicht nach internen Richtlinien durchgeführt, Direktionsverfügungen ignoriert und die berichtigten Krankenstandsschreiben weiterhin versendet. Es fällt daher schwer eine moralische wie auch logische Begründung zu finden EINSEITIG den Mantel des Schweigens unter Androhung von dienstlichen

Konsequenzen zu tolerieren.

Um die berechtigten Interessen des Fahrdienstes zu wahren wird in Zukunft massiv auf einschüchternde Massnahmen reagiert und darauf geachtet dass Gesetze und Richtlinien punktgenau eingehalten werden. Informativ eine Stellungnahme zu „Geheimhaltungspflichten“:

Schutzwürdig sind nach der Judikatur „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“ des Arbeitgebers. Das sind Informationen, zu denen ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit Zugang erhält und die unternehmensbezogene kommerzielle oder technische Vorgänge betreffen. Sie dürfen nur bestimmten Personen bekannt bzw. Außenstehenden nicht ohne weiteres zugänglich sein. Es muss auch erkennbar sein, dass der Arbeitgeber einen Geheimhaltungswillen an diesen Informationen hat, diese also nur den Eingeweihten zur Verfügung stehen sollen. Einer breiteren Öffentlichkeit leicht zugängliche Informationen bzw. solche, von denen der Arbeitnehmer dies nicht

annehmen konnte, unterliegen damit nicht der Geheimhaltung. Beispielhaft kann man etwa nennen: Preiskalkulationen, Kundenstock, Modelle, Muster, Rezepturen, Konstruktionsbezeichnungen, Forschungsergebnisse, Computerprogramme.

Während aufrechten Dienstverhältnisses bedarf es keiner besonderen vertraglichen Regelung, sondern ist die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers in zahlreichen Sondergesetzen (für Betriebsratsmitglieder zB in § 122 Abs 1 Z 4 ArbVG, im wettbewerbsrechtlichen Zusammenhang auch in § 11 UWG) festgeschrieben. Außerdem wird sie auch als „zentraler Kern“ der allgemeinen Treuepflicht von Arbeitnehmern bezeichnet

Manchmal gibt es Informationen, die zwar klar betrieblich sind und nach Willen des Arbeitgebers auch der Geheimhaltung unterliegen. Handelt es sich dabei aber um gesetzwidrige oder gar strafrechtswidrige Aktivitäten, hat

der Arbeitgeber nach der Judikatur kein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung. Der Arbeitnehmer (sowohl während als auch nach Ende der Beschäftigung) ist insofern nicht zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zur Weitergabe der Information muss aber das „gelindeste Mittel“ (z.B. ein interne Compliance-Hotline) gewählt werden und der Arbeitnehmer darf insbesondere auch keine persönlichen Vorteile daraus ziehen.

Richard Brandl

* * *

Sommer- und Hitzetage in Wien

Österreich erlebte die elf wärmsten Sommer der 251-jährigen Messgeschichte im Zeitraum 2000 bis 2017. In Wien gab es im Sommer 2015 die meisten Hitzetage. Mit in Summe 42 Hitzetagen und 78 Sommertagen. Rang zwei im Ranking nimmt der Sommer 2003 mit 40 Hitzetagen und 102 Sommertagen ein. Den letzten Sommer ohne einen einzigen Hitzetag gab es 1975.

Klimaforscher gehen daher davon aus, dass die Zahl der Sommer- bzw. Hitzetage in den nächsten Jahrzehnten steigt. Dies zeigen auch die Daten der Zentralanstalt für Meteorologie. Im Zeitraum von 1981 bis 2010 gab es in Wien 65 Sommertage pro Jahr. Team Brandl meint. Klarer Aufwärtstrend!

DAMIT DIE GROSSEN HERRSCHEN KÖNNEN, MÜSSEN DIE KLEINEN KRIECHEN



Dieses Motto scheint immer bei uns StationswartInnen immer mehr Gestalt anzunehmen. Denn solch einen "Fleckregen" wie in den letzten Monaten, darf es einfach nicht geben! "Fleck" wegen zu früher, aber auch wegen zu später Rückkehr nach Umsicht/Kontrollgang in die Stationsüberwachung, unglaubliche Zeit am WC verbracht, "Fleck" weil man sich zum Ende der Umsicht etwas zum Essen, von einem Kiosk in der Station, in die Stationsüberwachung mitnahm, nicht wirklich legale "Fernflecks" usw.

Wobei ich hier gleich die KollInnen auffordern möchte, mir Bescheid zu geben, falls Ihr auch einen "Fernfleck", sprich Ihr wegen über Kamera bei irgend etwas erwischt "Vergehen", eine Äusserung kassiert habt. Denn das ist nur zulässig, wenn die Kameras wegen einem Vorfall aufgeschaltet sind, aber nicht zum hinterher spionieren! Vereinzelt kann es wirklich Zufall sein, aber wenn diese "Flecks" vermehrt auftreten, scheint System dahinter zu stecken - und das ist nicht zulässig!

Auch wurde von einer Obermeisterin mindestens ZWEIMAL versucht, mobilen Gruppen für das zeitlich ordnungsgemäße Einrücken am Stützpunkt, einen "Fleck" zu geben, weil SIE die Zeiten anscheinend nicht wirklich wußte.

Auch bekleckerte sich ein Obermeister nicht mit Ruhm, als er bei zwei Überprüfungen darauf bestand, daß ein Einzelfahrschein 2,20 Euro kostet. Erst als bei der zweiten Überprüfung die Kollegin darauf bestand, dass besagter Fahrschein schon länger 2,40 Euro kostet, und mit dem Obermeister zum nächst gelegenen FSA ging, bekam sie Recht.

In der Poltik würde man bei solch einer Führung wohl einen Misstrauensantrag stellen ... Ich kann Euch nur nochmals dazu auffordern, mir Bescheid zu geben, falls Euch auch solch abstruse Dinge passieren! Und unterschreibt nicht gleich jeden "Fleck" (ausser Ihr seid Euch Eurer Schuld wirklich bewusst), sondern meldet Euch bei mir (Stüg AU oder über Mail mit Dienstzeit und Dienstort der nächsten Tage, und ich melde mich)! Wir haben nicht nur Pflichten, sondern sehr wohl auch Rechte!

Ich möchte Euch auch etwas zu unseren Kurzpausen mitteilen:

Im Abteilungsauftrag 51/2007 werden diese geregelt, und da steht unter anderem auch:

"Die Kurzpausen müssen von angemessener Dauer sein, ca. 10 Min. oder mehr"

"Bei betrieblichen Vorfällen ist die Kurzpause zu unterbrechen und nach eigenem Ermessen nachzuholen."

