

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Die Arbeiterkammer als der gesetzliche Teil der Arbeitnehmervertretung ist berufen, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern. Dazu bedarf es einer starken Kraft welche sich dieser Aufgabe bewusst ist. **Team Brandl** ist ein Team von Praktikern, Visionären, Umsetzern, Wegweisern, Familienmenschen, Planern und Machern mit enormen Erfahrungswerten aus der gelebten Praxis. Über Parteigrenzen hinweg bündeln wir unseren Enthusiasmus spürbare Arbeitnehmervertretung umzusetzen um der Theorie auch endlich Taten folgen zu lassen. Dafür stehen wir. Bedingungslose ArbeitnehmerInnenvertretung ohne hinderliche Grenzlinien der üblichen Parteipolitik....

"Hallo" Seite 2

Dienstenteilung Seite 3

Prozess W.L. Seite 4

Meldezettel Seite 5

Respekt Seite 5

Urlaubsvergleich Seite 7

Flexibilität Seite 8

KOB Seite 9

Warum TEAM BRANDL Seite 4

Vordienstzeiten Seite 11

Gut und Böse Seite 11

Parkplatz Seite 12

Durchrechnung Seite 12

Wochengeld NEU Seite 13

Bericht aus dem Betriebsrat ab Seite 14

K30 Seite 17

Zusammenarbeit Bus Seite 17

Wichtige Nummern Seite 16

50 + Neuregelung Seite 16

Familienbonus Seite 16

Betriebskindergarten Seite 19

M14k Seite 20

Was läuft schief Seite 23

STVO Seite 18

TEAM BRANDL in die Arbeiterkammer Seite 21

Zeit vergeht Seite 23

Stand der Technik Seite 22

Krankenstand Seite 22

Berufstitel Seite 24

Dienstregelung Seite 24

Anschriftenhefte Seite 24

Familienfreundlich Seite 25

PersonalJournal Quartus



Ein herzliches "Hallo" aus der vierten Ausgabe der neuen Betriebszeitung "Personaljournal". Quartus

Vielen Dank für die grossartigen Rückmeldungen zu unseren drei bisherigen Ausgaben des PERSONALJOURNALS. An dieser Stelle wieder die Einladung an alle MitarbeiterInnen, Leserbriefe an uns zu senden. Auf Wunsch drucken wir diese bei Gelegenheit ab. Wunschgemäss haben wir nun ein Inhaltsverzeichnis eingebunden um die bisherigen Themen für Euch übersichtlich präsentieren zu können. Wir hoffen Euch wieder eine interessante Ausgabe präsentieren zu dürfen und wünschen interessante Lesestunden.

Euer Richard Brandl

4 Tage Woche	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30
Altersteilzeit	Erich Dolezal	PJ Secundo Seite 19
Anschriftenhefte	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30
Arbeit Freude	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 2
Arbeitsbed.	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 28
Arbeitsmoral	Michael Kufner	PJ Secundo Seite 17
Arsch hoch	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 3
Arbeitszeiten	Team Brandl	PJ De Primo Seite 6
Arztbesuch	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7
Autonomer Bus	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 22
Betrieb	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 22
Betriebsklima	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 11
Betriebsrat Sep	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 10
Betriebsrat Juli	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 16
Bildersprache	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 11
Dienststelle	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 13
Die Stadt gehört	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 21
Disposverständnis	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 15
Einigkeit	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25
Erinnerungen	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 20
Fahrpläne	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 9
Fahrscheinprüfer	Isabella Rauch	PJ Secundo Seite 24
Fahrscheinprüfer	Isabella Rauch	PJ De Prima Seite 23
Flucht Paradies	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 9
Forum	Team Brandl	PJ De Prima Seite 23
Funk	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 17
Funk	Andrea Zechmeister	PJ De Primo Seite 19
Fraktion FSG	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 26
FSG	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 28
Fürsorgepflicht	Manuela Brandl	PJ De Prima Seite 22
Gastronom PV	Manuela Brandl	PJ De Primo Seite 9
Gehalt 2019	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 16
Gehaltsverh.	Michael Schneeweiss	PJ Tertius Seite 23
Geschwindigkeit	Michael Schneeweiss	PJ Secundo Seite 25

GPS Zug	Michael Stöger	PJ Secundo Seite 25
Grossküche	Michael Schneeweiss	PJ Secundo Seite 20
Gut oder Böse	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 8
Hitzeschutz	Team Brandl	PJ De Prima Seite 2
Hitze	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 5
Intensivkontrolle	Geraldine Herzog	PJ Tertius Seite 2
Interventionen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 18
Karren Wand	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 8
Klima Ulf	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7
Kündigungswelle	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 13
Kontakt Gesund	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 13
Krankenstands	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 6
KV Verhandlung	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 29
M14k	Elvira Riedl	PJ Secundo Seite 17
M14k	Isabella Rauch	PJ Tertius Seite 17
Leihbusse	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25
Leserbrief	Anonym	PJ Secundo Seite 23
Leserbrief	Anonym	PJ Tertius Seite 17
Leserbrief	Anonym	PJ Tertius Seite 24
Leserbrief	Anonym	PJ Tertius Seite 17
Mehrleistungen	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 29
MOG	Silvia Schwetz	PJ Secundo Seite 22
MOG	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 6
Mysterien	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 14
Mysterien Teil2	Manuela Brandl	PJ Tertius Seite 14
Newsblitz	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 4
Nichtgenutzte Chance	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 8
Pausen M14k	Elvira Riedl	PJ Tertius Seite 27
Personalmangel	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 7
Rollidienst	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 5
Rückblick	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 15
Schichtarbeit	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 19
Schlafentzug	Richard Brandl	PJ Secundo Seite
Sicherheit	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 14
Sicherheitsabst.	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 16



AK WAHL 2019

TEAM BRANDL



20. März 2019

- 2. April 2019

Stationswarte	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 12
Trinkflaschen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 4
Umfragen	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 17
Unterstützung	Michaela Karner	PJ Tertius Seite 13
Urlaubsregelung	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 6
Urlaubssperre	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 12
Vernummer	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 25
Vienna Lines	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 31
Vorstellung	Elvira Riedl	PJ Secundo Seite 2
Vorstellung	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 12
Vorstellung	Patrick Novak	PJ Secundo Seite 17
Vorstellung	Anton Zehner	PJ Secundo Seite 19
Vorstellung	Michael Kufner	PJ Secundo Seite 25
Vorstellung	Michael Schwarzbauer	PJ De Prima Seite 4
Vorstellung	Andrea Zechmeister	PJ De Prima Seite 2
Vorstellung	Daniel Strenn	PJ De Prima Seite 2
Vorstellung	Isabella Rauch	PJ De Primo Seite 8
Vorstellung	Michael Schneeweiss	PJ De Primo Seite 10
Vorstellung	Michael Stöger	PJ De Primo Seite 14
Vorstellung	Michaela Karner	PJ De Primo Seite 14
Vorstellung	Mario Korla	PJ De Primo Seite 15
Vorstellung	Geraldine Herzog	PJ De Primo Seite 16
Vorstellung	Manuela Brandl	PJ De Primo Seite 17
Vorstellung	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 17
Vorstellung	Dierk Labes	PJ Tertius Seite 9
Vorstellung	Manfred Kremling	PJ Tertius Seite 9
Vorstellung	Laszlo Kelemen	PJ Tertius Seite 25
Wagenübern.	Dierk Labes	PJ Tertius Seite 21
Wahlen 2018	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 5
Wahlen 2019	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 3
Wahlen	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 16
Werkstätten	Anton Zehner	PJ Tertius Seite 10
Wunder	Michael Schwarzbauer	PJ Secundo Seite 20
Zusammen	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 6



Werte Kollegen !!!

In der letzten Ausgabe vor der **ARBEITERKAMMERWAHL 2019** möchte ich Euch nicht nur UNSERE ZIELE und VORHABEN vorstellen, sondern AUCH in Erinnerung bringen, welche **ERRUNGENSCHAFTEN** die Mitbewerber in letzter Zeit erreicht haben..

Unsere ZIELE und VORHABEN :

Wir als **PARTEILOSER, UNABHÄNGIGER Verein**, sehen uns als Alternative zu den etablierten, parteiabhängigen Gruppierungen, die Parteiinteressen VOR Arbeitnehmerinteressen stellen. Wir wollen die Arbeitnehmer vorurteilslos und unabhängig vertreten und wie es sich für eine **ORDENTLICHE VERTRETUNG** gehört, auch zeitnah über Veränderungen **INFORMIEREN !!! TEAM BRANDL** wird in Zukunft neben der informativen **Homepage**, auch einen Newsletter zur Verfügung stellen um die Arbeitnehmer **SCHNELLST MÖGLICH** über **FAKTEN** zu informieren.. Weiters werden wir unser **INFONETZWERK** mit unseren „**EXPERTEN**“ (siehe **Homepage**) ausbauen und die flächendeckende Abdeckung ausbauen.. Über unser **FORUM** (siehe **Homepage**) könnt ihr **Infos abrufen oder Fragen stellen...**

Nun zu den **ERRUNGENSCHAFTEN** :

Ich glaube, dass die AK sicher vielen Arbeitnehmern in schweren Zeiten geholfen hat. Ich denke auch, dass die AK

für den Konsumentenschutz einiges geleistet hat.

NUR, meine persönliche Erfahrung mit der AK war gelinde gesagt „SCHEI...E !!!“

Details: WIR (2 Freunde und ich) fragten nach einer Zulage, die uns meiner Meinung nach zustanden.. Wir bekamen einen **BERATER**, der für die **WL** zuständig war... Einen **EXPERTEN** für die **WL... SEINE AUSKUNFT** – Diese Zulage gibt es **NICHT !!!** (Wie gesagt **EXPERTE !!**)

Da **ICH** aber schon von der Zulage gehört hatte, **FORSCHTE** Ich **SELBST** in den Untiefen unseres **NEBENBÜHRENKATALOGES** nach und **SIEHE DA !!** **DIESE ZULAGE GIBT ES ! UND SIE STEHT UNS AUCH ZU !** Lange Rede , kurzer Sinn...

WARUM sagt der EXPERTE „NEIN“ wenn es sie gibt???

DESINTERESSE ??? PARTEIINTERESSE ??? UNWISSENHEIT ???

WIR wollen SOLICHE ZUSTÄNDE beseitigen... INFO,JA, aber dann richtig oder gar nicht...

LG,TONI

TEAM BRANDL





Eliminiert sich die „Diensteinteilung“ selber?

Eindeutig JA wenn man beispielhaft einzelne Erfüllungsgehilfen als Richtschnur einer neuen Generation

beschreibt. Obwohl neue Generation vielleicht nicht wirklich richtig ist, es liegt eher am Charakter und an der Auswahl. Wie schon in Schriften vor einigen Jahren gemeint ist das Werk eines Diensteteilers ein sehr sensibles Thema. Ohne speziell „gendern“ zu müssen beschrieb ich die Tätigkeit schon damals als eine der zentralen Führungsinstrumente im ganzen Unternehmen. Ist das Produkt einer Diensteteilung schlicht und einfach entscheidend wie es den Mitarbeitern bei der Bewältigung der Aufgaben geht, so unsensibel ist ganz offensichtlich die Auswahl jener welche die Diensteteilung praktizieren dürfen. An der Diensteteilung liegt es wie die generellen Aufgaben verteilt werden. Gleichmässig oder bewusst gesteuert anstrengend oder locker luftig. Wird da wesentlich gesteuert wieviel Freizeit ein oder eine Mitarbeiterin haben darf, wieviel Schlaf möglich wird, welche Fahrzeuge bedient und geführt werden. Man legt mittels Diensteteilung sogar fest wieviel unnötige Zeit durch kuriose Reisen zu und von Expediten zu absolvieren sind. Gesteuert kann auch werden, dass manche Kollegen zu bestimmten Zeiten grosse Probleme mit dem Erreichen der zugeteilten Dienststelle haben. Die Machtposition ist aber auch in eine andere Richtung wirksam. Wird hier sogar entschieden wie hoch ein Nebeneinkommen sein kann, liegt sogar ausserhalb von Überstundenmöglichkeiten eine Steuerungsmöglichkeit mittels Einteilung zu Nacht/Früh/Sonntagsarbeit im Portfolio eines Diensteteilers. Genug nun der Aufzählung der allseits bekannten Instrumente einer Diensteteilung. Spätestens mit der Einführung elektronischer Einteilungsprogramme sollte der Einsatz eines Diensteteilers qualitativ unter die Lupe genommen werden. Auch betreffend unserer Software HASTUS von Giro habe ich vor sehr vielen Jahren meine Eindrücke dazu verschriftlicht und davon geträumt was dieses „Programm“



wirklich kann. Ich habe damals, sehr naiv, geglaubt, dass sich die Qualität der Diensteteilung insoweit verbessert, dass nun sehr genau auf die menschliche Qualität eines Diensteteilers aus Fleisch und Blut gelegt wird, was eine Anreicherung von Nullen und Einsern natürlich nicht leisten kann.

LEIDER hat die Konkurrenz mit einer Software in der Diensteteilung zu nichts wesentlich Positivem geführt und Ineffizienz gepaart mit teilweiser Unmenschlichkeit im Schlepptau völliger Eigenüberschätzung sogar gefördert. Gefördert, da nun von einzelnen Diensteteilern die Software als

Ausrede für dessen Inkompetenz verwendet wird und die abgenommene tatsächliche Arbeit als zusätzliche Pause fungiert. Auch hat die Position eine gewisse Einflussnahme auf soziale Kompetenz. Stabile Charaktere, die es gibt, verändern sich kaum im Verhalten während andererseits Einige sehr mutieren im Laufe der Zeit. Beispiel wäre ein etwas jüngerer Kollege aus Rudolfsheim welcher in seiner Eigenschaft als Diensteteiler sogar unqualifizierte Anweisungen einer Sekretärin zur Vernichtung von Druckwerken ausführt aus blindem „Gehorsam“. (Anmerkung: NIEMAND kann einen rechtswidrigen Auftrag erteilen). Man stelle sich vor, so Jemand werkelt in einer so sensiblen Führungsposition. Langer Rede kurzer Sinn. Immer öfter kommt es zu Resignation, Selbstkündigung, Kündigung, Aufgabe, Widerstand und massiven familiären Problemen aufgrund obig beschriebener Inkompetenz in Diensteteilungen. Noch gibt es aber auch gute und vor allem menschlich agierende Diensteteiler die es gilt zu schätzen und zu pflegen. In diesem Sinne werde ich keine Mühen scheuen gute Diensteteilungen zu fördern zu schätzen und zu schützen sowie ich gefährliche und unqualifizierte Diensteteilungen benennen werde...

Richard Brandl





Prozess gegen WILI seit 2014

Da ich seit 2014 gegen die WILI wegen eines ungerechtfertigten Abzug vom FD prozessiert hat der OGH folgendes URTEIL gefällt.

Die WILI sind SCHULDIG, mir mein entgangenes GELD durch den ungerechten Abzug vom Fahrdienst mit Zinsen zu bezahlen.

