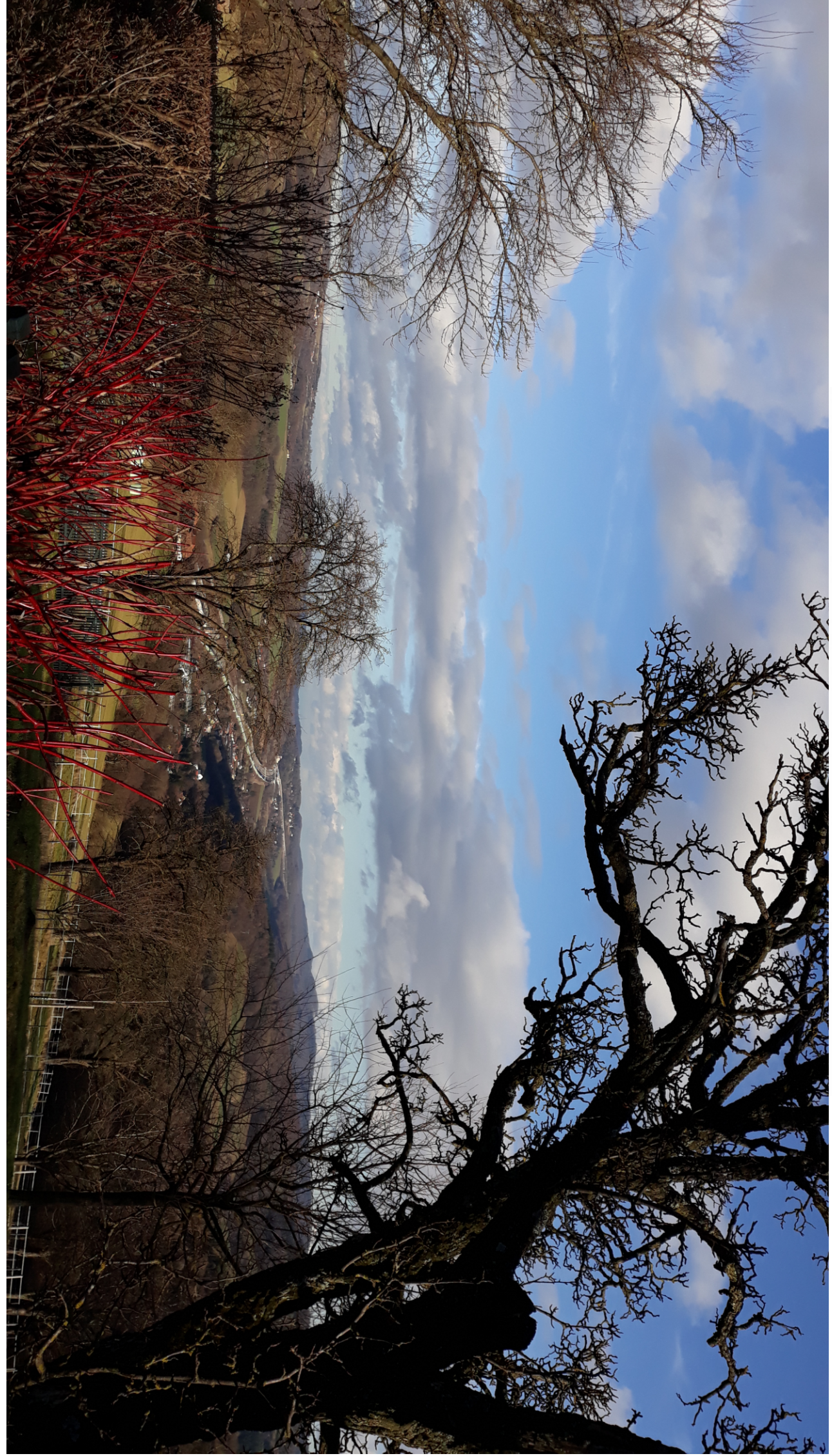


Personal Journal OCTAVO

TEAM BRANDL





Willkommen!
Hiermit die neue und achte Betriebszeitung "Personaljournal". OKTAVO

Vielen Dank für die grossartigen Rückmeldungen von nun SIEBEN 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.