Gesetzlich muss eine Kurzpause mindestens 10 Min. betragen, auch wenn sie wie bei uns, bezahlt wird. Das bedeutet, dieses großzügige "nach eigenem Ermessen" steht meiner Meinung nach, nur deshalb im Abteilungsauftrag, weil sich die Firma dadurch einen Vorteil erhofft. Denn wenn ich eine z.B. 10 Min. Pause antrete, aber nach angenommenen 7 Minuten zu einem Vorfall beordert werde, bleiben mir nicht, wie viele denken, der Rest von 3 Minuten als Pause übrig. Nein, da die bis dahin gehaltenen Minuten keine 10 Minuten erreicht haben, war es somit auch keine Pause, auch keine Kurzpause (!), und ich kann nach Beendigung des Vorfalles meine Pause ganz neu anfangen!

Eure Kollegin Silvia Schwetz

* * *

TEAM BRANDL

Forum | Suchen | Mitglieder | Chat | Home
Willkommen Gast | login | registrieren

Forum

Neues anonymes Diskussionsforum
<https://619262.forumromanum.com>

Seite 1 | 1 | 2 | >

neuer Beitrag | zum Forum

	Thema	Name	Datenzeit	Hits	Mitler
	6. Udenbesuche Engl	einorderweis	-	17	25. Jul 2018 16:35 einorderweis
	EURO Kartenzug	einorderweis	-	11	25. Jul 2018 16:34 einorderweis
	Bitte nutzt auch die CHAT Funktion!	einorderweis	3	96	17. Jul 2018 22:53 teiler
	Auszahlung anrechenbare Nebengehältern	einorderweis	-	45	15. Jul 2018 12:55 einorderweis
	HASTUS Dienstwechselschicht wieder abgeschalten	einorderweis	-	108	15. Jul 2018 12:19 einorderweis
	12. Standorttag war 2013 schon Thema	einorderweis	-	47	23. Jun 2018 17:58 einorderweis
	Madame Hassack	einorderweis	-	45	23. Jun 2018 17:51 einorderweis
	Themen aus 2010 und was hat Heide 8 Jahre später	einorderweis	-	25	23. Jun 2018 17:50 einorderweis
	HASTUS NEUZ	einorderweis	-	29	23. Jun 2018 17:40 einorderweis
	Berechnung Triebfahrtauglichkeit	einorderweis	-	34	23. Jun 2018 17:38 einorderweis



Anlaufstellen und Kontaktadressen

aus

Burnout – Leitfaden zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Großbetrieben
Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention

Ist die betriebliche Burnout-Prävention nicht ausreichend und sind Mitarbeitende von Burnout ernsthaft betroffen und beeinträchtigt, so wird professionelle Hilfe notwendig. Der Verweis an innerbetriebliche Expert/innen bzw. außerbetriebliche Anlaufstellen oder Kontaktadressen kann hier hilfreich sein.

Nachfolgend finden Sie ausgewählte österreichweite Anlaufstellen:

Telefonseelsorge
www.telefonseelsorge.at
Tel. 142

IBG Institut für humanökologische Unternehmensführung
www.ibg.co.at

Österr. Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
www.netzwerk-bgf.at

Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen
www.boep.or.at

BÖP Helpline
www.boep.or.at/hl/help.htm
Tel. 01 / 504 8000

Psychnet:
Liste von qualifizierten, eingetragenen Psycholog/innen
www.boep.or.at/psychnet/dbase/psylist.php

Österr. Bundesverband für Psychotherapie
ÖBVP
www.psychotherapie.at
Tel. 01 / 512 7090

Pro mente austria
www.promenteaustria.at

Hallo an alle!

Für alle, die mich noch nicht kennen, möchte ich mich vorstellen. Ich bin seit 2015 im Betrieb als Straßenbahnfahrer, Sektor Mitte, tätig. Fahre aber auch für BSn und BSw.



Ich bin dem Team Brandl beigetreten, weil ich was positives mit dem Team Brandl erwirken will und Probleme dem Betrieb aufzeigen will.

Mit freundlichen Grüßen
Michael Stöger

TEAM BRANDL

* * *

SICHERHEIT

Immer noch bin ich der Ansicht, dass die den Fahrgästen durch die Security vorgegaukelte Sicherheit, zu Lasten der Stationswarte geht. Denn durch die Mehrkosten der Security, wird der Personalstand von uns StationswartInnen drastisch gesenkt. Nach wie vor leisten wir in den Durchfahrnächten alleine Dienst. Ich bin da im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) auf folgendes gestossen:



Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber

§3.1

Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.

§4.

Zu den Gefahren im Sinne des §4 gehören daher auch physische und psychische Belastungen; das sind Einflüsse, die über längere Zeit zu einer Gesundheitsschädigung führen können.

Hallo ,

Einige kennen mich schon, und die die mich noch nicht kennen:
Mein Name ist
Michaela Karner (Rufname. Michi).



Meine Laufbahn als Strabfahrerin begann im Jänner 1996 am Bhf Gtl , heute BSm. Im Jahr 2005 dann die Versetzung nach BSn, Bahnhof Brigittenau wo ich bis Dato im Bereich tätig bin.

Meinen Entschluss beim Team Brandl mit zu wirken war nach dem plötzlichen Ableben meines Mannes die Herausforderung anzunehmen mit dem sehr engagierten Team Brandl auch die Neugestaltung meines Alltages mit unserem gemeinsamen minderjährigen Sohn in ein für alle beteiligten Freunde, Kollegen wieder nach Vorne sehen zu wirken.

Michaela Karner

* * *

Wobei mit unserer Psyche ja seit längerem intern gespielt wird, viele schon an Paranoia leiden (jeder könnte ein ZKler sein), und einige von uns auch schon psychologische Hilfe in Anspruch nehmen. Aber irgendwie muss man den nicht ausreichenden natürlichen Personalabbau beschleunigen ...

§4.4

Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

Nun, wenn man die Zeitungen durchsieht, TV schaut, was fällt auf? Die Gewaltbereitschaft hat in den letzten Jahren enorm zugenommen! Und wie oft kommt da die U-Bahn darin vor? In der U-Bahnstation am Weg von der U-Bahn nach Hause verfolgt ... z.B.

Und was machen die Wiener Linien für die Mitarbeiter? Wir müssen seit letzten Sommer in den Durchfahrnächten fast überall alleine Dienst versehen, wir werden nach wie vor in Durchfahrnächten alleine in Nebenstationen

geschickt, es sind neue Zeiten im Gespräch, wo wir nicht mehr die ganzen Nächte Dienst verrichten, sondern nach Betriebsschluss der U-Bahn, Dienstende haben - egal wie wir mitten in der Nacht nach Hause kommen ... Tja, das verstehe ich nicht wirklich als sich ändernden Gegebenheiten anpassen und als Verbesserung der Arbeitsbedingungen

§7 - Grundsätze der Gefahrenverhütung

Arbeitgeber haben (.....) zum Schutz der Arbeitnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- 1) Vermeidung von Risiken
- 2) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken
-
- 7) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz.

§7 ist eine sehr wichtige Bestimmung des ASchG - er legt fest, dass Gefahrenverhütung und Gesundheitsschutz immer sehr umfassend zu verstehen und zu betreiben sind. Psychische und soziale Faktoren sind einzubeziehen.