Da mir von bestimmten Personen in der Direktion jegliche Unterlagen ohne Begründung verweigert wurden, und auch die Vorzimmerdamen im 1. Stock auf meine Bitte um einen Gesprächstermin beim zuständigen Referatsleiter unter anhaltender Amnesie gelitten haben, zeigt doch wieder, dass nur Zusammenarbeit von uns im Fahrdienst erwartet wird, jedoch der 1. Stock braucht das nicht. WERTSCHÄTZUNG und ANERKENNUNG

Die ursprüngliche Summe hätten die WILI aus der Portokasse zahlen können doch sie haben lieber einen Prozess über mehr als 4 Jahre in Kauf genommen und VERLOREN, wobei diese Summe die mir jetzt zu gesprochen wurde, mehr als das Dreifache dessen ist was ich gefordert habe und sie auch noch meine Anwaltskosten zu tragen haben.

Ich habe Dank meines RA DR. Lintl einen Erfolg erzielt, da sich die gegnerische Partei nicht auf



Warum "Team Brandl" bei der AK Wahl am 20.3. bis 2.4.2019 in Wien wählen?

Weil nur im Team Brandl tatsächlich Mitarbeiter der Wiener Linien auf wählbar und erreichbaren Mandatsplätzen gelistet sind!

Weil im Team Brandl die Kompetenzen so gereiht werden wie diese für die Mitarbeiter der Wiener Linien von Vorteil sind. Permanente Schulungen seit über einem Jahrzehnt garantieren eine Kompetenz welche eingesetzt werden kann.

Weil im Team Brandl eine einzigartige Kombination an Gerichtserfahrung, theoretischer Ausbildung und praktischer Schulung sowie bereits in der Vergangenheit eingebrachten Lösungsvorschlägen und Anträge eine effektive Belegschaftsvertretung garantiert. Wir müssen uns nicht erst profilieren. Wir haben schon die Routine wie es geht.

Weil das Team Brandl als einzige Liste völlig parteilos und unbeeinflusst FÜR DIE BELEGSCHAFT eintritt und keine störenden Parteilinien beachten muss. Wir handeln PUR nach dem Hausverstand und im Interesse aller Beschäftigten.

Weil das Team Brandl die Kombination aus bestens ausgebildeten Arbeitnehmervertretern, erfahrenen MitarbeiterInnen und jungen frischen "Kämpfern" darstellt.

einen Vergleich einlassen wollte, und dadurch ein Präzedenzfall geschaffen wurde auf den sich andere Mitarbeiter berufen können, da ich keinerlei Verschwiegenheitsklausel unterschrieben habe und das ein öffentliches Urteil ist.

Weiters möchte ich mich bei Fam. Brandl für die Unterstützung und der Beratung bedanken.

Ich kann nur allen MA mitgeben eine Rechtsschutzversicherung ab zu schließen wo auch Arbeitsrecht ein Bestandteil ist und allen raten sich von den Wiener Linien nicht einschüchtern zu lassen. Wir haben nicht nur Pflichten sondern auch Rechte und ihr könnt sehen das ihr nicht alleine steht. In diesen Sinne an alle Mitarbeiter! Es wurde wieder etwas erreicht wo auch anderen die Möglichkeit und eine Handhabe gegeben wird wenn ein ungerechtfertigter Abzug vom Fahrdienst zu einen Verdienstentgang führt diesen auch einzuklagen. **WIR für Euch TEAM BRANDL**
ANDREA ZECHMEISTER

TEAM BRANDL im Internet:

Facebook:

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

Anonymes Forum:

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

Mail: richard.brandl@gmx.at

TEAM BRANDL





**Vorlage Meldezettel
Pflegefreistellung:**

Da das Gesetz keine bestimmte Form für den Nachweis der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen und der Kindesbetreuung verlangt, ist der jeweilige Grund vom Arbeitnehmer lediglich glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, als Nachweis eine ärztliche Bestätigung zu verlangen. Weiters wäre zu beachten dass etwa durch Betriebsvereinbarung oder sonstiger "Verfügung" keine schlechtere (weitere) Einschränkung erfolgen darf. Der Meldezettel ist also völlig überschüssend und beweist in letzter Konsequenz nicht mal den selben "Haushalt" wie es im Gesetz heisst. Somit ist selbst ein Meldezettel kein "Beweis". Da spielen sich wieder einige Führungskräfte auf, mehr nicht. Der Meldezettel war noch vor einigen Jahren eine öffentliche Urkunde. Seit der Meldegesetznovelle vom 1. März 2001 ist er aber nur mehr ein Antragsformular für einen Meldevorgang. Eine finalisierende Kontrolle über Missbrauch von Rechten ist der Dienstgeberin natürlich möglich und hat auch entsprechende Konsequenzen aber so wie hier gleich eine Datensammlungsorgie zu veranstalten nur der Kontrolle wegen ist abzulehnen. Entspricht auch nicht dem Datenminimierungsgebot der neuen Datenschutzgrundverordnung

Richard Brandl



Bus/Pritsche/Anhänger Verleih für
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
11 Euro/Tag inkl 100 km+ je weitere 100km

VW-Bus ZBR Bestattung-Wien
Koll. Rotter
Tel.: 50195/28511

VW-Bus ZBR Hauptwerkstätte
Koll. Trappl
Tel.: 7909/19251

VW-Bus ZBR Rax
Koll. Wurm
Tel.: 7909/49590

VW-Bus ZBR Spetterbrücke
Gar. Spetterbrücke
Tel.: 7909/49690

VW-Bus ZBR Wasserleitungswiese
Koll. Schönangerer Franz
Tel.: 9040 / 99 4230 eMail: bv.u-bahn@speed.at

Liebe Kollegen



Es ist mir ein Bedürfnis, euch Folgendes zu schreiben: Wir müssen auch an unserem Image arbeiten. Unsere Aufgabe ist es nicht Leute zu beurteilen - unsere Aufgabe ist es, Menschen jeder Anschauung zu transportieren - Das ist unser Job Wir kriegen Gehalt dafür- ob drogensüchtig ,Ausländer, geistig Behinderte, körperlich Behinderte, Kinder, Kinderwagen....Jeder hat seine Probleme, bedenkt das. Nicht nur Kleider machen LEUTE - sondern auch MENSCHLICHKEIT Jede Haltestelle ein DANKE - das wird sich auch auf die anderen Fahrgäste auswirken-und auf euren JOB und euer Image. Das ist meine Erfahrung Jeder Ärger wirkt sich auch auf die Kollegen aus, bedenkt das. Wir alle müssen an unserem IMAGE arbeiten und wir werden auch bei LOHN , ARBEITSBEDINGUNGEN Anerkennung erfahren

Wie man in den Wald ruft so kommt es auch zurück-Gesetz der Resonanz.

Euer Walter Ertl



Keine Kompromisse mehr!



5 Jahre Garantie*
auf alle Modelle



Jetzt inkl. E-Scooter SEAT eXS powered by Segway.

Der neue **SEAT Tarraco.**

Bereits ab € 29.990,-**

Dynamisches Design, sportliches Fahrverhalten, Platz für bis zu sieben Personen. Und bei Kauf des SEAT Tarraco schenken wir Ihnen einen E-Scooter SEAT eXS powered by Segway im Wert von € 599,- dazu.



Verbrauch: 4,9-7,3 l/100 km, CO₂-Emission: 129-166 g/km. Stand 02/2019. Symbolfotos. *Die Garantie von bis zu 5 Jahren und 100.000 km Laufleistung endet, wenn entweder die vereinbarte Zeitdauer abgelaufen ist oder die max. Laufleistung überschritten wird, je nachdem, was früher eintritt. Aktion gültig bis auf Widerruf. **Unverbindl., nicht kart. Richtpreis inkl. MwSt., NoVA, € 1.000,- Porsche Bank Finanzierungsbonus für Privatkunden, € 500,- Versicherungsbonus und € 500,- Servicebonus. Finanzierungsbonus und Versicherungsbonus erhältlich bei Finanzierung über die Porsche Bank und Abschluss einer vollKASKO-Versicherung über die Porsche Versicherung. Servicebonus erhältlich bei Abschluss eines All Inclusive-Pakets. Aktionen gültig bis 30.06.2019 (Antrags- und Kaufvertragsdatum) für SEAT Neuwagen. Mindestlaufzeit 36 Monate. Mindestnettokredit 50 % vom Kaufpreis. Ausg. Sonderkalkulationen für Flottenkunden und Behörden. Stand 02/2019. Boni sind unverb., nicht kart. Nachlässe inkl. MwSt. und NoVA und werden vom Listenpreis abgezogen. Der Kauf eines Tarraco Neuwagens bis zum 30.06.2019 (Kaufvertragsdatum!) bzw. solange der Vorrat reicht, inkludiert einen gratis E-Scooter SEAT eXS powered by Segway. Details auf seat.at/tarraco oder beim SEAT Händler.



K **Keglovits**
Ihr Mobilitätspartner

KEGLOVITS GesmbH

2322 Zwölfaxing, Schwechater Straße 59-71, Tel. 01/7072201
2521 Trumau, Lübstraße 1, Tel. 02253/6267
www.keglovits.at



Personen, die eine Wahlkarte zugesendet bekommen, können per Post wählen oder in einem der öffentlichen Wahllokale.

IHR AK WAHLSERVICE

Abfrage Ihrer Wahlberechtigung

Ob Sie bei der Arbeiterkammerwahl in Wien wahlberechtigt sind, erfahren Sie durch Eingabe Ihrer Sozialversicherungsnummer (10 Ziffern) und Ihres Nachnamens.

SV-Nummer:

Nachname:

Ich bin kein Roboter.

ABFRAGEN

SIE HABEN FRAGEN?

AK Wahl 2019
Hotline: 01 501 57

Für Ihre Fragen zur AK Wahl steht Ihnen das Wahlbüro der Arbeiterkammer Wien gerne zur Verfügung.

Wir sind Mo - Fr 7:30 - 17:30 Uhr telefonisch für Sie erreichbar.

<http://ws.ak-wahl.at/wien>

...auch zur Beantragung einer Wahlkarte.

Öffentliche Wahllokale	Öffnungszeiten
AK Wien 1040 Wien, Prinz-Egon-Straße 20-22 Erdgeschoss, Raum B 02	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Sa.-So. 23.-24.03.2019 Mo. 25.03.2019 Di. 26.03.2019 Mi.-Fr. 27.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019 Di. 02.04.2019
AK Beratungszentrum Nord 1210 Wien, Prager Straße 31 Nebengebäude, großer Saal	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019
AK Beratungszentrum West 1150 Wien, Thalstafelstraße 125A/1/1 Erdgeschoss, Sitzungssaal	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019
AK Beratungszentrum Ost 1220 Wien, Wagramer Straße 147/3 TOP 1, Besprechungszimmer	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019
AK Beratungszentrum Süd 1230 Wien, Liesinger Platz 1 TOP 21, Besprechungszimmer	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019
Österreichischer Gewerkschaftsbund 1020 Wien, Johann-Sibben-Platz 1 Eingangshalle	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019 Di. 02.04.2019
Allgemeines Krankenhaus, AKH 1090 Wien, Währinger Gürtel 18-20 Ebene 5, Eingangshalle Carré (bei Portierloge)	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Sa.-So. 23.-24.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019 Di. 02.04.2019
Allgemeines Krankenhaus, AKH 1090 Wien, Währinger Gürtel 18-20 Ebene 5, Sonderspeisesaal	Mi.-Fr. 20.-22.03.2019 Mo.-Fr. 25.-29.03.2019 Mo. 01.04.2019
Medizinische Universität Wien 1090 Wien, Spitalgasse 23, Et 88, Ebene 2, Gang 500, Zimmer 510	Mi. 20.03.2019 Di. 26.03.2019 Do. 28.03.2019
Medizinische Universität Wien 1090 Wien, Währinger Straße 13a, Hochparterre, kleiner Hörsaal, Pharmakologie	Do. 21.03.2019 Mi. 27.03.2019
Medizinische Universität Wien 1090 Wien, Kinderspitalgasse 15, Zentrum für Public Health, 1. Stock, 139 Bibliothek	Mo. 25.03.2019 Mo. 01.04.2019

Wählen im öffentlichen Wahllokal

Wenn es in Ihrem Betrieb kein Wahllokal gibt, haben Sie die Möglichkeit, persönlich in einem der öffentlichen Wahllokale Ihre Stimme abzugeben oder die Ihnen zugesandte Wahlkarte postalisch zu übermitteln. Rechtzeitig eine Wahlkarte beantragen! Bitte denken Sie daran, dass Sie, sofern es in Ihrem Betrieb einen Betriebswahlsprengel (Wahllokal) gibt, Sie diesen aber nicht nutzen können, Sie rechtzeitig eine Wahlkarte beantragen müssen. Die Wahlkarte können Sie online oder persönlich bis spätestens 17. März 2019 anfordern: im Wahlbüro der AK Wien, Technisch Gewerbliche Abendschule (TGA), 2. Stock, Plößlgasse 13, 1040 Wien. Die öffentlichen Wahllokale sind vom 20. März bis 2. April 2019 geöffnet.



Urlaubskurs

Nach diversen Verhandlungsrunden unterschiedlichster Verhandlungspartner sind betreffend Urlaubsansprüchen fast identische Voraussetzungen bei den verschiedenen Arbeitsverträgen geschaffen. Jedoch gibt es trotzdem noch den kleinen feinen Unterschied. Hier ein Versuch dies etwas plastischer vor zu stellen. Im **Jahr 2015** wurde zunächst für die öffentlich **Bediensteten der Stadt Wien** vom Dienstalster auf das Lebensalter abgestellt und **2019** kam dies auch für **Kollektivvertragsbedienstete** in Anwendung. Jedoch ist bei den Kollektivvertragsbediensteten der neue Urlaubsanspruch an eine **Mindestdienstzeit** geknüpft.

Kollege(In) beamtet (pragmatisiert) (§46 DO)

Kollege(In) im Vertrag (§23 VBO)

Kollege(In) Kollektivvertrag (§6 KollV)

Lebensalter

15- 32 **25 A-Tage**
33- 42 **27 A-Tage**
43- 56 **30 A-Tage**
57- 59 **33 A-Tage**
60 + **35 A-Tage**

25 A-Tage
27 A-Tage
30 A-Tage
33 A-Tage
35 A-Tage

25 A-Tage
27 A-Tage **5J im Betrieb**
30 A-Tage **10J im Betrieb**
33 A-Tage **1.1.19 50 Jahre**
36 A-Tage **1.1.19 50 Jahre**

Achtung. Ungeachtet dieser Aufstellung bestehen noch ergänzende Rechte für Zusatzurlaub für versehrte Mitarbeiter in unterschiedlicher Stufung. Diese Auflistung gilt für alle Bediensteten welche keine Zusatzansprüche geltend machen.





Denken auch WIR an Flexibilität!