Wobei gerade in den Durchfahrnächten jeder Schläfer zu dem wir alleine geschickt werden, eine potenzielle Gefahr darstellt - man weiss nie wie der zumeist unter Rauschmittel stehende Schläfer reagiert.

Und sollte man zu einer Person im Zug geschickt werden, ist der Fahrer unter Umständen auch keine Hilfe. Vor ca. 2 - 3 Monaten schickte mich die zentrale Leitstelle zur U4, darin soll sich ein Obdachloser befinden, und "wir" sprich Fahrer und ich sollen schauen, ob wir ihn rausbekommen. Als ich beim Zug ankam, stand der Fahrer gleich bei der ersten Türe habtacht, und meinte zu mir "da brauchen wir schon einen Mann!" Ich verkniff mir die Bemerkung, ob er kein Mann sei, sondern erwiderte, dass egal ob Mann oder Frau, es nicht die Aufgabe eines Stationswartes sei, jemanden aus dem Zug zu zerren! Mit Frauenbonus, sprich lieb lächelnd, bewog ich den betrunkenen Mann zum aussteigen.

Wen schickt man dann, wenn die besetzten Stationsüberwachungen immer weniger werden - geschieht ja fortlaufen ...

Warum lässt man die besetzten Stationsüberwachungen nicht, und zusätzlich die Securitys? Ich höre öfters von Vorgesetzten und auch von anderen Abteilungen, dass sie das neue Konzept auch nicht gutheißen. Aber warum unterstützt man uns dann nicht mehr? Gibt es an unsere Stadträtin nicht weiter???

Eure Kollegin Silvia Schwetz

* * *

teamleiter zeit...

ACHTUNG

Ab sofort sind folgende Richtlinien bei Tätigkeiten in den Wagenhallen (Wagenübernahme etc.) einzuhalten:

- In den Hallen sowie auf den Zügen gilt absolutes Rauchverbot (gilt auch für Dampfzigaretten). (§30ASchG, §13 Tabakgesetz)
- Es dürfen keine Lebensmittel/Getränke (Flaschen, Dosen, Getränkebecher) in die Halle genommen werden. **§30ASchG**
- Abfälle sind nicht in den Hallen zu entsorgen (z.Bs. Gruben etc.) sondern in der Abfallkübeln welche vor den Hallen stehen.

Bitte dieses zu beachten und einzuhalten!

TL-Rinder

Impressum: TL - News - Die Information der TeamleiterInnen
Herausgeber: TeamleiterInnen Bereich Straßenbahn Sektor Süd
Redaktion: Thomas Rindler und Andrea Valo
Medieninhaber & Verleger: Wiener Linien GmbH & CO KG, 1030 Wien, Erdbergstraße 202
Hersteller: Wiener Linien, Abteilung R244 DCC-Services, Druck- und Copycenter, 1030 Wien, Erdbergstraße 202
Kontakt: thomas.rindler@wienerlinien.at andrea.valo@wienerlinien.at

Wie ihr si nomen straßer Gasse und den Seiten Gleiskörper stalliert.
Dieses wt B63 einge Testzweck

Welche Si folgt?
Diese sog sollen Kri den Rasei zwischen selbststär findet, eir Fahrzeug

Liebe Teamleiter. BITTE zitiert keine Rechtsätze solange ihr nicht sattelfest darin seid

§ 30 ASchG Nichtraucher/innenschutz
ASchG - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

merken

Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 03.05.2018

- (1) Arbeitgeber/innen haben dafür zu sorgen, dass nicht rauchende Arbeitnehmer/innen vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.
- (2) In Arbeitsstätten in Gebäuden ist das Rauchen für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen verboten, sofern Nichtraucher/innen in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.
- (3) Ist eine ausreichende Zahl von Räumlichkeiten in der Arbeitsstätte vorhanden, kann der/die Arbeitgeber/in abweichend von Abs. 2 einzelne Räume einrichten, in denen das Rauchen gestattet ist, sofern es sich nicht um Arbeitsräume handelt und gewährleistet ist, dass der Tabakrauch nicht in die mit Rauchverbot belegten Bereiche der Arbeitsstätte dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird. Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume dürfen nicht als Raucher/innenräume eingerichtet werden.
- (4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Verwendung von verwandten Erzeugnissen und Wasserpeffeln im Sinn des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtrauchererschutzes - TNRSg, BGBl. Nr. 431/1995.

Auch ich möchte mich kurz vorstellen:



Mein Name ist Koral Mario. Ich wohne im 21. Bezirk und bin seit 1993 bei den Wr.- Linien ,habe am Bhf. Brigittenau angefangen und bin jetzt im Sektor Nord als Fahrer tätig. Ich war ein paar Jahre Lehrfahrer, habe dann aber aus privaten Gründen den Lehrfahrer zurück gegeben. Meine reiche Erfahrung im Fahrdienst werde ich ins TEAM BRANDL einbringen.

Ich freue mich auf gute Zusammenarbeit

Mario Koral

Bericht aus dem Betriebsrat 20.7.2018 TELEGRAMM

Durchrechnung der Arbeitszeit wurde wieder für ein Jahr beschlossen (4 Wochen) *

Flexcity: BSS führt über die Sommermonate Schulungen durch. 30 Mitarbeiter werden geschult.*

Typenschule 3 Tage.* Ab 1.10 Linienbetrieb (Linie 67)* Teamleiter . Konzept 4.1 derzeit nicht umgesetzt*

Nachverrechnung L1 Gürtel 5 Neunzig Minuten *

Neue Wasserdispenser für den Sektor Süd und Ubahn. Beanstandet wurde wiederum die mangelnde Hygiene und sehr lasche Serviceleistungen durch die Firma Top Team

Wiederholungsschulen. Die bisherige Praxis führte dazu das rund 2/3 der getesteten Mitarbeiter durchgefallen sind. Nun wird die Testabfolge adaptiert sodass insgesamt 29 Fragen zur Beantwortung anstehen. Jede Frage 1 Punkt. "23 Punkte sind für einen positiven Test notwendig. Es handelt sich um

Einzelfragen die entweder richtig

werden. Jede richtige

ergibt einen Punkt. Bei "Nicht

dem MA gesprochen und es

Fragen nochmals zu

kein positiver Test erfolgen wird

Die von mir beantragte

Disponentenarbeitsplätze ergab

Bildschirmarbeitsplätze handelt.

(Arbeitsmedizin), dass dies nicht

gewährenden Kurzpausen gilt. Ist

fragwürdiges Statement. Nun wird die Arbeitsinspektion damit befasst um ein Urteil darüber zu erhalten.

Ziel ist es jedenfalls die stündlich zu gewährenden Kurzpausen einzuführen.

Hitzeablösen fehlen. Da wurde von uns gefordert dass trotz Personalmangel (welcher uns nichts angeht)

dafür Sorge zu tragen ist die Belastung für die Mitarbeiter bei Dienstleistung auf ALTfahrzeugen zu

reduzieren. Das geht auch organisatorisch indem nur Niederflurfahrzeuge eingesetzt werden,

unabhängig ob ULF A oder B

Hitzebelastungen durch ausgefallene Klimaanlage in den Arbeitsstätten wurden gemeldet und urgiert

dass auch hier SOFORT Lösungen angeboten werden müssen. Ersatzteilprobleme oder sonstige

Probleme sind nicht von Belang.

Wasserflaschen für Fahrdienst. Aktion läuft mässig. Greift zu ! Kauft Euch eine beliebige Flasche und

reicht bei der Belegschaftsvertretung vor Ort um eine Refundierung von bis zu 10 Euro ein.

Selbstfahrender Autobus. Wieder erfährt der Betriebsrat aus Zeitung und TV von den Testfahrten

ausserhalb des Testgeländes und von angeblichen Operatorschulen. Da haben wir natürlich urgiert

dass diese Informationspolitik nicht akzeptabel ist. Für den Einsatz dann am Fahrzeug sind auf jedenfall

Betriebsvereinbarungen notwendig.

Richard Brandl

Team Brandl

Liebe alle,

ich heiße Geraldine und war sehr lange in der Gastronomie tätig, ich

liebe den Kontakt mit den Leuten

.Seit 2011 bin ich bei den Wiener

Linien und habe auch für meine

Kollegen immer ein offenes Ohr. Die Linie des

Team Brandl hat mich überzeugt das war der Grund

meines Beitritts. Unter dem Motto :Gemeinsam sind

wir stark.

Eure Geraldine



TEAM BRANDL im Internet:

Facebook:

<https://www.facebook.com/TeamBrandl/>

Anonymes Forum:

<https://619262.forumromanum.com/>

Mail: richard.brandl@gmx.at

Tel 0660 349 21 28

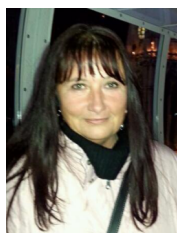
Liebe KollegInnen!

Mein Name ist Silvia Schwetz und ich arbeite seit 2006 bei den Wiener Linien als Stationsaufsicht - aussterbende Rasse ? Ich wollte mich auch innerhalb der Firma weiterbilden und hatte auch die U-Bahn-Fahrerei sowie die Fahrscheinprüfer Ausbildung gemacht. Doch wenn man als Stationsaufsicht irgend etwas dazu macht, hat man trotz besserer Ausbildung, nur finanzielle Einbußen. Deshalb bin ich "nur" mehr Stationsaufsicht. Und auch diese Ungerechtigkeit hat mich dazu bewogen, gewerkschaftlich tätig zu werden. Aber hauptsächlich die negativen Veränderungen in der Personalführung, die in meiner 12-jährigen Tätigkeit bei den Wiener Linien, immer mehr aus dem Ruder laufen.

Ich entschied mich für das Team Brandl, weil ich da wirklich noch den Biß spüre, etwas zu Gunsten der Mitarbeiter zu ändern!

Von meinem Teamleiter werde ich als Gerechtigkeitsfanatikerin bezeichnet, und das ist gut so! Doch Ihr müsst mir schon Bescheid geben, wenn es irgendwo hakt, Ihr ungerecht behandelt werdet, bzw. Ihr einen ungerechtfertigten "Fleck" ausfasst. Denn wenn ich Wochen später zufällig davon höre, kann auch ich nicht mehr viel dagegen tun ...

* * *



Und "Da kann man eh nichts machen/Das bringt eh nichts!" lasse ich nicht gelten! Nur nichts Tun bringt nichts!!! Ich denke da z.B. an den Mißstand, dass es bis in's Jahr 2011, nicht mal ausreichend WC-Papier bei uns StationswartInnen gab. Wenn das Kontingent ausgeschöpft war, hieß es von seitens des Inventars "Da müsst ihr bis zum nächsten festgesetzten Termin der Lieferung warten!" Also hieß es, WC-Papier selber kaufen! Bis ich auf die Arbeitsstättenverordnung stieß, und siehe da, mit Anforderung unter Bezugnahme des Paragraphen, bekommen wir seitdem jederzeit das benötigte WC-Papier!

Oder als die Durchfahrnächte kamen - 4 Kontrollgänge plus Fahrtreppeno halt-Überprüfung, bis ich auch dagegen protestierte. In den Winternächten bei -10 Grad oder weniger, darf sich die Firma nicht wundern, wenn die Mitarbeiter krank werden. Und siehe da, in kürzester Zeit fielen die Nothalt-Überprüfung sowie 1 Kontrollgang weg!

Also bringt es DOCH etwas, nicht Alles einfach hinzunehmen!

Eure Silvia Schwetz für das TEAM BRANDL



* * *

Hallöchen!

Ich bin seit 1998 bei den Wiener Linien als Straßenbahnfahrerin beschäftigt.

Wie alle hier, dachte ich, dass ich das richtig für mich gefunden habe. Schon nach einigen Monaten musste ich jedoch feststellen, dass nicht alles so rund läuft wie ich es mir vorgestellt habe. Da wurden in der VK Fleck verteilt wie die Hostie am Sonntag in der Kirche. Ohne Gespräche oder nach Regeln. Willkürlich wurden hier in der VK je nach Belieben und Sympathie um sich geschlagen. Das hat mich motiviert etwas zu Gunsten der MA zu unternehmen. Seither versuchte ich das Rad neu zu erfinden :-)) Vorerst nur für mich. Es vergingen viele Jahre und Gespräche bis ich merkte, dass es nicht nur mir so geht. Da mein Mann sich schon



lange mit Politik und Gewerkschaft auseinander setzte, beschloss ich, auch etwas in die Materie einzutauchen. Im Hintergrund aktiv beschäftigte mich das Thema immer mehr. Ich habe bis ich mich zur Wahl 2014 gestellt habe, immer wieder MA geholfen, jedoch ohne Schutz. So stellte ich mich 2014 zur PV Wahl und GW Wahl auf. Seit dieser Zeit vergeht kein Tag an dem ich nicht für Euch tätig bin. Leider sind die Mandate auf der Dienststelle nicht so viele um alles für Euch erreichen zu können. Viele Anträge meinerseits wurden überstimmt oder erst gar nicht behandelt. Ich sehe jedoch in die Zukunft und ich hoffe Ihr mit mir. Die Wahl für PV und GW 2019. Um mehr für Euch erreichen zu können, bitte ich um Eure Unterstützung „ Team Brandl „ am 17.05.2019. und somit verbleibe ich mit einem „ Glück auf „

Eure Manuela Brandl

Aus der Serie, AKTUELLE INTERVENTIONEN

Richard Brandl
Werte KollegenInnen!