Wir erinnern uns, vor ein paar Jahren fanden die „Fair Fahren“

Untersuchungen statt. Ich durfte in einer dieser Fokusgruppen mitwirken

und dieserorts habe ich einige Vorschläge die zunächst mal erklärt werden möchten. Auf die Gefahr hin, dass meine Vorstellungen als katastrophale Unmöglichkeiten deklariert werden darf ich kurz ein wenig in die Vergangenheit blicken.

Nehmen wir die letzten 15 Jahre her, so erkennt man die sukzessive Auspressung im Namen der Effizienz beim Fahrdienst. Ich behaupte gerade der Fahrdienst inkl Werkstattbereich sind Teile der wichtigsten Ecksäulen unseres Unternehmens, so wie die eigentliche Kernaufgabe – Beförderung von Menschen – im Auge

haben. Es ist schon bemerkenswert, dass im gleichem Zeitraum von einem Rekord zum Anderen gefahren wurde und wird und trotz dieser

steil wachsenden Beförderungszahlen, ein rigoroses Sparprogramm zum Tragen kommt. Gespart vor allem am Personal und aber auch am Material und Struktur. Unsere Mitarbeiter die in diesem Bereich an Flexibilität betreffend Arbeitszeit, Verwendung und Abrechnung mit keinem anderen Unternehmen vergleichbar sind, dürfen gerade dort die meissen Entbehungen zur Kenntnis nehmen. Und es sollen noch weitere Einsparungen passieren.

Ich frage mich mit welcher Vernunft dieses nur noch virtuell vorhandene Potenzial gesehen wird.

Brauchen wir tatsächlich unzählige Beraterfirmen die behaupten man soll „Indianer“ abbauen und dafür mehr „Häuptlinge“ einsetzen? Wie weit will man die Effizienz treiben in einem Bereich der effizienter nicht mehr sein kann. Alleine mit am Papier zu lesender Wertschätzung wird es nicht gelingen. Zahlreiche Dienststellen können die geplanten Aufgaben nur noch durch

Extradienstmitarbeiter und Verwaltungsangestellte mit Fahrberechtigung aufrecht erhalten. Was ist passiert, dass angeblich kein Geld da ist, trotz Fahrgastaufkommensrekorde. Logischerweise müssten wir in Geld schwimmen und das heute umso mehr. Das, und auch die Tatsache dass

jahrelang der Fahrdienst zur Ader gelassen wurde und heute wesentlich höhere Leistung erbringt als noch vor 20 Jahren veranlassen einige Ideen in das Projekt „Fair Fahren“ einfließen zu lassen.

Ich habe mir überlegt welche Arbeitszeitmodelle eine Lösung vielfältiger Probleme darstellen könnten und darf nun folgende Ansätze dazu liefern.

Reduzierung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf 32 – 36 Stunden! (12-8-12)

Einführung eines 12 Stundenschichtturnuses der wie folgt gegliedert ist.

12 Stunden Solltagesarbeitszeit auf drei Module zu je 4 Stunden aufgeteilt.



Ein Modul beinhaltet einen oder mehrere nach DBV Richtlinien konformes Arbeitsstück.

ZB: Fahrdienst 1-4 Touren je nach Linie

inkl Unterbrechungen. Jedes Modul hat zu Beginn und Ende einen kurzen Zeitspielraum um nahtlos die Folgemodule andocken zu können.

Das darauf folgende 2. Modul könnte nun eine Tätigkeit im Kundendienst oder Kontrolle vorsehen wodurch eine Abwechslung und Regeneration möglich wird. Ein drittes Modul finalisiert dann die Tagesarbeitszeit und könnte zB die Bedienung einer anderen Linie als Aufgabe beinhalten und trägt somit auch zur Abwechslung bei.

Die Module sind untereinander beliebig kombinierbar und garantieren eine vollständige Abdeckung des Aufgabenbereiches.

Wesentlich ist nun aber, dass KEINE Unterbrecherdienste mehr notwendig sind, eine höhere Regeneration des Fahrpersonals innerhalb der Tagesarbeitszeit stattfindet ohne die Interessen des Unternehmens finanziell zu belasten. Durch die wesentlich höhere Tagesarbeitszeit bei gleichzeitiger Reduzierung der Tagesverbrauchszeit für Unterbrecherfahrer (**keine 14 Stunden mehr möglich**) ist nun ein Freiraum für **zusätzliche freie Tage** eingespielt. Jetzt hätte der Fahrdienst **4 freie Tage** in der Woche zur Verfügung die optimal für die Freizeitplanung genutzt werden können. Das trägt zur Motivation erheblich bei. Für die

Diensteinteilung besteht dadurch ebenfalls eine leichtere Dispositionsmöglichkeit zumal nur noch Module besetzt werden müssen die beliebig kombiniert und eingeteilt werden können.

Extradienstwillige Kollegen haben so auch die Möglichkeit besser zu planen und effizienter Überstunden zu leisten. Ungeachtet dessen verweise ich auf eine weit



regelmässiger Dienstfolge welche die Ruhezeit betrifft. Durch dieses Modell kann die notwendige **HÖHERE Ruhezeit** zwischen den Tagesarbeitszeiten gewährleistet werden und die leidige und unmenschliche Reduzierung auf 9 Stunden Ruhezeit (Hoffentlich erinnern wir uns noch auf Zeiten wo eine Reduzierung der Ruhezeit von 6 und 8 Stunden möglich waren.) gehört der Vergangenheit an. Kollegen die noch jung und belastbarer sind haben so auch die Gelegenheit

mehr als genug Überstunden zu leisten indem nicht nur einzelne Module an die Sollarbeitszeit angehängt werden können sondern auch innerhalb der nun **4 freien Tage** genug Potenzial besteht dort Leistung anzuhängen. Nachteile kann ich bei ordentlicher Ausreifung der Module nicht erkennen, weder für den Fahrdienstkollegen noch für das Unternehmen. Die Vorteile hingegen sprechen eine eindeutige Sprache und ich glaube man sollte offen darüber diskutieren dürfen.

Mischformen dieser in den früheren 2000ern geborenen Idee finden ja teilweise Umsetzung als Projekt in Hernalts. Aber leider nur Mischformen, zu mehr traute man sich ganz offensichtlich nicht. Aber vielleicht findet bald wieder ein Anstoss dazu statt.

Richard Brandl **TEAM BRANDL**

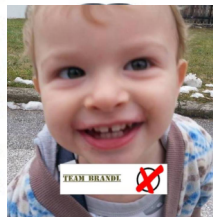


KOB = Krank Ohne Bestätigung

Also KEINESFALL ein zusätzlicher Urlaub, freier Tag SONDERN ein ganz normaler KRANKENSTAND.

Mir ist diese Klarstellung sehr wichtig zumal NOCH IMMER das Gerücht herumgeistert, man bekomme vom Unternehmen KOB zugestanden oder das Unternehmen nimmt KOB wieder weg.

Weder das Zugeständnis noch die Wegnahme existiert tatsächlich denn es steht und stand dem Unternehmer immer frei schon ab dem ersten Krankenstandstag eine ärztliche Bestätigung zu verlangen oder nicht. Spätestens nach dem dritten Tag ist aber ohnehin eine Krankenstandsbestätigung beizubringen, denn ansonsten der Begriff KOB ad absurdum geführt wird.



Mir kommt vor dass die Verwendung von KOB einzig einem Zweck seitens mancher Vorgesetzter dient - Druck aufzubauen. Druck damit man wieder ein Instrument in der Hand hat, Mitarbeitern Angst zu machen oder sie zu disziplinieren. Denn wenn man wirklich verstanden hat was KOB bedeutet dann ist es VÖLLIG EGAL ob die Dienststelle KOB akzeptiert oder nicht, denn KRANK IST KRANK ohne oder mit Segen des Vorgesetzten.

Wichtig ist alleine nur zu wissen:

Krankenstand unverzüglich mitteilen

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber unverzüglich seine Arbeitsverhinderung (=Krankenstand) mitzuteilen. Das ist in den meisten Fällen ein Anruf in der Firma, am besten bei Arbeitsbeginn oder noch davor. Anschließend sollte man unverzüglich einen Arzt aufsuchen und sich krankschreiben lassen.



Der Arbeitgeber hat nämlich das Recht vom Arbeitnehmer eine Krankenstandsbestätigung zu verlangen.

Dieses Verlangen kann nach angemessener Zeit auch wiederholt werden. In der Bestätigung müssen Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsverhinderung angeführt sein.

Wobei unter Angabe der Ursache nicht die Diagnose gemeint ist - der Arbeitnehmer muss nicht anführen, woran er leidet. Er muss nur sagen, ob er an einer Krankheit leidet oder ob er einen Unfall erlitten hat.

AUS!!!

Lasst Euch nicht verunsichern....

Richard Brandl
PV, BR, ZBR

Laienrichter Oberlandesgericht Wien



**Info Anrechnung
Vorrückungsdienstzeiten.**

..mit einer **Entscheidung des EugH wird man im März 19** rechnen können und so wie es derzeit aussieht wird das "System

Österreich" wonach die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes ja nur unzureichend Im Sinne des Gesetzes gestellt wurden, korrigiert werden.

Das wird zwar für die Republik teuer werden aber gerechter sein.

Doppelt und dreifach freut es mich, dass nun nach so langer Zeit der Generalstaatsanwalt jene Empfehlung für das Urteil abgibt (welches dann der EUgH übernehmen wird) die meiner damaligen Auffassung der Sachlage entsprach.

Kollegen welche schon länger Mitarbeiter sind und auch den Prozess verfolgt hatten wissen dass gerade dieses Thema von mir damals ausführlich betrachtet wurde und einige Aufsätze darüber von mir verfasst wurden.Ich kann mich noch erinnern als diverse Funktionäre meine Theorie belächelten und selbst die Gewerkschaft Aushänge verteilte wonach man keine Anträge auf Berechnung stellen solle.

Die Konsequenz war, dass alle Mitarbeiter die sich meiner Theorie angeschlossen haben die Neuberechnung beantragten und die entsprechende Neueinreihung bekamen. Alle anderen hingegen entweder zu spät beantragten oder keine Neuberechnung erwirkten.

Werte Kollegen,Bereits **seit 2011 berichte ich** Euch (es geht hier um sogenannte „Altbedienstete“) über die Entwicklung betreffend dem „Hutter- Urteil“ welches weitreichende Folgen für die besoldungsrechtliche Einstufung besitzt. In unserem Forum (<https://619262.forumromanum.com>) findet Ihr dazu bereits hunderte Threats. Das Urteil über die Anrechnung von Vordienstzeiten hätte für sehr viele Kollegen positive Auswirkungen gehabt bis zu dem Zeitpunkt als der Bund wie auch Gemeinde ein meiner Meinung nach unhaltbares Konstrukt erfand und die „Vorteile“ neutralisierte. Nun ist dieses Konstrukt wie erwartet vom EuGh endgültig gekippt worden und alle betroffenen Kollegen dürfen auf

eine abermalige und diesmal positive Neuberechnung der Vordienstzeiten hoffen. Entsprechende Anträge liegen bereits auf, müssen aber noch nicht verwendet werden. Es bleibt noch Zeit und wir werden Euch wieder fristgerecht informieren wann die Neubeantragung zur Feststellung der Vorrückzeiten stattfinden wird. Neues Vordienstzeit-Urteil: EuGH "kippt" umstrittene Bundeslösung. Ab welchem Alter wird die Berufserfahrung aus der Zeit vor dem öffentlichen Dienst angerechnet? Diese Frage spaltet derzeit Landes- und Bundesjuristen, sowie betroffene Bedienstete. Nachdem die ursprüngliche Regelung bereits vom EuGH gekippt wurde, wurde nun auch die Gesetzesreparatur des Bundes vom EuGH abgelehnt. Nun geht es um Mehrkosten von bis zu einer Milliarde Euro.Wie eine Seifenblase zerplatzen lassen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) Bemühungen des Bundes, die Auswirkungen des "Hütter" Urteils kostenneutral zu halten mit seiner Entscheidung vom 11. November 2014, C 530-13 - und das unmittelbar vor den Personalvertretungswahlen im November. EuGH: Altersdiskriminierung bei Anrechnung der Vordienstzeiten Vier Jahre zuvor hat der EuGH mit seiner Entscheidung vom 18. Juni 2009, C 88/08, Fall "Hütter", nicht nur auf Bundesebene, sondern auch in zahlreichen Bundesländern sowie bei den für die Landes- und Gemeindebediensteten zuständigen Gesetzgebern Handlungsbedarf ausgelöst. In dem Erkenntnis ging es um die Berücksichtigung von Vordienstzeiten, die vor dem 18. Lebensjahr liegen. Laut der Rechtsmeinung des EuGH wäre damit eine dem Unionsrecht widersprechende Diskriminierung wegen dem Alter verbunden, da die Dienstzeiten zwischen dem 15. und 18. Lebensjahr nicht angerechnet wurden. Kostenneutrale Lösung erneut bekämpft Die Auswirkungen dieser Entscheidung des EuGH hätten enorme Kosten durch Nachzahlungen zur Folge gehabt, weshalb der Bund für seine rund 50.000 Mitarbeiterinnen eine kostenneutrale Lösung umgesetzt hat. Vereinfacht dargestellt, konnten zwar auf Antrag Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres angerechnet werden (ca. drei anrechenbare Jahre), gleichzeitig wurde aber bestimmt, dass bei den Bediensteten, die einen Antrag auf Berücksichtigung dieser Vordienstzeiten eingebracht haben ("Optanten"), der - für die Vorrückung von der ersten in die zweite Gehaltsstufe erforderliche - Zeitraum nicht mit zwei,

sondern mit fünf Jahren festgelegt wird. Wie nicht anders zu erwarten, wurde diese Regelung seitens mehrerer Dienstnehmer vor den Höchstgerichten bekämpft. Der österreichische Verwaltungsgerichtshof hat diese in Kritik geratene Bestimmung in weiterer Folge im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens dem EuGH vorgelegt (VwGH vom 16.09.2013, Z. 2013/12/0076). Dieser hat sich jetzt neuerlich mit dem Vordienstzeitenrecht in Österreich befasst und eine Entscheidung mit folgendem Rechtsatz veröffentlicht: 1. Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, wonach zur Beendigung einer Diskriminierung wegen des Alters Schulzeiten und Zeiten der Berufserfahrung, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt wurden, berücksichtigt werden, aber für die von dieser Diskriminierung betroffenen Beamten zugleich eine Verlängerung des für die Vorrückung von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe jeder Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erforderlichen Zeitraums um drei Jahre eingeführt wird. 2. Die Art. 9 und 16 der Richtlinie 2000/78 sind dahin auszulegen, dass ein Beamter, der durch die Art der Festsetzung seines Vorrückungstichtags eine Diskriminierung wegen des Alters erlitten hat,

die Möglichkeit haben muss, unter Berufung auf Art. 2 der Richtlinie 2000/78 die diskriminierenden Wirkungen der Verlängerung der Vorrückungszeiträume anzufechten, auch wenn dieser Stichtag auf seinen Antrag hin neu festgesetzt wurde. Mehrkosten bis zu einer Milliarde Euro befürchtet Die seinerzeitige Reparaturbestimmung des Bundes ist damit "gekippt" und auch wenn die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes noch abzuwarten ist: die Folgewirkungen für das öffentliche Dienstrecht sind ebenso unabsehbar wie die daraus dem Bund erwachsenden Mehrausgaben. Manche Experten sprechen von Mehrkosten von bis zu einer Milliarde Euro. Wie den Medien zu entnehmen ist, beabsichtigt der Bund als Dienstgeber jedenfalls zunächst einen Verjährungsverzicht gegenüber den Dienstnehmern abzugeben und so etwas (zeitliche) "Spannung" aus dem Verfahren herauszunehmen. Eine legislative "Reparatur" der 2010 beschlossenen dienstrechtlichen Bestimmungen auf Bundesebene ist allerdings unausweichlich. Wie diese Regelung im Detail aussehen wird, dürfte im Hinblick auf den Umstand, dass sich die Bundesregierung vermutlich mit einer "überhasteten" bzw. "unausgegorenen" Regelung keinen neuerlichen Reparaturauftrag beim EuGH in wenigen Jahren abholen möchte, noch einige Zeit in Anspruch nehmen

Richard Brandl

TEAM BRANDL



Werte Kollegen und Kolleginnen!