Alltlengbach 15.5.2018 Betriebsrat Betrieb

Abgesehen davon, dass gesetzliche Pausen im exakten MINIMALEN Ausmass im Fahrbetrieb kaum sinnvoll sind (unbeeinflussbares Verkehrsaufkommen/Störungen/Wartezeiten usw) weil die Erlangung der vorgeschriebenen Pause bei Einhaltung der Dienstvorschriften grossteils NICHT möglich ist und fast jedesmal somit die Pause gekürzt wird, möchte ich bei diesem Beispiel eine andere Kuriosität anführen. Eingeringt gekennzeichnet ist die planmässige Ankunftszeit eines Zuges in der Endhaltestelle Anschützgasse. Innerhalb der selben Minute ist nun anzuhalten, die Fahrgäste aussteigen zu lassen, Der Fahrerplatz zu verlassen um ans gehen, den Zug umzurüsten um während hier bereits mindestens Plan trotzdem der Zug nun mit vorgesehenen Stellplatz zu Zuges wieder zu verlassen und den Zug „abrechnen“ - Abzurüsten, IBIS Löschtaste gedrückt zu halten um sich Weiters ist der Zug auf Schäden sichten und erst jetzt verlässt man den Zug. Arbeitstechnisch befindet man sich jedoch noch nicht in der „Freizeit“ zumal eventuelle Schäden usw der Werkstatt inkl Wagenpassabrechnung übermittelt werden müssen. Dazu dient die „5 Minuten“ Nachzeit, welche aber wie beschrieben schon alleine von von der Fahrtätigkeit in die Hallen verbraucht wird. Im Sinne der Kostenwahrheit ist bei ALLEN Gruppen mit Einziehfunktion die Ankunftszeit mit jener der Abstellzeit zu Differenzieren. Im Lichte des Umstandes dass diese „Unterbezahlung“ - vereinbarter Rolldienst, schon seit bestehen der DBV praktiziert wird, sollte man hier schnellstens und grosszügig eine Reparatur anstreben.

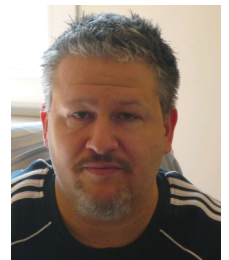
MZ: 17:40 DE 00:48	SP	Gruppenbuch
Kurs	52 - 2	21:33 Baumgarten Endste
17:45 Linie: 52		21:42 Baumgarten
17:52 Anschützgasse		21:57 Anschützgasse
17:52 Westbahnhof S U		22:03 Westbahnhof S U
17:58 Westbahnhof S U		22:06 Westbahnhof S U
18:20 Baumgarten Endste		22:26 Baumgarten Endste
18:20 Baumgarten Endste		22:42 Baumgarten
18:21 Baumgarten		22:57 Anschützgasse
18:29 Baumgarten		23:03 Westbahnhof S U
18:45 Anschützgasse		23:06 Westbahnhof S U
18:52 Westbahnhof S U		23:26 Baumgarten Endste
18:58 Westbahnhof S U		23:42 Baumgarten
19:21 Baumgarten Endste		00:03 Westbahnhof S U
19:21 Baumgarten Endste		00:06 Westbahnhof S U
19:25 Baumgarten		00:27 Anschützgasse
19:26 Baumgarten		00:26 Baumgarten Endste
19:42 Anschützgasse		00:26 Baumgarten
19:49 Westbahnhof S U		00:26 Baumgarten
19:53 Westbahnhof S U		00:43 Anschützgasse
20:13 Baumgarten Endste		00:41 Anschützgasse
20:18 Baumgarten		00:43 Bf Radolfsheim
20:33 Anschützgasse		
an Gruppe 52-451		
30 PAUSE		
20:33 - 21:03		
Kurs	52 - 8	
21:03 Linie: 52		
21:09 Anschützgasse		
21:09 Westbahnhof S U		
21:18 Westbahnhof S U		

hintere Ende des Zuges zu dann in eine Halle zu fahren. 2 Minuten vergehen ist laut max 10kmH auf seinen führen. Das hintere Ende des nach Vorne zu gehen. Dort Kilometerstand usw und mindestens einige Sekunden funktechnisch abzumelden. oder Fundgegenstände zu

Richard Brandl

* * *

Richard Brandl
Mitglied Betriebsrat Fahrdienst,
Mitglied Personalvertretung PGA,



Anfrage Staw Kündigungen zur Personalreduzierung

In den letzten Wochen erhalte ich vermehrt Informationen über „Kündigungswellen“ im Stationswartebereich aufgrund Etablierung des neuen Stationsüberwachungskonzeptes und „Securitytruppe“. Im März 2017 bei der Sitzung ZBR 29.3.2017 wurde den ZBR Mitgliedern die Umstrukturierung vorgestellt und meine Frage über die geplante Reduzierung von, damals, 394 MA s auf 211 bis 2020 mit sozialverträglichen natürlichen Abgängen bekräftigt. Ich ersuche daher um Beantwortung der Frage nach den tatsächlichen Personalabgang durch „Selbstkündigung“ bzw „einvernehmlicher“ Lösung (Pensionierungen und Versetzungen spielen keine Rolle) im Zeitraum April – Aktuell im entsprechenden Bereich. (Vielleicht ist auch ein Vergleichswert vom Vorjahr – April bis 30 Okt 2016 – möglich .Weiters ersuche ich den aktuellen Stand an „Securitymitarbeitern“ beantworten zu lassen.

Richard Brandl

TEAM BRANDL

Problematik F U N K

Sehr zum Leidwesen der MA ist es den TEAM - Leitern und Disponenten schon lange bekannt das es auf einigen Linien eine sehr schlechte FUNKQUALITÄT gibt. (Linie 49 Endstelle, am 52er mitunter auch auf der Strecke).



Entweder versteht man das Gesprochene abgehackt od. nur einzelne Wortfetzen wo man als Fahrer versucht das wenig Verständene zu kombinieren,

Man hat den Eindruck ein Kreuzworträtsel zu lösen, auch eine Art von Gehirnjogging. Auch gibt es einige Kollegen die seeehr leise sprechen und andere nuscheln so dass man auch nichts versteht, was eine Ausführung der Anordnung sehr erschwert.

Der FUNK ist eine SICHERHEITSEINRICHTUNG, doch was nützt der Funk wenn man Nichts/Niemanden versteht bzw. man selber nicht FUNKEN kann da dieser in letzter Zeit sehr oft ausgefallen od. gestört ist.