Leider gibt es immer wieder Mitarbeiter die sich nicht an Regeln halten können oder wollen. Das soll aber Jeder halten wie er will. Was ich aber gar nicht in Ordnung finde ist, daß dann alle anderen Mitarbeiter büßen müssen. Es wäre sehr wünschenswert, daß man in Zukunft immer nur die „Bösen“ sanktioniert und die Guten belohnt. Wie die Sanktionen bzw. Belohnungen aussehen könnte man in Mitarbeiter-Gesprächen festlegen. Ausserdem wäre es auch wünschenswert, abteilungsspezifische Angelegenheiten schriftlich zum Beispiel. per Aushang so festhält, daß sie sowohl für alle MA als auch für alle Führungskräfte gelten. Mit Hoffnung auf baldige Änderungen verbleibe ich mit freundlichen Grüßen
Laszlo Kelemen

frauen 01-71719 notruf Stadt Wien	UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG BEI: <ul style="list-style-type: none"> • Vergewaltigung, sexueller Übergriff • Sexueller Belästigung • Verletzung von K.A. Mitteln • Körperlicher Misshandlung wie Schlägen, Treten, Stoßen, Würgen • Psychoterror, Stalking, gefährlicher Drohung • etc. frauennotruf@wien.at www.frauennotruf.wien.at	Gewalt hat meist weitreichende körperliche, seelische, soziale und gesundheitliche Folgen. BERATUNG KANN HELFEN, WENN Sie befürchten, nicht ernst genommen zu werden. ... es Ihnen schwer fällt, darüber zu sprechen. ... Sie sich für die erlebte Gewalt schämen. ... immer wieder Erinnerungen an die Gewalttat auftauchen, auch wenn sie schon lange zurück liegt. ... Sie unter Schlafstörungen und Alpträumen leiden. ... Sie den Eindruck haben, dass Sie sich seit dem Übergriff verändert haben. ... Sie sich durch die Gewalterfahrung belastet fühlen. ... Sie das Gefühl haben, alleine nicht damit zurechtzukommen und keinen Ausweg finden.	01-71719 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien	BERATUNG und UNTERSTÜTZUNG nach Uhrzeit Anonym und kostenlos 0-24 Uhr
frauen 01-71719 notruf Stadt Wien	UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG BEI: <ul style="list-style-type: none"> • Vergewaltigung, sexueller Übergriff • Sexueller Belästigung • Verletzung von K.A. Mitteln • Körperlicher Misshandlung wie Schlägen, Treten, Stoßen, Würgen • Psychoterror, Stalking, gefährlicher Drohung • etc. frauennotruf@wien.at www.frauennotruf.wien.at	RUFEN SIE UNS AN! ■ Wenn Sie selbst betroffen sind. ■ Wenn Sie eine Frau kennen, die betroffen ist.	01-71719 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien	BERATUNG und UNTERSTÜTZUNG nach Uhrzeit Anonym und kostenlos 0-24 Uhr
frauen 01-71719 notruf Stadt Wien	UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG BEI: <ul style="list-style-type: none"> • Vergewaltigung, sexueller Übergriff • Sexueller Belästigung • Verletzung von K.A. Mitteln • Körperlicher Misshandlung wie Schlägen, Treten, Stoßen, Würgen • Psychoterror, Stalking, gefährlicher Drohung • etc. frauennotruf@wien.at www.frauennotruf.wien.at	TELEFON: (+43 1) 71 71 9 (0 bis 24 Uhr) E-MAIL: frauennotruf@wien.at INTERNET: www.frauennotruf.wien.at	01-71719 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien	BERATUNG und UNTERSTÜTZUNG nach Uhrzeit Anonym und kostenlos 0-24 Uhr
frauen 01-71719 notruf Stadt Wien	UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG BEI: <ul style="list-style-type: none"> • Vergewaltigung, sexueller Übergriff • Sexueller Belästigung • Verletzung von K.A. Mitteln • Körperlicher Misshandlung wie Schlägen, Treten, Stoßen, Würgen • Psychoterror, Stalking, gefährlicher Drohung • etc. frauennotruf@wien.at www.frauennotruf.wien.at	Impressum Medieninhaber und für den Inhalt verantwortlich: MA 57 - Frauennotruf Wien Friedrich-Schönleber-Platz 3, 1020 Wien Druck: MA 21 - Druckerei, © Wien August 2018	01-71719 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien	BERATUNG und UNTERSTÜTZUNG nach Uhrzeit Anonym und kostenlos 0-24 Uhr

Durchrechnungszeiträume

07.01.19	-	03.02.19	Auszahlung Ende März
04.02.19	-	03.03.19	Auszahlung Ende April
04.03.19	-	31.03.19	Auszahlung Ende April
19.04.19	-	28.04.19	Auszahlung Ende Mai
29.04.19	-	26.05.19	Auszahlung Ende Juni
27.05.19	-	23.06.19	Auszahlung Ende Juli
24.06.19	-	21.07.19	Auszahlung Ende August
22.07.19	-	18.08.19	Auszahlung Ende September
19.08.19	-	15.09.19	Auszahlung Ende Oktober
16.09.19	-	13.10.19	Auszahlung Ende November
14.10.19	-	10.11.19	Auszahlung Ende Dezember
11.11.19	-	08.12.19	Auszahlung Ende Jänner
09.12.19	-	05.01.20	Auszahlung Ende Februar

von der Idee zur Umsetzung

TEAM BRANDL



1. Rechtsvorschriften:

Änderungen der Arbeitsschutz-Richtlinie über krebserzeugende Arbeitsstoffe

- Einstufung als krebserzeugend (z.B. Quarzstaub)
- Festlegung neuer Arbeitsplatzgrenzwerte

TEAM BRANDL



sozialministerium.at



Parkplatzproblematik !

Es ist ein Jammer. Seit Jahren geht nichts mehr. Am Bahnhof parken : Sachbezug. Auf der Straße: Parkpickerl. Baustellen wo man hinsieht.

Wenn man schon bezahlt sollte man auch eine Parkmöglichkeit haben. Bei den Wiener Linien sicher nicht. Der Sachbezug 14,53 Euro, wird Monat für Monat berechnet. (man zahlt die Steuer von dem Sachbezug). Also Geld für nichts. Seit Jahren versuchen wir ein Berechtigungspickerl für diejenigen zu bekommen die diesen Sachbezug auch erhalten. Nichts.

Ich frage mich: Wie viele kompetente Referatsleiter, benötigt man um ein Parkpickerl zu erstellen, um endlich diejenigen, die keinen Sachbezug bekommen, zu erkennen?

Bei uns in RDH parkt offensichtlich jeder.

Privatpersonen die gerade ins Museum gehen. Autos mit blauen Nummerntafeln werden abgestellt. Autos die gerade lackiert oder poliert werden. Autoleihen uvm.

Wen kümmert das? Niemanden? Wenn man dann in der Verkehrskanzlei nachfragt, bekommt man die Auskunft : Das macht seit 3 Jahren der Referatsleiter Hr. Skraback.

Da fällt mir dann nichts mehr dazu ein. 3 Jahre?

Parkpickerl: Wenn man schon zahlen muss um in die Arbeit zu kommen, sollte es ja kein Problem sein, dieses zu bekommen.

Ja denkste. 16 Dienste die von 05:29 – 00:00 gehen sind Voraussetzung.

Da frag ich mich: Was ist mit denen die um 11:00 bis 22:00 Dienst haben und Exp/Exp zB: Linie 49?

Die müssen dann gratis fürs Unternehmen nach RDH fahren Auto parken (Freizeit) nach dem Dienst gratis (Freizeit) mit der Straßenbahn nach RDH Auto holen. Natürlich vorausgesetzt man bekommt überhaupt einen Parkplatz weil wieder einmal Jeder, auch Betriebsfremde am Bahnhof steht ? Wenn man die Zeit zusammenrechnet, was man für unnötige Wegzeiten bzw. Freizeiten verbraucht, kommt man auf einen ganz schönen Betrag. Das ist in 5 Jahren so viel, das man sich ein Auto kaufen könnte um die Probleme zu verlängern.

Wenn man schon für das Parkpickerl zahlen muss, dann sollte man die Hürden dafür so rasch als möglich abschaffen. Nicht eine Umfrage erstellen : Wie kommen unsere Bediensteten eigentlich in die Arbeit?

Meines Erachtens, eine Veräppelung, neben den selbst bezahlten gesunden Apfel, der Sonderklasse.

Na wie? **Mit dem E-Bike?** Bei Regen und Schnee von einer Dienststelle zur anderen ?

Damit wir dann den Krankenstand gleich mit einrechnen können?

Hoffentlich gibt es bald Jemanden in dem Unternehmen, der sich wirklich Gedanken über die künstlich generierten Stolpersteine des Fahrpersonals macht. Das Ironische an dem Ganzen ist, dass gerade die, die wir in die Arbeit fahren, uns strafen wenn wir widerrechtlich unseren PKW abstellen.

(Kurzparkzonenüberwachung)

Noch einen stressfreien Dienst

Eure Manuela Brandl





**Wochengeld und Überstunden
Keine Einbußen durch
Schwangerschaft**

Rückwirkende Neuberechnung möglich

Mit Urteil **1 ObS 115/17k** nahm der OGH zur Berechnungsgrundlage für das Wochengeld Stellung. Bisher wurden i.d.R. die letzten 13 Wochen (drei Kalendermonate) vor dem Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft als Berechnungsgrundlage für das Wochengeld herangezogen. Das hatte öfters zur Folge, dass sich – da ab der Meldung der Schwangerschaft die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote greifen und somit z.B. Überstundenarbeit unzulässig wird – der Arbeitsverdienst verminderte und das Wochengeld daher von dieser verminderten Basis weg berechnet wurde. Das konnte zu Einkommensverlusten beim Wochengeld führen. Dagegen klagte eine betroffene Arbeitnehmerin und erhielt recht.

Der OGH führte nun aus, dass das Wochengeld dem Einkommensersatz diene und daher grundsätzlich vollen Lohnausgleich bieten soll. Da die Arbeitnehmerin auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote nicht wie bisher eingesetzt werden darf (z.B. keine Überstunden, Sonn-/Feiertagsarbeit), muss dies auch bei dem für die Wochengeldberechnung heranzuziehenden Arbeitsverdienst entsprechend berücksichtigt werden.

Wurden vor der Schwangerschaft regelmäßig Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet und fallen diese nunmehr aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots weg, so ist die Berechnungsgrundlage

dahingehend zu verändern, dass grundsätzlich auf den Zeitraum 13 Wochen VOR Eintritt dieser mutterschutzrechtlichen Einschränkungen (insbesondere des Überstundenverbots, des Verbots von Sonn- und Feiertagsdiensten) abzustellen ist. Bei regelmäßiger Leistung von Überstunden u.a. in diesem Zeitraum kann es also zu einer Änderung der Berechnungsgrundlage des Wochengeldes und somit zu einem höheren Wochengeldanspruch kommen.

Für Vertragsbedienstete im Bereich der Stadt Wien ist davon auszugehen, dass ab Juni 2018 von der MA 2 Arbeits- und Entgeltbestätigungen bereits nach den Bestimmungen des Urteils ausgestellt werden und diesen Zeitraum erfassen.

Allgemein gilt:

Wenn, jedenfalls in den letzten 2 Jahren, Wochengeld bezogen wurde und vor der Schwangerschaft regelmäßig etwa Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet wurden, kann vom jeweiligen Arbeitgeber eine Korrektur der Arbeits- und Entgeltbestätigung verlangt werden. Diese korrigierte Bestätigung ist sodann bei der jeweiligen Krankenversicherung (z.B. Gebietskrankenkasse, KFA) zur Nachverrechnung vorzulegen. Die Neuberechnung des Wochengeldes ist in der Regel binnen zwei Jahren nach Entstehen des Anspruchs geltend zu machen.

Für Fragen steht die Bundesfrauenabteilung in unserer Gewerkschaft Younion bzw Koll. Monika Friedl (Rechtschutzreferat) und die Landesorganisationen der younion zur Verfügung.

Richard Brandl für die Younion

TEAM BRANDL



AK WAHL 2019

TEAM BRANDL



WIEN 20.3. BIS 2.4.

Dienstfolgen

Mitarbeiter im Mittelpunkt

Unsere Leute auch in die Arbeiterkammer



TEAM BRANDL



GEHEN SIE WÄHLEN!

NUR EINE STARKE AK GARANTIERE EINE STARKE INTERESSENVERTRETUNG

TEAM BRANDL



Bericht aus Betriebsrat und Gewerkschaft Jänner und Februar 2019

1) **Alle Fahrbediensteten** können sich ab sofort eine Thermo Cargo Hose für den Winter in der Kleiderkammer bestellen.

2) **Bildschirmarbeitsplätze**: Der Verkehrsarbeitsinspektor ist ebenfalls meiner Meinung (Antrag für Kurzpausen Disponenten), dass es sich bei den Arbeitsplätzen der Disponenten und Leitstellen um Bildschirmarbeitsplätze handelt. Die Arbeitsmedizin meint jedoch, dass dies betreffend zusätzlich zu gewährenden Pausen nicht so ist. Daher wird nun eine weitere Meinung eingeholt, jedoch ist derzeit nach Rückfrage bei den betreffenden Arbeitsplätzen, kein Bedarf einer anderen Regelung gegeben da sich die Mitarbeiter die Kurzpausen selbst organisieren?!
Es ist aber wie es ist. Es sind Bildschirmarbeitsplätze! und daher auch als solche zu behandeln.

3) **Alte Geschichte Anschriftenhefte** wurde in eine neue Runde geschickt und heute ab 25.2.2019 ist die Meinung auch seitens der Wiener Linien geklärt! Wie ich bereits im Jahr 2013 (siehe hier im Personaljournal Seite 24 beschrieben) schrieb genügt bei einem Verkehrsunfall ohne Personenschaden die Angabe der Firmenanschrift beim Datenaustausch. Die nun akzeptierte und gleichlautend argumentierte Rechtslage wird nun der Schulungsabteilung Ba und den Dienststellen zur weiteren Veranlassung übermittelt. Somit herrscht nach nun über 6 Jahren des Zögerns RECHTSSICHERHEIT.

4) **U6** Signal 119 wird demnächst auf LED umgestellt. **TEAM BRANDL** 

5) **Die Linie 31** wurde von 1.11.- 9.11 aufgrund meines Antrages zur Fahrzeitüberprüfung kontrolliert. Ergebnis: Alle erhöhten Rolldienste wurden durch Kürzungen und Ausgleiche abgegolten. Lt Bereichsleitung besteht daher kein Bedarf einer Zusatzentlohnung.

6) **Der Flexi** bekommt einen Überfahrerschutz: Dieser wird einen Anpressdruck von 60 Kilo bekommen. Die Einstiegshöhe beträgt 22 cm beim Flexi. Der Wagen 303 wird verzögert ausgeliefert. Linientauglicher Einsatz nun mit den Fahrzeugen auf der Linie 67 ab sofort im Normalbetrieb

7) **Stationswartekonzept** von 1.1. auf 1.2 verschoben und dann wieder und dann wieder nichts Neues.... Rollerdienst läuft aus. Neue Turnusse nur für neues Personal aufgenommen ab 1.9.2018, alle die für den Rollerturnus angemeldet sind können jederzeit auf den neuen Rollerturnus umsteigen (Laut Referatsleiterin Fr. Krones-Stuiber) Allerdings gibt es einen 2-Schichten-Turnus (Früh/Mitte) bzw einen 3-Schichten-Turnus (wie bisher Nacht/Mitte/Früh). Mitarbeiter über Lebensalter 50 und 5 Jahre Betriebszugehörigkeit werden bei dem Modell wenn sie es haben wollen bevorzugt.

8) **Gesundheitstage** 4. Modul. 21 Teilnehmer werden ausgelost und werden fahren.

9) **Mischdienst** Hernalts: Bezahlung noch kein Ergebnis (Anfrage von mir welche Bezahlung erfolgt wenn hauptsächlich gefahren wird im Verschub sowie Ausgleich für Bereitschaftsdienste und handwerkliche Verwendungen). Projekt aufgrund der prekären Personalsituation ausgesetzt!

10) **Sekundengenaue** Anzeige und Nennung in Gruppenbüchern Fahrdienst. Ist angeblich aus technischer Sicht notwendig damit alle Schnittstellen der angeschlossene Software richtig funktionieren. Meiner Meinung nach völliger Unsinn.

11) **Gutachten** betreffend Definition Lenkzeiten Busbetrieb noch nicht eingetroffen. Inoffiziell scheint das Gutachten jedoch nicht die Version des Unternehmens zu stützen wodurch es noch nicht bekannt gemacht wurde.

12) **Stationswartekonzept**. Arbeitsgruppe wird eingeführt. Unfall BUS (jener Bus welcher eine Tankstelle rammte und im Gebäude eines Cafe's zum Stillstand kam. Deutsche Überprüfungsgesellschaft wurde mit der Ermittlung der Ursache beauftragt.

13) **PLANCREW**: Ab Juli - September auch der gesamte U-Bahnbereich. Ab Juni Bereich Strassenbahn Sektor Süd inkl. Tauschmodul welches in RDH Sektor West bestens funktioniert und angenommen wurde.

14) **Weihnachtsgutscheine** bitte bis spätesten Mitte/Ende Februar abholen da danach eine Abrechnung erfolgt und diese nicht mehr ausgegeben werden. Mit den retournierten Gutscheinen wurden traditionell die DARBO Fruchtsäfte für alle Dienststellen besorgt.

15) **Testzüge** Sitak und Knorr die derzeit in Hernalts eingesetzt sind. Der Testzug des Systems KNORR erhält die selbe BV wie jener des Systems SITAK und die Testphase läuft bis 2021

16) **Die Aktion Teilzeitkräfte** ergab bislang 500 Bewerbungen. Zu den Infotagen wurden bislang 50 Personen eingeladen wobei aber nur 17 Interessierte gekommen sind. Ein zweiter Infotag wird gerade organisiert und falls dort auch mehr als 15 Interessierte eintreffen könnte eine Schule mit ca 30 Personen

beginnen. Die Ausbildung läuft aufgrund der Teilzeitvereinbarungen dann entsprechend länger. Sicherheitsrelevante Inhaltsunterschiede wird es nicht geben.

17) Betreffend der Anfragen ob es ein neues **Expedit auf der Linie U1** geben wird ist noch nichts bekannt. Ebenso gibt es noch keine Infos betreffend Klimaanlage U2. Rolldienst Wendeanlage wird in einer der nächsten Sitzungen berichtet. **TEAM BRANDL** 

18) **Dienstregelungen BSw**. Laut Referatsleitung ist die Deadline der 1.2.2019. Seitens Betriebsrat ist dies keineswegs so, denn die Befragung der Wünsche bzw die Evaluierung welche Regelungen zu treffen wären läuft bis 31.1.2019. Danach , also ab 1.2.2019 soll dem Betriebsrat berichtet werden wie nun weiter vorgegangen wird. Es ist also frühestens im März mit Regelungen zu rechnen. Mit 1. März starten rund 80 Dienstregelungen welche ich begutachten konnte und aber mir Einiges aufgefallen ist was einer Aufklärung bedarf.

19) **Arbeitsgruppe Kinderbetreuung** (ich bin auch ein Teil davon) evaluiert neue Möglichkeiten wie man den Mitarbeiter - Kinderbetreuung sinnvoll anbieten kann im Fahrdienst. Dazu erarbeiten wir einen Fragenkatalog welche die Bedürfnisse der Mitarbeiter abfragt. Ein neues Konzept könnte da eine Vision wahr werden lassen. Mehr dazu demnächst auf team-brandl.at (mobiles Angebot Oma/Opa Dienst mit ehemaligen Mitarbeitern/Pensionisten)

20) **Kollektivvertrag NEU**. Am 9.11.2018 gab es einen Lenkungsausschuss, einen weiteren am 5.12.2018. Dabei fand man jedoch keine Einigung betreffend Vorgehensweise und Umsetzung sodass das Thema derzeit ruht. Am 18.2. gab es einen weiteren Lenkungsausschuss. Wann allerdings tatsächlich eine Planung stattfindet steht in den Sternen. Für die Funktionszulagen WL MDPWS gab es am 15.1.2019 einen Lenkungsausschuss. Für eine Abschaffung des Rolldienstes gibt es derzeit KEINE Überlegungen. Es geht primär um eine Vereinfachung der Zulagen als Organisationserleichterung.

21) Ab April startet wieder die **Aktion Trinkflasche**, Der Betriebsrat subventioniert wieder gegen Vorlage einer Rechnung mit einem Betrag von bis zu 10 Euro pro Person. Bitte nehmt an dieser Aktion teil und besorgt Euch eine wiederbefüllbare Flasche für Getränke. Rechnung aufheben und beim PV oder BR einreichen.

22) Derzeit werden **5 verschiedene Tablets** bei den mobilen Teams getestet. Taschen hierzu sind auszufassen. Jedoch besteht für die grösseren Tablets keine Möglichkeit eine passende Tasche auszufassen. Nach der Testphase wird man dieses Problem, so es noch besteht, lösen.

23) **Neue BV für den Funkwagendienst** wurde intensiv diskutiert und mehrheitlich beschlossen eine neue BV durch den ZBR am 28.2.2019 beschliessen zu lassen. Ziel ist Einsparung eines Funkwagens. Team Brandl und die Opposition war gegen den zustimmenden Beschluss.

24) **Das Betriebsratsfondsvermögen** soll nun auf verschiedenen Sparkarten aufgeteilt werden. Aufgrund der Einlagensicherung ist dies ein sinnvoller Schritt.

25) Strassenbahnsimulator ist fertig und steht voraussichtlich ab Mitte des Jahres 2019 zur Verfügung. Ein eigener Flexity Simulator soll folgen.

26) **Neue Wissenschecks** bei den Wiederholungsschulen. Eine Überarbeitung soll Verbesserungen im Verständnis wie auch bei der Punktevergabe bringen. Pro richtiger Antwort gibt es einen Punkt. Maximal sollen 60 Punkte erreichbar sein. Der Test wird ab 45 erreichten Punkten als positiv gewertet. Erreichen Mitarbeiter weniger Punkte erfolgt mit dem betreffenden Kollegen ein Instruktorgespräch wo der nicht bestandene Test besprochen wird.

TEAM BRANDL



27) **E-learning Plattform** freigeschalten.

28) **Krankenstandrückführungsgespräche**: Geplant ist bereits nach 3 Fällen oder 12 Krankenstandstagen nach 6 Monaten oder 6 Fällen bzw 24 Krankenstandstagen innerhalb 12 Monaten ein Rückführungsgespräch mit dem Teamleiter zu führen. Darin soll ermittelt werden was das Unternehmen tun kann um weitere Krankenstandstage zu vermeiden, Gesundheitseinrichtungen nahegelegt werden. Wir lehnen diese Vorgehensweise mit diesen Parametern ab.

Richard Brandl





TEAM BRANDL



Richard Brandl
Zentralbetriebsrat
Betriebsrat Fahrdienst
Laienrichter OLG Wien
Personalvertreter PGA FD
Delegierter Gewerkschaft

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird
Keine Berücksichtigung des Alters beim Kündigungsschutz für über 50-jährige Arbeitnehmer, wenn das DV nach dem 30. 6. 2017 neu begründet wird.

BGBI I 2017/37

Neuregelung für Einstellungen ab Juli 2017

Die derzeitige Regelung des § 105 Abs 3b ArbVG sieht für **Arbeitnehmer über 50 Jahre einen höheren Kündigungsschutz** vor, wenn diese bereits beschäftigt waren bzw kommt dieser Kündigungsschutz zum Tragen, wenn über 50-Jährige mindestens zwei Jahre im Betrieb beschäftigt sind. Um die Wiedereingliederung von über 50-jährigen Arbeitnehmern zu verbessern, wurde die Bestimmung nun dahingehend geändert, dass die Sonderbestimmungen für ältere Beschäftigte **nicht** mehr zum Tragen kommen, wenn die Betroffenen zum Zeitpunkt ihrer **Einstellung bereits älter als 50 Jahre** waren.

Damit wird der allgemeine Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr überschritten haben, an den von jüngeren Arbeitnehmern angeglichen, indem bei einem Sozialvergleich oder der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung das Alter nicht mehr gesondert, sondern nach demselben Maßstab wie bei jüngeren Arbeitnehmern herangezogen wird.

Die Neuregelung gilt aber **nur für ab dem 1. 7. 2017 neu begründete Dienstverhältnisse** mit Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben; für bestehende Dienstverhältnisse ändert sich nichts.

Richard Brandl

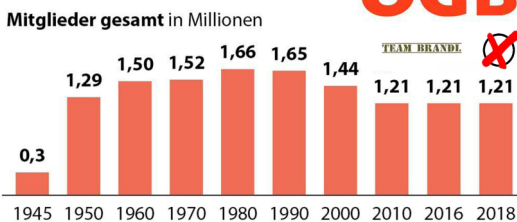
Team Brandl ist immer persönlich dabei wenn es um NEUES geht. Persönlich damit auch Alles aus erster Hand übermittelt werden kann. Nur vom "Hören Sagen" ist zuwenig, genauso wenig wie passiv darauf warten bis "es passiert", bis jemand das "Heft in die Hand nimmt". So könnt Ihr sicher sein. Sicher ist Vertrauen.

Leserbrief (Verfasser der Redaktion bekannt)

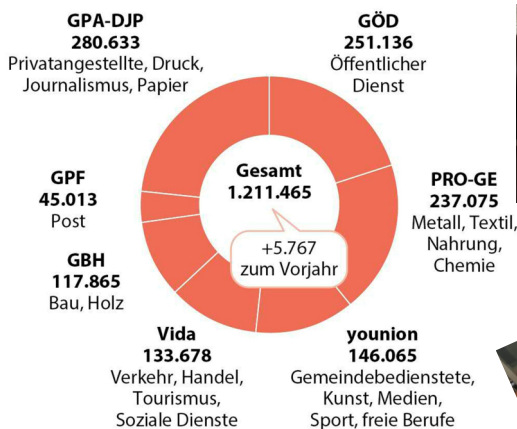
Wie würdet Ihr Zuverlässigkeit definieren? Lt. Wikipedia ist es die Verlässlichkeit von Personen, im allgemeinen Verständnis auch Pünktlichkeit, einhalten von Absprachen. Die Wiener Linien bzw. einige Abteilungen dürften hier allerdings eine etwas eigene und seltsam anmutende Definition dafür haben. Im Rahmen der Leistungsbeurteilung /Orientierung wird Zuverlässigkeit für die Abteilung M14k mit der Menge an ausgestellten und auch kassierten Mehrgebühren (Strafen wegen Schwarzfahrens) gleichgesetzt. Für die Mitarbeiter bedeutet diese Auslegung von Zuverlässigkeit, dass bei geringerer Ausstellung von Mehrgebühren, sowie bei geringerer Einbringung von bar bezahlten Mehrgebühren, die Mitarbeiter als weniger zuverlässig eingestuft werden. Sind diese Gebühren dann auch noch als uneinbringlich markiert, wird das "als nicht belastbarer Mitarbeiter" gewertet, obwohl die Mitarbeiter der M14k nicht für das Einbringen verantwortlich sind und es dafür eine eigene Mehrgebührenabteilung gibt, deren Aufgabe es wäre die Gebühren einzutreiben. Diese Auslegung bzw. Definition von "belastbar" und "Zuverlässigkeit" und die Verknüpfung mit den Gebühren ist schon etwas eigenartig wenn nicht sogar bedenklich..... Fairness des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern und gerechte Leistungsbeurteilung sieht sicher anders aus!