Da es schon seit Längerem bekannt ist, und wir als MA im Fahrdienst diesen brauchen ist das Unternehmen gefordert der Sorgfaltspflicht nach

* * *

Schichtarbeit (JA, bei den Wiener Linien ist es Schichtarbeit obwohl seitens diverser Büros dies verneint/bestritten wird) ist anspruchsvoll und auch SCHÄDLICH. Wie schädlich hängt allerdings von mehreren Faktoren zusammen welche subsummiert durchaus gefährlich werden können. Die Schichtfolge wie auch die Verweildauer in solchen Systemen, Gesundheitszustand, Ausgleichsmöglichkeiten, Alter und Vieles mehr beeinflussen die Gefährdung. Eigentlich sollte Arbeitsmedizin spürbar einwirken um die Auswirkungen zu evaluieren, leider auch hier ein sehr grosses Versäumnis. Wir werden hier um Aufklärung bemüht sein, Im Sinne der Gesundheit im Sinne der Mitarbeiterinnen



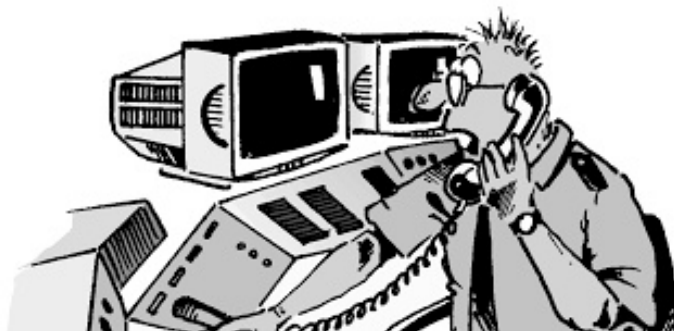
Zum besseren Verständnis:

zu kommen und das schnellst möglich zu beheben bzw. auf andere Art Abhilfe zu schaffen.(z.B. Diensthändy)

Jetzt wird natürlich der grosse Aufschrei kommen, hat ja jeder ein Händy mit und kann es in so einer Situation nutzen, doch das sind Kosten die auf den Privatanschluss verrechnet werden.

Es obliegt dem Unternehmen einen reibungslosen Ablauf der Dienstsichten zu gewährleisten da wie schon gesagt diese Einrichtung auch den Schutz des MA dient.

Einen schönen Sommer wünscht Euch
Andrea Zechmeister -TEAM BRANDL



TEAM BRANDL

* * *

Schichtarbeit liegt vor, wenn an einem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer nach Ableistung seiner Tagesarbeitszeit durch einen anderen Arbeitnehmer abgelöst wird, wobei die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers zumindest teilweise mit der Ruhezeit anderer Arbeitnehmer zusammenfällt.

Voraussetzung für die mehrschichtige Arbeitsweise ist nicht das Vorliegen einer durchlaufenden Arbeitsweise oder einer über Werktag und Sonntag kontinuierlichen Arbeitsweise. Auch der sogenannte Zweischichtbetrieb ist mehrschichtige Arbeitsweise im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Von einer „mehrschichtigen“ Arbeitsweise kann nicht nur dann gesprochen werden, wenn zwei Vollschichten einander anschließen, auch dann, wenn zwei Arbeitnehmer am selben Arbeitsplatz auf andere Weise als sogenannte Vollschichten

tätig sind, liegt eine mehrschichtige Arbeitsweise vor (Beispiel: Ein Schichtplan sieht vor, dass an einem Tag ein Arbeitnehmer 8 Stunden, ein anderer Arbeitnehmer 4 Stunden am selben Arbeitsplatz tätig ist).

Von einem Schichtbetrieb spricht man dann, wenn Schichtarbeit im Betrieb für ganze Arbeitnehmergruppen und nicht nur für einzelne Arbeitnehmer eingeführt ist.

Schichtplan und Schichtturnus
Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen.

Unter Schichtplan ist die Darstellung der Abfolge der Arbeitszeit der in mehrschichtiger Arbeitsweise beschäftigten Arbeitnehmer zu verstehen
Innerhalb des Schichtturnus (Durchrechnungszeitraum) darf gemäß § 4 a AZG die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden, in den Fällen des § 4 Abs. 6 und 7 AZG (Flexible Arbeitszeitgestaltung) 10 Stunden nicht überschreiten. Der Begriff des Schichtturnus ist im AZG nicht erläutert.

Unter Schichtturnus ist jener abgeschlossene Zeitraum zu verstehen, nach dessen Abschluss ein Wiederbeginn des eingeteilten Arbeitszeitablaufes eintritt. Schichtpläne müssen grundsätzlich so gestaltet sein, dass jeder Arbeitnehmer vorher sehen kann, wann er im Laufe des Arbeitsjahres nach dem Schichtplan zur Arbeit verpflichtet ist und wann er Freizeit hat.

Gemäß § 4a AZG ist der Schichtplan so zu erstellen, dass im Schichtturnus die durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit erreicht wird. Die tatsächliche Arbeitszeit muss mit der Normalarbeitszeit nicht ident sein. Teilweise sind daher Überstunden im Schichtplan notwendig, um die dem Schichtplan oft zugrunde liegenden 42 Stunden zu ermöglichen. Abs. 1 letzter Satz des § 6 KV enthält daher die Bestimmung, dass zur Sicherstellung

des durchlaufenden Betriebs notwendige Überstunden mit dem Betriebsrat vereinbart oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche

Einzelvereinbarung geregelt werden (z. B. dauernde Verpflichtung zur Überstundenarbeit zur Abdeckung eines erhöhten Arbeitsbedarfes bei durchlaufend mehrschichtiger Arbeitsweise).

Schichtwechsel
Unter Schichtwechsel versteht man die im Schichtplan vorgesehene Veränderung der Lage der Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmer oder

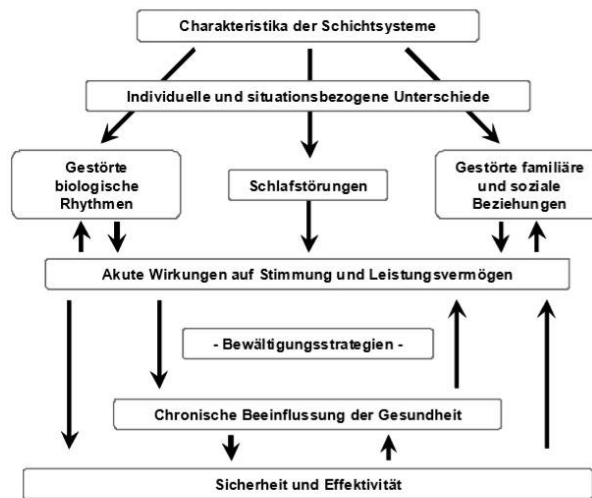
Arbeitnehmergruppen. Der Schichtwechsel muss nicht immer am Wochenende stattfinden. Für den Schichtwechsel gelten die besonderen Möglichkeiten des § 4 a Abs. 3 AZG. Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel kann die tägliche Arbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

Richard Brandl

Weiterführende Literatur:

- Beermann B, 2004: Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Dortmund 2001
- Ehrenstein W, 2002: Das Auge stellt die biologische Uhr des Menschen. Symposium 'Licht und Gesundheit', TU Berlin 21./22.Febr. 2002. Berlin 2002, S. 197- 213
- Griefahn B, 2002: Einsatz eines Fragebogens (D-MEQ) zur Bestimmung des Chronotyps bei der Zuweisung eines Schichtarbeitsplatzes. Z. Arb.wiss. (56) 2002/3
- Knauth P, 1996: Arbeitswissenschaftliche Kriterien der Schichtplangestaltung. In: J. Kutscher, E. Eyer und H. Antoni, (Hrsg.). Das flexible Unternehmen: Arbeitszeit, Gruppenarbeit, Entgeltssysteme. Loseblattwerk, Gabler-Verlag, Wiesbaden 1996
- Knauth P, Hornberger S, 1997: Schichtarbeit und Nachtarbeit. Probleme - Formen - Empfehlungen 4. Auflage. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.) München, 1997 Knauth P, 1999: IV-2.4 Arbeitsorganisation und Schichtarbeit. In: Florian, Franz, Zerlett (Hrsg.): Handbuch Betriebsärztlicher Dienst, 58. Ergänzungslieferung 10/1999, S. 1-30, ecomed Verlagsgesellschaft, Landsberg 1999
- 13 Knauth P, Schichtarbeit, Nachtarbeit. In: G. Triebig, M. Kentner, R. Schiele (Hrsg.) Arbeitsmedizin, Handbuch für Theorie und Praxis, Gentner-Verlag, Stuttgart, 2003
- Literaturverzeichnis: Angersbach D, Knauth P, Loskant H, Karvonen MJ, Undeutsch K, Rutenfranz J, 1980: A retrospective cohort study comparing complaints and diseases on day and shift workers. Int Arch Occup Environ Health 45:127-140.
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG); vom 06. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002)

Wie wirkt sich Schichtarbeit auf den Menschen aus?



Modelvorstellung über die Mechanismen der Beeinflussung der Schichtarbeit (nach Folkard, 1996; Monk et al., 1996; Wüthrich, 2003)

Die Enthauptung der Medizin



Corinna Angelika Winkler

Eigenverlag · Corinna Angelika Winkler

.....UND NUN ROLLT DER KOPF!

Man kann eine Mangelerscheinung im Körper so schönreden wie man möchte, es ändert nichts an der Tatsache, dass Tabletten und chemische Anwendungen niemanden gesund lassen. Wie auch? Solange man nur das Symptom, nicht aber die Ursache behandelt, wird sich im Körper rein gar nichts verändern. „Aber wie soll ich das nur machen, wenn ich Diabetes habe und doch Insulin spritzen muss? Der Arzt hat aber gesagt, dass ich das ein Leben lang nehmen muss!“ So? Hat er das? Ich weiß, dass ich das nicht ein Leben lang nehmen muss und innerhalb weniger Wochen gesundwerden kann. „Wie sieht es aber nun mit dem bösen Krebs aus? Der Arzt hat gesagt, wenn ich keine Chemotherapie machen lasse, werde ich sterben!“ So? Hat er das? Böser Onkel Doktor!

- Mangelerscheinungen von A–Z eliminieren.
- Erfahrungsberichte gesundgewordener Menschen.
- Die Psyche – Hauptdarsteller aller Körperleiden.
- Impfungen? – Ihr habt doch einen Schaden!!!!!!!

...und JETZT

ISBN 978-3-200-05146-1

Eigenverlag · Corinna Angelika Winkler

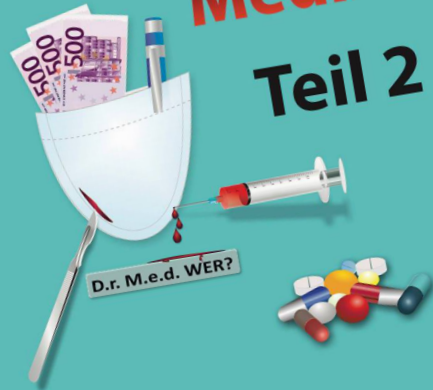
.....UND DIE OFFENLEGUNG GEHT WEITER!

Sie haben sich gehäuft, die Erfahrungsberichte gesundgewordener Menschen, im mittlerweile schon vierstelligen Bereich ... Hochlob an Buch Nummer Eins »Die Enthauptung der Medizin«. Krebskranke Mütter, die wieder für ihre Kinder da sein können – Danke! Der Ernährer Mann, der sein Asthma innerhalb von 6 Wochen losgeworden ist und wieder voll im Leben steht für seine Familie – Danke! Das Wort »Hochlob« gibt es nicht? Na da schau her ... es gibt auch für mich keine Tablette, die irgendeine Mangelerscheinung im Körper oder der Psyche wegmachen kann, sondern diese nur unterdrückt oder hinausögert. Wen juckt also »Hochlob«? Aufhängen kann man sich ja am Titel.

- neue Mangelerscheinungen von A–Z eliminieren.
- noch mehr Berichte gesundgewordener Menschen.
- Pharmareferenten – ein skrupelloses Delikt.
- Hanf, Cannabis und Opiate.

Die Enthauptung der Medizin Teil 2

Die Enthauptung der Medizin Teil 2



Eigenverlag · Corinna Angelika Winkler

Corinna Angelika Winkler

ISBN 978-3-200-05568-1



„Gesundheit fängt da an, wo die Pharmaindustrie aufhört“
Zitat: Corinna Angelika Winkler

Fürsorgepflicht!

Wieder einmal ist es Sommer. Rekord Hitzten sind wieder im Anmarsch. Erwartet werden 38 Grad. Was machen unsere Führungskräfte? Lässt ULFe abstellen wegen falscher Werbung, wegen Unzumutbarkeit dem Fahrgast gegenüber. Wo bleiben wir? Auf der Strecke, im wahrsten Sinne des Wortes. E1 E2 ohne Hitzeablässe oder sonst was. Es wäre so einfach würde man die Fahrpläne über den Sommer auf Einzelrunden umstellen. Da braucht man auch kein Personal was die geschundenen MA von den Zügen ablöst um zumindest 10 min Erholung zu erhaschen. Es ist richtig, dass es früher so etwas wie Hitzeablässe nicht gegeben hat. Nur fuhren wir da nur eine Runde, dann Pause. Die Züge waren noch nicht mit Glaswänden oder sonst was ausgestattet, also mehr Zugluft. Heute pfeift sich keiner was. Die Räder müssen rollen. Bei 37 Grad im Schatten zufällig eine Gruppe mit E1 am 49, 9 stunden 27 ist sicherlich der Inbegriff von Fürsorgepflichtverletzung. Ich gehe sogar soweit zu sagen, dass es sich hier um vorsätzliche Körperverletzung handelt. Denn sie wissen es Alle, dass es hinter der Frontscheibe an die 60 Grad und mehr hat. Da hilft auch kein Ventilator der die gekochte Luft im Innenraum verteilt. Wenn man nicht mehr Atmen kann weil die Luft zu heiß wird.