ÖGB-Mitglieder



Mitglieder nach Teilgewerkschaften Ende 2018



Grafik: © APA, Quelle: APA/ÖGB

Anmerkung Redaktion: Ja dem gehen wir nach

Geplanter Familienbonus ab 2019

Pro Kind und Jahr, auf Eltern aufteilbar

Bruttogehalt pro Monat	Familienbonus		
	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder
3.000 € und mehr	1.500 €	3.000 €	4.500 €
2.300 €	1.500 €	3.000 €	3.292 €
2.000 €	1.500 €	2.261 €	2.261 €
1.750 €	1.500 €	1.606 €	1.606 €
1.500 €	1.022 €	1.022 €	1.022 €
1.200 €	258 €	258 €	258 €

Alleinverdiener Mindestbeträge

gehaltsunabhängig	250 €	500 €	750 €
	250 €	500 €	750 €

Familienbonus gilt auch für Kinder im EU-Ausland, EWR-Staaten und der Schweiz, wird allerdings an dortiges Preisniveau angepasst

Grafik: © APA, Quelle: APA/BMF





Ich finde, da viele **Ereignisse** bei einigen Mitarbeitern **Groll auslösen**, bzw. uns zusätzlich belasten, sollten wir wenigstens untereinander es vermeiden, uns scheinbar gegenseitig

das Hackl ins Kreuz zu hauen. Die Zusammenarbeit zwischen den Wagenrevisionen und uns Lenkern im Busbetrieb z.B. ist manchmal echt ein Graus: Es sind Busse für die Linien geschlichtet, welche nach dem NV(Nachtverkehr) nach Alkohol und Essensresten stinken, da kommt einem beim Aufrüsten fast alles

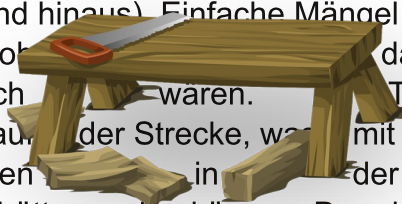
hinauf (und hinaus). Einfache Mängel werden z.T. nicht behoben, da sie ja nicht so dramatisch wären. Tja, und dann passiert auf der Strecke, was mit wenigen Handgriffen in der Früh eigentlich beseitigt hätte werden können. Der eine sagt, mir is

Wurscht. Der andere hat keine Zeit, der nächste mag nicht usw. Sicherheitseinrichtungen werden, mangels Kenntnis, weder von der Werkstatt noch vom Fahrpersonal behoben. Stattdessen haben wir Störungshefte mitzuführen, deren Busmodelle wir gar nicht mehr im Fahrdienst benutzen. Eine sachkundige

Einschulung zum Umgang mit den "Touchscreen"-IBIS in unseren Mercedes-Bussen wäre angebracht gewesen. Das elektrische bis zu drei mal wiederholen, um eine fahrgasttaugliche Benutzung zu erreichen. Vielleicht wären hier vorbeugende Maßnahmen hilfreicher, als spätere Beanstandungen seitens der unzähligen

"Überwachungsorgane". Aufgrund der fehlenden Infos bezüglich der so sensiblen Nachrichtentechnik können es, besonders Dienstzeitjüngere und weniger technisch versierte Kollegen gar nicht als Störung wahrnehmen.

Gemeinsam statt einsam, Euer Dierk



K30 Pool und fehlende Spezialisten

Bitte verzeiht die Ausdrücke in einer nicht ganz korrekten Kompetenzbeziehung. Der schon einige Jahre alte Pool bei der Abteilung K30 welcher Personal in unterschiedlichster Verwendung einsatzrecycelte Mitarbeiter für sinnvolle Tätigkeiten generieren soll hat durchaus eine Berechtigung zu existieren. Schaut man jedoch genauer hin, so muss man trotz eigener Referatsleitung inkl. Verwaltungspersonal wieder öfters klagen weil die Organisation schon beim Ausfall einer einzigen Person zu versagen droht.

Seife, WC Papier, Postwege und vieles mehr können im Sektor West nicht ordentlich verteilt, besorgt werden weil ein Kollege, welcher diese Aufgaben sehr pflichtbewusst und gut erledigte, drei Wochen abwesend ist. Echt jetzt? Ist es wirklich unmöglich innerhalb kürzester Zeit einen adäquaten Ersatz zu finden. Trotz eigenem **Referat und Kommandozentrale**? Unser Problem liegt offensichtlich sehr tief im **fehlenden Engagement diverser Referate**, und da sind jetzt nicht die Kolleginnen und Kollegen gemeint welche tagtäglich das Werkl am Laufen halten.

Richard Brandl TEAM BRANDL

Richard Brandl TEAM BRANDL



Team Brandl hat eine Umfrage erstellt. Gepostet von Richard Brandl [?] · 20. Januar

Favoriten der AK Wahl 2019

- Team Brandl +66
- FSG +10
- Freiheitliche +3
- + Option hinzufügen

Solche und andere Umfragen werden in der Facebookgruppe:

<https://www.facebook.com/groups/Fahrdienst/>

laufend umgesetzt um die Meinung der Belegschaft zeitnah ab zu greifen. Ergebnisse dieser Umfragen dienen dazu die entsprechenden Massnahmen daraus abzuleiten oder Anfragen zu initiieren. Das ist gelebte Bedienstetenvertretung welche nun jetzt weiter vom TEAM BRANDL konsequent verfolgt wird. Im geschützten Raum befinden sich über 600 MitarbeiterInnen welche durch deren Ideen und Erfahrungen massgeblich dazu beitragen, erkannte Probleme zu lösen....

GEWALT IST NIE OK!

Informiere dich auf unserer Homepage!

Alle denken, dass bei uns zu Hause alles in Ordnung ist ...

Der neue Freund meiner Mutter will nicht, dass ich meinen Vater so oft sehe ...

TEAM BRANDL

Es ist nicht okay, wenn er deine Mutter schlägt ...

Vor meinem Vater habe ich große Angst ...

Ich will keinen fremden Mann heiraten ...

www.gewalt-ist-nie-ok.at

Es gibt Hilfe, wenn es zu Hause nicht mehr auszuhalten ist!



Strassenverkehrsordnung versus verfehlter Rechtsauffassung so mancher Vorgesetzter!

Wir erleben es tagtäglich hautnah, welche Auswüchse die Gleichgültigkeit mancher

Strassenverkehrsteilnehmer bereits angenommen hat.

Wir reden da nicht mehr von Missgeschicken die schon mal passieren können, nein, wir reden da von absichtlichen, selbst gefährdenden Verstößen. Es wird wissentlich bei Rot über die Strasse gelaufen, man wendet auf Vorrangstrassen im Ortsgebiet oder man benutzt einen „selbständigen Gleiskörper“ als Radweg. Kaum einem Vorgesetzten dürfte es bewusst sein, dass wir dadurch bedingt, heute einem wesentlich höherem Stress ausgesetzt sind als noch vor 10 Jahren.

Das Zauberwort der Vorgesetzten heißt nämlich heutzutage, meiner Meinung nach aus einer gewissen Resignation heraus, Hotspot! Man startet hier den simplen Versuch FahrdienstmitarbeiterInnen, obwohl sie meisst keinerlei Schuld an einem Unfall haben, trotzdem zur Verantwortung zu ziehen bzw sie zumindest zu belehren!



Nach einem Unfall hört man dann Dinge wie, „na hast nicht früher Bremsen können oder warum hast das nicht verhindert oder hast das nicht gesehen“!? Nein habe ich nicht, sonst wäre es ja nicht passiert, und aus Jux und Tollerei haben wir es ja nicht gemacht! Auch fehlen uns offensichtlich spirituelle, hellseherische Kräfte, welche uns geholfen hätten den nächsten psychopathischen STVO Anarchisten zu erahnen.

Meiner Rechtsauffassung nach steht in der Strassenverkehrsordnung der Vertrauensgrundsatz geschrieben, der wiederum ein Fahren jenseits von 6 km/h ermöglicht. Wir werden bestimmt Unfälle im Rahmen des Möglichen verhindern, aber es muss uns auch möglich sein den Vertrauensgrundsatz anwenden zu können, sonst bräuchten wir überhaupt nicht fahren! Sollte das von diversen Vorgesetzten anders gesehen werden, so ersuche ich dies mittels Dienstauftrag zu ändern bzw zu regeln!

Euer Michael Schneeweiß



TEAM BRANDL



Reitschule Alihoppgalopp

Wir bieten professionellen Reitunterricht auf Groß- und Kleinpferden sowie auf Ponys. Für die kleinsten bieten wir Reitpädagogische-Einheiten. Bei unserer Arbeit mit den Pferden und Menschen ist es uns besonders wichtig auf einen respektvollen Umgang zu achten. Unsere Pferde werden artgerecht gehalten, daher sind sie sehr ausgeglichen und entspannt unter dem Reiter.

Bei uns lernt der Schüler nicht nur das Reiten sondern auch den richtigen Umgang mit dem Pferd. Für alle weiteren Informationen können gerne unser Facebook und Instagram Seiten besucht werden zu finden unter Alihoppgalopp

Oder telefonisch unter **066488510466**
 Dipl. Päd. Julia Pfeiffermann
 FENA geprüfte Übungsleiterin Reiten
 Tiergestützte Sinneswahrnehmungs Trainerin



alihoppgalopp.vabo-n.com



**Betriebskindergarten Town Town
UND Betriebskindergarten
Wilhelminenspital mit 24
Stundenbetreuung
(Achtung! derzeit ausgesetzt!!
Bedarfsermittlung findet gerade statt)**

Seit 2010 gibt es den Betriebskindergarten der Stadt Wien für Mitglieder der Youunion_Die Daseinsgewerkschaft in Town Town, der mit tollen Konzepten von den Wiener Kinderfreunden betrieben wird. Hier ein kleiner Einblick, was unseren Kindern dort geboten wird... Allem voran sind da die Öffnungszeiten, die jedem Arbeitszeitmodell gerecht werden, denn hier werden die Kinder täglich von **6.30 bis 18.00 Uhr** liebevoll und kompetent betreut. Wer allerdings in den behaglichen, hellen Räumen nach einer traditionellen Puppenküche oder Bauecke sucht, wird wohl enttäuscht werden, da die Betreuung der Kinder nach einem pädagogischen Konzept erfolgt, dessen Schwerpunkt auf der „Gleichstellung der Geschlechter“ liegt. Den Kindern wird vermittelt, dass es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Hinblick auf Fertigkeiten, Berufswahl, Partnerschaft, Kindererziehung, usw. gibt. Vielmehr wird ihnen ermöglicht, schon frühzeitig spielerisch geschlechtsunspezifische Vorkenntnisse zu sammeln. So sind Julia und Sarah gerade dabei einen ganz hohen Turm zu bauen, während drei Jungs im Rollenspielbereich Puppen bekochen, waschen und verpflegen. Klarerweise gehört dem Kindergarten ein männlicher Vollzeit-Helfer an. Auf diese Weise erleben die Kinder, während der Zeit, die sie im Kindergarten verbringen, tatsächlich ein offenes Rollenbild von Frauen und Männern. Auch das Raumkonzept ist diesem Schwerpunkt angepasst, weshalb sich in den Räumlichkeiten anstelle der klassischen Puppen- und Bau-Ecke offene, nicht vordefinierte Spielbereiche befinden. Das Spielzeug wird in flexiblen, neutralen Rollcontainern gelagert, die es ermöglichen jederzeit dorthin geschoben zu werden, wo sie gerade benötigt werden. So wird gleichzeitig auch

der gezielte Griff nach dem immer selben Spielzeug vermieden und die Kreativität, sich einfach ganz neue Spiele selbst auszudenken, angeregt. Wir sind dann mal auf dem Dach... Ebenso außergewöhnlich ist die Freispielfläche dieser Einrichtung: Wenn die Kinder hier im Freien

spielen, tun sie das nämlich nicht im Garten, sondern auf dem Dach. Ja genau, auf dem Dach! Denn auf der Dachterrasse steht eine Freispielfläche mit kleiner Wiese, einer großen Sandkiste sowie diversen Spielgeräten und Fahrzeugen zur Verfügung. Hier wird im Sommer gepritschelt und im Winter ein Schneemann gebaut.

Das Kindergartenangebot umfasst für Kinder ab drei Jahren auch Hobsi Hopper Turneinheiten zur gezielten Stärkung der Körpermotorik und -koordination sowie musikalische Früherziehung. Regelmäßig finden darüber hinaus Ausflüge zur nahegelegenen Wasserwiese im Prater statt und manchmal werden auch gemeinsame Theaterbesuche unternommen. InteressentInnen wenden sich bitte direkt an die Kindergartenleiterin Elisabeth MURAUER, T: 01/798 74 27, bkdg.towntown@speed.at bzw. Angela LUEGER, T: 01/313 16-83603, angela.lueger@youunion.at.

TEAM BRANDL



**BETRIEBSKINDERGARTEN
WILHELMINENSPIITAL**

Sechs Gruppenräume und viel Platz zum Spielen Der neue Kindergarten an der Johann-Staud-Straße wird als Niedrigenergiehaus nach modernsten ökologischen Kriterien errichtet. Auf rund 1.700 Quadratmetern Nutzfläche entstehen sechs Gruppenräume auf zwei Geschoßen, die nach Südwesten - Richtung Spitalsgelände - orientiert sind. Der Grünraum erstreckt sich auf rund **2.000 Quadratmetern** und bietet den Kindern viel Freiraum und Platz zum Spielen. Der Kindergarten soll - wie derzeit auch schon - vor allem der Kinderbetreuung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen. "Die Öffnungszeiten des Kindergartens sind mit den Dienstzeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt. Das Tolle daran ist, dass, **während die Eltern im Nachtdienst sind**, die Kinder hier übernachten können", so Generaldirektor Wilhelm Marhold. Dieses Service gibt es schon seit mehr als 20 Jahren im Kindergarten des Wilhelminenspitals. Insgesamt gibt es im Wiener Krankenanstaltenverbund zehn Betriebskindergärten mit insgesamt **1.142 Betreuungsplätzen**.

Im April starten die Bauarbeiten, die ca. eineinhalb Jahre dauern werden. Bis Herbst 2013 wird der Rohbau errichtet. Danach kann mit dem Fassaden- und Innenausbau fortgesetzt werden. Seit 2014 sind

die Kinder in ihren neuen Kindergarten untergebracht. Hinblicklich des Umstandes dass nun auch vermehrt junge Eltern in unser Unternehmen drängen wird die Frage wieder aktuell ob es einen Ausbau der Betriebskindergärten geben soll oder ob das Angebot von Gemeinde und Privat ausreicht. Beachtlich muss man aber auch feststellen, dass in den letzten Jahren kein Bedarf an Nachtkindergärten angemeldet wurde. Auch ich sehe es als eher unwahrscheinlich das eigene Kind über die Nacht in eine fremde Umgebung zu geben nur weil an einigen Tagen eine Dienstschicht diese Option erforderlich machen könnte. Für den Bereich Wiener Linien müsste man völlig andere Konzepte ausarbeiten. Ein Vorschlag wäre es mit sogenannten Leihomas oder Opas zu denken. Vielleicht sogar mit ehemaligen Mitarbeiter welche

man sehr lange kennt und entsprechendes vertrauen aufbauen kann. All das und eine generelle Bedarfsanalyse soll nun Fraktionsübergreifend statt finden. Dazu gab es schon ein Treffen und unsererseits einige Vorschläge. Wir berichten natürlich weiter und hoffen ein sinnvolles Angebot vorstellen zu können. Denn in erster Linie soll der Dienst so gestaltet sein dass Eltern SELBSTVERSTÄNDLICH nie eine solche Ausweichbetreuung benötigen. Ziel muss es immer sein, alles dafür zu tun und aus zu schöpfen, um Eltern die Betreuung der Kinder selbst zu überantworten. Im Sinne eines familienfreundlichen Unternehmens kann es nur diese Antwort geben. Schreibt uns Eure Meinung..

Richard Brandl Team Brand

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Natürlich habe ich ich gelesen das unsere Stationswarte eine Außendienstzulage zugesprochen bekommen haben. Nicht auf das Gehalt sondern als Zulage, die ihnen jeder Zeit wieder weggenommen

werden kann.“Wouw“, dann noch in einer Höhe von drei Euro pro Tag . Ja ich weiß wie es ist bei Höchsttemperaturen im Sommer oder im Winter bei extrem minus Temperaturen, bei jeder Tageszeiten Dienst zu versehen und wie es auf den Körper wirkt.Da ist die Abgeltung meiner Meinung nach zu gering. Aus Erfahrung wissen wir was in ein paar Jahren mit dieser tollen Zulage passieren wird.

TRAURIG ABER WAHR. So, geschätzte Kollegen und Kolleginnen:

Ich habe mit unseren Obermeister, Hrn. Horst Frasel betreffend der Veränderungen in der Abteilung ein sehr angenehmes Gespräch gehabt. Neu bei uns:Jetzt haben wir auch Teamleiter bekommen. Und das stell ich zuerst mal in den Raum. Diese nehmen ihre Tätigkeit sehr ernst und achten auf eine sehr gute Zusammenarbeit.DANKE. So,jetzt aber ein wenig Kritik. Wir müssen,wenn wir ein Anliegen haben zu unseren Dienstleiter. Die Kompetentesten für mich, unser Fixpersonal in der Diensterteilung erhalten die Meldung aber erst oft nachdem sie durch „drei Hände“ ging und manchmal kommt so etwas dabei raus wie beim allseits bekannten Spiel : „stille Post“. Anscheinend ist es aber Wunsch der Abteilung den Meldungsweq Teamleiter → Obermeister → Diensterteilung zu

gehen. Mir wäre es lieber den Wunsch wieder direkt an die zuständige Diensterteilung zu äussern damit auch 1:1 die Meldung wieder gegeben wird und so dem entspricht was gewünscht wurde.

Somit kam dieses Gespräch zu Stande mit meinen Hrn. Obermeister Frasel.

Er versuchte mir auch zu erklären, dass diese Vorgehensweise für die Abteilung gewünscht wird, was ich natürlich verstand denn auch wir müssen unsere Arbeit erledigen im Sinne der Abteilung wenn es auch für uns nicht immer nachvollziehbar wäre. Ich wollte aber auch über etwas Positives berichten und fragte unseren Obermeister was ihm dazu einfallen könnte. Gleich erwähnte er, dass die durchgeführten Postenkontrollen welche er auch persönlich durchgeführt hat sehr erfreulich ausgefallen sind. Er lobte unsere Mannschaft in höchsten Tönen. Als Nachsatz noch sein Hinweis, die Kontrolle ist weit besser als sie sich selber fühlt. Das nenne ich ein Lob für unsere Mitarbeiter in der kontrolle was unbedingt so weiter gegeben wird. Vielen Dank!

Zum Abschluss noch ein Merksatz: Wir sind alle nur Gehaltsempfänger vielleicht wäre es möglich ein bisschen zusammen zu rücken und nehmen nicht jeden Fehler gleich als Katastrophe wahr. Wir sind Alle nur Menschen die auch Fehler machen von ganz oben bis ganz unten, ich Danke euch.

mit lieben Grüßen
Isabella Rauch





Bei vielen Gelegenheiten ergibt sich die Frage, „**was ist Stand der Technik**“. So auch bei der Frage, wie müssen Arbeitsplätze oder Fahrzeuge „HEUTE“ beschaffen sein um den Anspruch zu erfüllen

„Werkzeuge“ zu sein.

Naturgemäß versteht der Unternehmer immer die „light“ Version oder besser gesagt die für ihn günstigere Version als Stand der Technik um sich eventuelle zusätzliche Kosten zur Erfüllung von Arbeitsschutz zu ersparen.

Ich habe daher, weil auch ich eine subjektive, für den Dienstnehmer günstigere Version der Sicht „Stand der Technik“ vertrete, einmal versucht eine Objektivierung des Begriffes zu recherchieren und nehme hier als Beispiel die arbeitgeberfinanzierte Institution als Referenz!

AUVA Website: Stand der Technik (Begriff wie er im ArbeitnehmerInnenschutz zu verstehen ist): Es geht um die einschlägigen wissenschaftlichen Erkenntnisse auf denen der Entwicklungsstand von Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen. Diese sind auf deren Funktionstüchtigkeit erwiesen und erprobt. Für die Sicherheit bedeutet der Stand der Technik also: „besser -bzw. sicherer- gibt es derzeit nicht“. ArbeitgeberInnen müssen sich über den Stand der Technik informieren und diesen unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren bei der Umsetzung von Lösungen im

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

ArbeitnehmerInnenschutz berücksichtigen bzw. anwenden.

TEAM BRANDL



AUVA Buch, Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft, Band 2, 6. Auflage, S. 99: „Der Begriff Stand der Technik definiert in der Regel technische und technologische Möglichkeiten, muss also in einem rein technischen Kontext verstanden werden. Es wird der technische Fortschritt widergespiegelt, wobei nicht zwingend davon auszugehen werden muss, dass es sich beim Stand der Technik nur um die allerletzte Spitzentechnologie handeln muss. Trotzdem handelt es sich beim Stand der Technik immer um einen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhenden Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen, Bau- oder Betriebsweisen. Weiters muss es eine Lösung (eine Methode, ein Verfahren) sein, das funktionstüchtig ist und in der Praxis ein akzeptables Maß an Störungsfreiheit und Praxistauglichkeit aufweist. Zusätzliche muss eine Lösung nach dem Stand der Technik erwiesen und erprobt sein, wobei „erwiesen“ im Wesentlichen eine mathematische Nachweisbarkeit, „erprobt“ eine ausreichende Überprüfung im praktischen Test bedeuten.“

Also, erkennt man eindeutig, dass „Stand der Technik“ ein sehr wichtiges Argument in Bezug auf Forderungen zum Arbeitnehmerschutz sein wird.

Richard Brandl



Vorlegung Krankenstandsbestätigung! Betriebsvereinbarung kann diese 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 das Angestelltengesetz. (9Oba 122/88)

sogar laufend mit Zwischenterminen AUTOMATISCH vorgelegt werden muss. Ich darf betonen, daß das Unternehmen bzw die Dienstenteilung 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

Richard Brandl



TEAM BRANDL

Was so alles im Fahrdienst schief rennt!



Ich möchte nicht mit dem Finger hinzeigen, sondern meine Gedanken zur Kündigungswelle auf Papier bringen. Mich persönlich verwundert keine Einzige Kündigung, sondern zeigt, dass einiges nicht so läuft, wie es sollte.

Fahrpläne:

Das Planungsbüro sollte auch 1-2 mal im Monat im Fahrdienst sein. Hätte den Vorteil, das die Kollegen ihre neuen Pläne "erproben" und eventuell nachbessern können. Der Oberflächenverkehr ändert sich auch ständig und Spitzenzeiten haben sich ebenfalls verschoben. Weiterer Vorteil wäre auch, dass mehr Personal der DE zur Verfügung steht.

Brüche:

Der eigentliche Zweck sollte ja sein, das die Spitzenzeiten abgedeckt werden. Aber diese Zeiten fangen nicht bereits um 4:18 an und hört um 20:45 auf? Die Brüche gehören überarbeitet!

Gruppen und Dienststücke:

Auch hier gibt's viel Handlungsbedarf! Die vielen Gruppen mit 9 Stunden und über 400 Rolldienst sind zu viel und laugen das Fahrpersonal aus. Diese Dienste wären nur halb so schlimm, wenn es adäquate Pausen gäbe. Nur 35 Minuten, selbst diese werden geteilt, gibt einem nicht die Möglichkeit sich zu erholen.

Expedite, ein Ort der Erholung:

Mich verwundert das neue Expedit Nussdorferstrasse. Dieses Expedit wurde erst neu gebaut, aber es gibt weder ein Radio, noch einen Fernseher. Andere Expedite stinken traditionell von den Toiletten. Ist dann keine Erholung, sondern eine Qual! Beispiele gefällig? Expedit Südbahnhof, Friedrich-Engels-Platz fallen mir spontan ein.

Fahrzeugmix:

Es freut den meisten vom Fahrpersonal ungemein, wenn man zumindest ein Ulf zum fahren bekommt. Als Beispiel Gruppe 2-6 ist Dienstags eine reine E2 Gruppe.

Diese ganzen Punkte fördern nicht nur den Frust beim Fahrpersonal, sondern es treibt auch die Krankenstände in die Höhe!

Zum Nachdenken ein Post auf der Seite der Wiener Linien vom 14.2.2019

"Guten Abend

Ich muss das jetzt mal öffentlich machen, was für ein Unverantwortlicher Arbeitgeber die WL sind. Mein Freund ist Busfahrer, hatte heute einen Dienst von 6-20 Uhr, d.h. er steht um 4:30 auf und kommt um 20:30 heim. Am nächsten Tag muss er um 3:30 wieder aufstehen. Also von aufstehen bis heim kommen vergehen 16 Stunden, wenn er heim kommt muss er noch Duschen, Essen etc. Er kommt also frühestens um 22 Uhr ins Bett, also kann er maximal ein 5Stunden schlafen. Erklärt mir bitte wie man nach einem ~18 Stunden Tag nach 5 Stunden schlaf wieder Fit sein soll um am nächsten Tag 9 Stunden und 15 Minuten Bus zu fahren?! Die Sicherheit eurer Mitarbeiter und Fahrgäste ist euch sowas von EGAL, behauptet bitte nicht das es nicht so wäre, sonst würden solche Dienste auch nicht zustande kommen, weiters haben wir einen 8 Stunden Arbeitstag und nicht 9 Stunden und noch mehr, gerade in so einem Job der eh schon schlecht bezahlt wird für solche Dienste und Verantwortung. Oder wie kommt man auf die glorreiche Idee, eine Woche früh Dienste und die nächste Woche spät Dienste? Wie gekauft sind die ganzen Betriebsräte, Arbeitsmediziener, AK und wer da sonst noch dabei ist? Oder zwei mal am selben Tag arbeiten gehen? Wo gibt es sowas? Man fängt in der früh an geht dann nach hause schlafen und hat dann Nachtdienst??? Hat das irgendwer von euch Studierten schon mal selbst gemacht? Ich denke nicht. Bin gespannt ob ich eine Antwort bekomme oder ob ich das vielleicht weiter leiten soll was das für Zustände sind"

Es gibt eine alte Unternehmerweisheit, die ich selber immer, in meinen alten Führungstätigkeiten als Abteilungsleiter, Ausbildner, Betriebsleiter und Selbständiger, sehr ernst genommen hatte:

GEHT'S DEM MITARBEITER GUT, GEHT'S DEM UNTERNEHMEN GUT!

Amen!
Mit freundlichen Grüßen
Michael Stöger

TEAM BRANDL



Wie die Zeit vergeht!

Heuer haben wir viele Pensionierungen im Sektor Süd und es wird Zeit, von diesen Kolleginnen und Kollegen Abschied zu nehmen. Wie oft hat man gemeinsam gelacht oder hat sich Privates erzählt!? Vielleicht war man sich auch manchmal nicht einer Meinung aber dennoch hat man gemeinsam Einiges erreicht!Egal wie, es war eine schöne Zeit!Ich wünsche diesen Kolleginnen und Kollegen eine entspannte sowie lange, gesunde Pension.

Euer Kollege Michael Schneeweiß



Hallo liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Erstmal ein Danke für das viele Interesse, für das Team Brandl. Leider musste ich selbst erfahren wie notwendig es ist, daß jemand hinter Dir steht und alles daran setzt dir zu helfen. Wie einige von euch wissen, wurde mir wieder meine Dienstregelung nicht genehmigt. **Mit Team Brandl und Anwalt** habe ich jetzt wieder meine **Dienstregelung bekommen**. Ein herzliches Dankeschön für den Einsatz! Ich finde es einfach nur traurig, daß man nach 26 Dienstjahren so weit gehen muss. Anerkennung und Treue dürfte leider so mancher vergessen haben. Ein **Dankeschön auch an die Direktion** die sich meiner Sachen angekommen hatte und lange mit der Dienststelle verhandeln musste! **Nicht gleich die Flinte ins Korn werfen**, aufstehen und reden. Nicht alles gleich schwarz malen. Auch in der Direktion sitzen Menschen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sich für uns einsetzen. Jetzt steht erstmal die Ak Wahlen an. Wie ihr wisst sind auch wir das **Team Brandl** mit dabei. Wir brauchen **jede Stimme**. Bitte geht zur Wahl und unterstützt uns.

Liebe Grüße von Mario Koral – Team Brandl

Funktionäre als „Gschichtldrucker“?

So tituliert sahen uns wieder einige „Hobbyjuristen“ und auch anonyme Kritiker als der Artikel, **DATENSCHUTZ**, publiziert wurde. Dabei ging es darum, dass es keine gesetzliche Verpflichtung gibt die eigene Anschrift nach einem VU mit Blechschaden als Lenker/Fahrers eines VO Fahrzeuges, am Anschriftenheft bzw dem Unfallgegner bekannt zu geben. Es genügt die Unternehmensanschrift! Treue Leser unseres Mitarbeiterblattes wissen allerdings dass von uns nur gesicherte und „wahre“ -wirkliche, Aussagen publiziert werden, **AUCH** wenn dadurch die gängige unternehmensinterne Schattenrechtsmeinung relativiert und widerlegt wird. Wir möchten den Kollegen die Tatsachen näher bringen und nehmen keine Rücksicht auf „Wunschdenken“ mit all den negativen Willküraktionen. Nun auch "Intern" geklärt!

Richard Brandl
PV/BR Fahrdienst



Berufstitel TRIEBFAHRZEUGFÜHRER
...aus dem Jahr 13.05.2011 13:46

Wie schon im Wahlprogramm einmal angedacht ist es ein Bestreben möglichst viele Informationen betreffend Berufsbildgenerierung bei den W.L für unsere langdienenden Kollegen zu sammeln, aufzuarbeiten und dann mit dem DG darüber zu verhandeln ob ein Berufsbild als Strassenbahn / UBahnfahrer möglich gemacht wird. Die Vorteile liegen auf der Hand. Attraktivitätssteigerung, Absicherung der Kollegenschaft sozial und auch arbeitsrechtlich sowie einem besseren Qualitätsbewusstsein. Bei genauerer Betrachtung der "Lehrzeit" erkennt man die Machbarkeit. Ich habe vor 10 Jahren vorgeschlagen (und in den letzten Monaten wiederholt) auch bei uns die Ausbildung so zu erweitern dass Fahrdienstkollegen auf die Mindestausbildungszeit von 3 Monaten kommen. Nimmt man zB diverse technische Module hinzu kommt man locker auf 6 Monate und könnte auch noch die Kontrolltätigkeiten mit rein nehmen. Mit einem bereits bestehenden technischen Lehrberuf könnte dann ein **neuer Beruf "Triebfahrzeugführer"** generiert werden. Ich glaube nicht, dass ich auf den exorbitanten Unterschied zum derzeitigen Zustand, extra hinweisen muss. Im Sinne des Mottos, "**der attraktivste Arbeitgeber**" werden zu wollen", relativiert sich auch der anfänglich höhere Mehraufwand für das Unternehmen, denn zufriedene und sozial **abgesicherte Mitarbeiter** sind von unschätzbaren Wert für das Unternehmen.