Vom Schwitzen abgesehen. Ein Zustand als würde man Tee mit Rum getrunken haben. Nicht mit uns. Eine gesetzlich vorgeschriebene Hitzeablässe gibt es nicht. Was es jedoch gibt ist das ABGB Und jetzt ganz wichtig für unsere Führungskräfte der § 1157 Absatz 1. Bitte auswendig lernen, ist nicht viel. MA haben nicht nur Pflichten sondern dürfen auch darauf vertrauen dass der Dienstgeber alles unternimmt um Gefahr auszuschliessen. Natürlich steht da noch mehr Interessantes in diesem Buch. Wichtigst jedoch ist

§ 1157 ABGB Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, daß Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

Eure Manuela
PV/BRe



Mit dem Kleinbus „AUTONOM SHUTTLE“ der Firma NAVYA. Er bietet Platz für bis zu 10 Fahrgäste, wird von einem Elektromotor angetrieben. Der Bus ist mit bis zu 20km/h unterwegs und einer der 11 Plätze ist für einen Operator reserviert. Die Mitfahrt hat mich sehr beeindruckt obgleich ich denke dass hier noch eine Menge an Adaptionen durchgeführt werden müssen. Ich denke da nur an Regen Schnee Insekten, denn der Bewegungssensor muss aus Sicherheitsgründen sehr empfindlich ausgelegt werden.

Entgegen anderer Blätter jedoch stehe ich dem Projekt positiv gegenüber. Arbeitsplätze werden zumindest in den nächsten Jahren dadurch nicht gefährdet, einzig die Kosten sind für mich ein Abwägungsangelegenheit bei den Prioritäten.Auch der Flexcity wurde von mir Probegefahren und ich kann versprechen, es wird eine kleine Umstellung die Euch sicher auch gefallen wird. Zu allen Themen erfährt Ihr ONLINE immer die letzten Updates. Schaut rein: Videos, Bilder und Vieles mehr <https://www.facebook.com/TeamBrandl>



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

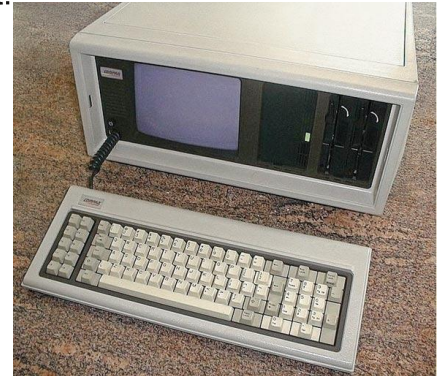
Unsere erste Zeitung im neuen Stil ist da. Wie Ihr sehen könnt schreiben wir jedes Thema offen an. Unzensuriert und ohne Verschleierung. Ihr könnt hier ebenfalls mitwirken. Schreibt einfach was Euch auf der Leber liegt oder schon lange Magenschmerzen verursacht. Viele Kollegen und Innen würden es Euch danken. Anonym als offener Leserbrief oder mit Foto und Namen. Wie es Euch gefällt. Miteinander sind wir stark. Ebenso steht Euch ein Forum zur Verfügung wo ihr Euch austoben könnt.

<https://619262.forumromanum.com/>

Leider ist unsere Zeit sehr beschränkt und die HP ist noch in Arbeit. Auf jedenfall seid Ihr immer am neuesten Stand. Wir reden nicht nur wir handeln Mit diesen Worten ist auch schon Alles gesagt Auf eine gute Zusammenarbeit

Euer

TEAM BRANDL



* * *

Fahrscheinprüfer und Zulagen

Wie ihr alle wisst, sind Mitarbeitergespräche für KollegInnen mit Kollektivvertrag eingeführt worden in Verbindung mit Gewährung einer Prämie .



Dann wurden diese "Gespräche" Mog genannt. Ihr findet in dieser Ausgabe eine genaue Begriffserläuterung was eigentlich MOG bedeutet. Erweitert soll das für das ganze Personal statt finden. Ist in Ordnung denn in anderen Abteilungen bekommen MitarbeiterInnen auch Prämien ausbezahlt.

Jetzt sind einige Kollegen an mich herangetreten und würden gerne wissen warum das bei M14k nicht möglich ist auch Prämien für "Altbedienstete" zu erhalten. Leider sind es sogar Einbussen in unserer Abteilung wenn wir nicht unsere Quote sprich einbringliche Gebühren abliefern. Trotz stark verbilligter Jahreskarte und verbilligter Mobilpässe die die ma40 ausgibt ist die Effizienz der Kontrolle an Gebühren zurück gegangen. Touristen soll man wegen Ungewissheit Toleranz einräumen.

Trotzdem sollten wir in den Mog Gesprächen eine Zahl einbringen die es fast unmöglich macht diese Quote zu erreichen. Nun Frage ich mich und mehrere Kollegen warum wir einen finanzielle Einbuße auf uns nehmen müssen und statt einer grossen Ko Zulage nur eine kleine Zulage

zugestanden bekommen. Wir waren alle da als die Räder rollen mussten und haben alles gegeben was möglich ist um ein gutes Bild in der Öffentlichkeit aufrecht zu erhalten.

Das ist sogar ein Thema für sich. Warum wird das Risiko des Unternehmers auf uns abgewälzt. Wir haben die Leistung erbracht und sind nicht davon abhängig ob der Gebührenzahler zahlen kann oder nicht. Das ist und bleibt ausschliessliches Risiko des Unternehmers. Kurioserweise sind diese Risiken in Form von Gewährung grosser oder kleiner Kontrollzulage an uns abgewälzt. Frage warum? Antwort von Vorgesetzten: ihr habt ja eine Sechstelgrenze??!!! Kratz kratz da war doch was... ja das sind die monatlich zustehenden Beträge die wir aber bis heuer zum letzten Mal nur einmal jährlich ausbezahlt bekommen. Also völlig andere Baustelle! Abgesehen davon wird das ab Herbst Dank eines EU Urteils monatlich ausbezahlt . Eine Prämie bekommen wir dadurch aber noch immer nicht. Ich verstehe nicht warum das bei anderen Abteilungen geht und bei uns nicht .

Leider kann ich darauf auch keine Antworten geben , wir sind eine Firma aber nicht gleichberechtigt.

Vielleicht kann man dieses überdenken , wäre doch fair.

mit freundlichen Grüßen Isabella sowie von den anderen Kollegen



Isabella Rauch



Andrea
Zechmeister



Daniel Strenn



Erich Dolezal



Michaela
Fenzl



Elvira Riedl



Jana Ina
Luksch

TEAM BRANDL



Geraldine
Herzog



Mario Köchle



Michael Kufner



Alexander
Leidinger



Mario Koral



Michael
Schwarzbauer



Michaela
Karner



Michael
Schneeweis



Silvia
Schwetz



Rene Stoppel



Richard Brandl



Manuela Brandl

Impressum

Redaktion: Richard Brandl Manuela Brandl

Herausgeber: Verein Gewerkschaft Liste Brandl - Team Brandl ZVR-Zahl 1525718384

Druck, Satz Layout: Richard Brandl

Mail: Richard.brandl@gmx.at Internet: <https://www.facebook.com/TeamBrandl/>

Forum: <https://619262.forumromanum.com/>

Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen.

Für unverlangt eingesendete Schriften und Fotos wird keine Haftung übernommen.

Die Redaktion arbeitet ehrenamtlich, Druck und Versand kosten jedoch Geld. Spenden sind willkommen.

Bankverbindung: IBAN AT61 1490 0220 1003 0505



Walter Ertl



Michael Stöger



Peter Schmid