Richard Brandl

TEAM BRANDL



 **DMVIT - IV/ST5 (Rechtsbereich Straßenverkehr)**
Postanschrift: Postfach 201, 1000 Wien
Büroanschrift: Raasdorferstraße 2, 1030 Wien
E-Mail: info@bmvit.gv.at
Internet: www.bmvit.gv.at

(Antwort bitte unter Anführung der SZ.Nr. an den oben angeführten E-Mail-Adresse)

GZ: BMVIT-160.020/0021-IV/ST5/2013 DVR:0000175

Herr
Richard Brandl



Wien, am 07.09.2013

Verhalten bei einem Verkehrsunfall, Nachweis der Anschrift bei Unfällen ohne Personenschaden

Sehr geehrter Herr Brandl!

Zu Ihrer Anfrage vom 17.07.2013 teilt das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie mit, dass es in der Straßenverkehrsordnung keine Bestimmung gibt, die vorschreibt, welche Anschrift im Falle eines Verkehrsunfalles, bei dem lediglich Sachschaden entstanden ist, nachzuweisen ist. Es sollte jedenfalls eine Anschrift sein, an der der Unfallbeteiligte auch tatsächlich zu erreichen ist. Ob diese Anschrift eine Firmenanschrift oder eine Wohnanschrift des Unfallbeteiligten ist, ist nach Ansicht des bmvit nicht relevant.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Bundesministerin:
Mag. Christian Kainzmeier

Ihr(e) Sachbearbeiter(in):
Doris Quasnicka
Tel.Nr.: +43 (1) 71162 65 1804
E-Mail: doris.quasnicka@bmvit.gv.at



Familienfreundlicher Betrieb!

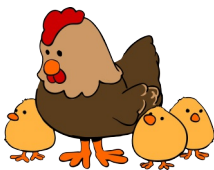
Auch unser Unternehmen ist stolzer Besitzer eines Zertifikates als Ausweis für Familienfreundlichkeit. Wir kennen ja den amerikanisierten

Drang uns überall und mit Jedem zu messen und zu beurkunden wie gut wir denn nicht alle sind. Auch die typisch europäische Unkultur jedes nationale Wort in ein Englisch zu übersetzen so es ins Business gehört. Wir sind nun angekommen in einer Welt wo die


persönliche Reife und Ausbildung nur noch am Papier existiert und es in der Tat völlig wurscht ist was tatsächlich dahinter steckt. Und nun komme ich schon zum Kern. Der Kompetenz.

Wie schon ausführlich berichtet sehe ich das Kernproblem im Unternehmen an der mangelnden Sozialkompetenz vieler Führungskräfte. Und da scheint es auch nicht unlogisch dass Zertifikate kaum etwas aussagen wenn der Inhalt nicht gelebt wird. So kratze ich nun die Kurve zum familienfreundlichen Unternehmen Wiener Linien. Wer jetzt ein wenig Luft zum Atmen braucht nimmt sich bitte ein paar Sekunden Zeit zum verschlafen.....So wichtig das Thema wirklich ist und ich gehe da völlig konform mit der Aussage dass die Zukunft den familienfreundlichen Arbeitgeber gehört. JA und hoffentlich. Jedoch kennt man auch die anderen Gütesiegel in unserer Gesellschaft

Gütesiegel wie das AMA oder die diversen BIO Marker. Erinnerunglich sind mir die Schmäh Hühnern die „aus Bodenhaltung“ statt der überfüllten Käfigen ohne Sitzstangen und Durchschissgittern, nun die selben engen unzureichenden Käfigen jetzt mit eingezogenen Metallboden besitzen, aber tatsächlich die selben Lebensumstände ertragen müssen. Solange man glaubt und nicht analysiert haben all diese Auszeichnungen eine Berechtigung BIS.... man drauf kommt dass Vieles nur Schall und Rauch ist, heisse Luft und Papierverschwendung. ACHTUNG, Vieles habe ich geschrieben. Schauen



Wiener Linien GmbH & Co KG


 Erdbergstraße 202
 1031 Wien
 Österreich
<http://www.wienerlinien.at>
 Branche:
 Transport/ Verkehr
 Anzahl Mitarbeiter:
 8.876
 Anzahl Mitarbeiter weiblich:
 1154
 Anzahl Mitarbeiter männlich:
 7722

wir uns einmal unser Zertifikat an. Ausgestellt von einer privaten Gesellschaft. Ähnlich dem Motiv

(Geschäft) der aus dem Boden spriessenden Beratergesellschaften hat es sich eine Gesellschaft zum Ziel gemacht Zertifikate aus zu stellen die einen familienfreundlichen Betrieb identifizieren sollen. Ansich ein Geschäft wie jedes Andere wenn gut gemacht dann solls so sein. Mir wäre lieber eine staatliche Organisation die an unverrückbaren Parametern eine Qualifikation festmacht. Egal, ich

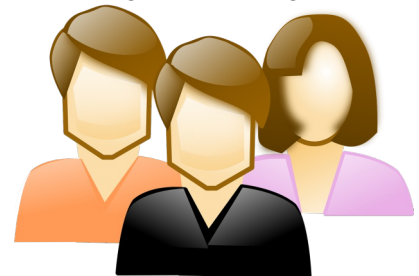
wünsche mir auch wöchentlich einen Lottogewinn. Kommen wir daher einer sachlichen Betrachtung näher. Wie kommt man dazu als ein familienfreundlich


 Grundzertifikat: 2016
 Zertifizierung bis:
 2019
 Auditor:
 Mag. Martina Pecher

er Betrieb erkannt zu werden. Damit meine Ausführungen möglichst objektiv gelingen habe ich hier einen Link bekanntzugeben:

<https://www.unternehmen-fuer-familien.at/partner/wiener-linien-gmb-h-co-kg>

Dort wird versucht das Engagement zum Erreichen der Familienfreundlichkeit mit Worten zu beschreiben welche ich nicht in der Lage bin authentisch wieder zu



geben. Persönlich fehlt mir der Wunsch nach Wiederholung der Lob-preisungen spätestens nach dem Lesen über die tollen Möglichkeiten des Nachkindergartens (der nie in Aktion trat und seit Beginn auf Eis liegt) oder die Aufzählung von gesetzlichen Rechten als Argument.

Wie auch immer, ob dieses Zertifikat ausgestellt wurde und wird zählt nichts wenn beispielweise gerade vermehrt im Sektor Nord Strassenbahn Mitarbeiter periodisch vor die Wahl gestellt werden entweder Sorgepflichten zu verletzen oder den neu erstellten Dienstplan ohne wenn und aber zu befolgen. Einen neuen „Plan“ der rein subjektiv wegen einer Führungsmethode eingeführt wird. Nachweislich waren nämlich alle Dienste bisher möglich und auch mittels Dienstenteilungs-

programm bis zumindest Ende des laufenden Jahres eingeteilt. (Und somit möglich) Es handelt sich dort nicht um Einzelfälle, mehrere Fälle sind dokumentiert und in laufender Klärung. Man braucht aber nur den Blick kurz in eine andere Richtung zu lenken und sich beispielsweise die Abteilung Ombudsstelle anzusehen. Auch dort hat sich einiges geändert, so sind die sehr engagierten Damen dort gar nicht mehr tätig. Diskrepanzen zwischen tatsächlichen Vorfällen und dem Wunsch was Vorzufallen hat änderten ganz offensichtlich den Blick. Aus meiner Tätigkeit im ganzen Netz kann ich zumindest im betrieblichen Bereich kaum etwas familienfreundliches berichten. Nochmals aufgepasst, KAUM, heisst dass ich sehr wohl auch Bemühungen erkannt habe die sehr engagiert versuchen das Bild wieder aufzuhängen. Es gibt einige Führungskräfte die beinahe selbstlos versuchen doch noch ein Team zu bilden und unser an sich grossartiges Unternehmen zu stützen. Dazu möchte ich beitragen und hoffe dass noch einige unserer Kolleginnen und Kollegen auch dazu bereit sind. Allerdings muss man dazu auch die Verursacher der Verwerfungen beim Namen nennen.



Es wird nicht mehr genügen von ungünstigen Referatsleitungsmethoden zu schreiben oder von betreffenden Diensterteilungen die nicht mit jedem sprechen oder gar Verkehrskanzleien die erst eine Genehmigung brauchen um Aussagen zu treffen. Das Unternehmen ist nicht das private Spielzimmer von Selbstverwirklichern, nicht das Labor für Versuche auf Kosten der Steuerzahler und Mitarbeiter, nicht die Kompensation für private **Versäumnisse** und auch **nicht** das **Schlachtfeld** für gescheiterte Führungskräfte anderer Betriebe oder Unternehmungen. Führen muss man können. Da genügt es nicht einen Titel zu führen. Soziale Kompetenz ist ausschlaggebend und wer das nicht kapiert, hat eher nichts im Unternehmen zu suchen als brave Betriebsmitarbeiter die pflichtbewusst die auferlegte Arbeit erledigen und manchmal kleine Fehler begehen. Wir sind alle Angestellte in diesem grossartigen Unternehmen. Unser Chef ist in letzter Instanz der Steuerzahler (nicht nur von Wien).

Fazit! Hinterfragen wir wann der gelebte familienfreundliche Betrieb werden wird, ob ohne oder mit Zertifikat, denn auf das kommt es nicht an..

TEAM BRANDL



TEAM BRANDL



TEAM BRANDL

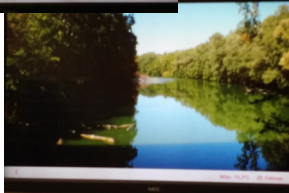
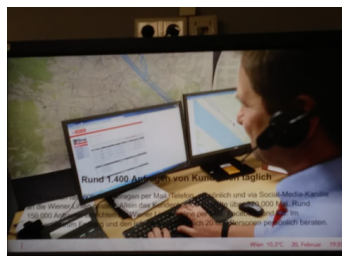


TEAM BRANDL



Jeder kennt sie. **Diese WiLi-TV-Monitore**. Die jüngste Einspielung jedoch (Mitte Februar 19) dürfte ein Praktikant durchgeführt haben: Schwarze Buchstaben auf dunklem

Hintergrund. Samma froh, dass auf Fahrzeugen wenigstens zum Großteil aufmerksamere Bezugsnehmer am Werkeln sind.



Kuchentag Sektor West/Nord/UBahn

Selbstgebackenes schmeckt halt besser als sonst üblich schnell was "Billiges" besorgen und dann grossflächig verteilen. Unser Zugang zu Mitarbeiterbetreuung unterscheidet sich nicht nur beim Kuchen backen, oder Verteilung von Kulis. Qualität soll für alle Bereiche gelten. Qualität bei der rechtlichen Hilfestellung, Qualität in der Ausbildung unserer Ansprechpartner und Qualität in der Bedienstetenvertretung. Sich Abheben vom gewohnten Angebot der "nur kane Wöhhn" Mentalität diverser politisch gelenkter Fraktionen.

Ehrlich und unabhängig finanzieren wir unsere Aktionen und Aktivitäten aus unserer eigenen Kasse... Euer TEAM BRANDL

Euer aufmerksamer Dierk





GEBRAUCHTWAGEN - REIFEN - ERSATZTEILE



Gebrauchtwagen - Reifen - Ersatzteile

Garic Goran
Rottstr. 5
1140 Wien

+43-664-489-22-41
/GGCARS
garic@gmx.at

<<< SOMMERREIFEN >>>

15 Zoll

195 50 R15 ab 45€
185 55 R15 ab 45€
195 55 R15 ab 45€
185 60 R15 ab 45€
195 60 R15 ab 45€
205 60 R15 ab 50€
185 65 R15 ab 45€
195 65 R15 ab 45€
205 65 R15 ab 50€
215 65 R15 ab 50€

16 Zoll

195 55 R16 ab 50€
205 55 R16 ab 50€
215 55 R16 ab 50€
225 55 R16 ab 55€
205 60 R16 ab 50€
215 60 R16 ab 50€
225 60 R16 ab 55€
235 60 R16 ab 60€
215 65 R16 ab 55€
215 70 R16 ab 65€
225 70 R16 ab 65€
235 70 R16 ab 75€
245 70 R16 ab 75€

17 Zoll

205 45 R17 ab 50€ 215 45 R17 ab 50€
225 45 R17 ab 55€ 235 45 R17 ab 55€
245 45 R17 ab 60€ 205 50 R17 ab 55€
215 50 R17 ab 55€ 225 50 R17 ab 60€
235 50 R17 ab 60€ 205 55 R17 ab 55€
215 55 R17 ab 55€ 225 55 R17 ab 60€
235 55 R17 ab 60€ 215 60 R17 ab 60€
225 60 R17 ab 65€ 235 60 R17 ab 70€

18 Zoll

Preis ab/pro Stück inkl. MwSt

19 Zoll

225 35 R18 ab 70€ 225 40 R18 ab 55€
235 40 R18 ab 55€ 245 40 R18 ab 60€
255 40 R18 ab 65€ 225 45 R18 ab 55€
235 45 R18 ab 60€ 245 45 R18 ab 60€
235 50 R18 ab 60€ 245 50 R18 ab 70€
215 55 R18 ab 60€ 225 55 R18 ab 65€
235 55 R18 ab 65€ 255 55 R18 ab 70€
225 60 R18 ab 70€ 235 60 R18 ab 70€
245 60 R18 ab 70€

225 35 R19 ab 55€ 235 35 R19 ab 60€
245 35 R19 ab 60€ 255 35 R19 ab 65€
275 35 R19 ab 75€ 245 40 R19 ab 60€
255 40 R19 ab 70€ 235 45 R19 ab 75€
245 45 R19 ab 75€ 255 50 R19 ab 75€
225 55 R19 ab 80€ 235 55 R19 ab 80€
245 55 R19 ab 80€

Alle Marken von Reifen auf Bestellung ca. 5 Arbeitstage. Abholung in Wien oder Versand auf Ihre Adresse Kostenlos



<<< Ersatzteile >>>

<<< Alufelgen/Stahlfelgen >>>

Ersatzteile für alle PKW Modelle

- Kupplungssätze
- Bremssätze
- Filter
- Öle
- Querlenker
- Stoßdämpfer
- Federn
- usw.



Alufelgen alle Marken / Stahlfelgen bis 16 Zoll

- Z-Performance
- Japan Racing
- Yido Performance
- Keskin
- Motec
- Borbet
- OZ
- usw.