Wir hoffen, Euch wieder eine interessante Ausgabe präsentieren zu dürfen und wünschen interessante Lesestunden.

Euer Richard Brandl

ZEIT für die Forderung einer gesetzlichen 30 Stundenwoche!

Was bisher geschah... Februar 1959 45 Std Woche
1970 43 Std Woche
1972 42 Std Woche
1975 40 Std Woche



in manchen Branchen 1985 38,5 Std Woche
SEIT ÜBER 45 Jahren KEINE BEWEGUNG mehr

Daher JETZT Senkung der Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden!!

TEAM BRANDL

1 Milliarde	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 14
4 Tage Woche	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30
50 + Kündigung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 16
Adieu	Manfred Utner	PJ Septima Seite 26
AK Wahl 2019	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 9
Altersteilzeit	Erich Dolezal	PJ Secundo Seite 19
Antrag Roll	Richard Brandl	PJ Septima Seite 14
Anschriftenhefte	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30
Anschriftenhefte2	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 24
Arbeit Freude	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 2
Arbeitsbed.	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 18
Arbeitgeber	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 22
Arbeitsmoral	Michael Kufner	PJ Secundo Seite 27
Arsch hoch	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 6
Arbeitszeiten	Team Brandl	PJ De Primo Seite 6
Arbeitsschutz	Ing Ramskogler	PJ Septima Seite 5
Arztbesuch	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7
Aussendienstzul.	Richard Brandl	PJ Septima 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
Betriebsrat 1,2	19 Richard Brandl	PJ Quartus Seite 14,15
Betriebsrat 3-5	19 Richard Brandl	PJ Quintus Seite 13,14
Bildersprache	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 11
Burnout	Dragana Rasic	PJ Septima Seite 23
Bus Diesel E6	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 4
Diensterteilung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 3
Diensterteilung	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 11
Dienstregelung	Mario Korla	PJ Quartus Seite 24
Dienststelle	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 13
Die Stadt gehört	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 21
Dispositionskrise	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 5
Dispoverständnis	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 15
Durchrechnung	Team Brandl	PJ Et Sextus Seite 3
Einigkeit	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25
Email für alle Ma.	Richard Brandl	PJ Septima Seite 22
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
Familienbonus	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 16
Familienfreundlich	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 25
Flexibilität	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 8
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
Fremdschämen	Michael Schneeweiss	PJ Quintus Seite 20
FSG	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 28
Fürsorgepflicht	Manuela Brandl	PJ De Prima Seite 22
Gastronom PV	Manuela Brandl	PJ De Primo Seite 16
Gehalt 2019	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 9
Gehalt 2020	Richard Brandl	PJ Septima Seite 18
Gehaltsverh.	Michael Schneeweiss	PJ Tertius Seite 23
Genug ist Genug	Silvia Schwetz	PJ Quintus Seite 12
Geschwindigkeit	Michael Schneeweiss	PJ Secundo Seite 25
Gewerkschaft	Richard Brandl	PJ Septima Seite 17
GPS Zug	Michael Stöger	PJ Secundo Seite 25
Gutsküche	Michael Schneeweiss	PJ Secundo Seite 20
Gross oder Böse	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 8
Guter Ton	Laszlo Kelemen	PJ Quartus Seite 11
Haltestellen	Dierk Labes	PJ Septima Seite 12
Handy	Andrea Zechmeister	PJ Septima Seite 24

"Inhaltsverzeichnis der letzten Ausgaben"

Hitzeschutz	Team Brandl	PJ De Prima Seite 2
Hitze	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 5
Hitzeablösen	Richard Brandl	PJ Quintus Seiten 15,23
Hitzeablösen	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 15
HIV Infektion	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 4
IBIS Geräte	Dierk Labes	PJ Quintus Seite 10
Idee entsteht	Richard Brandl	PJ Septima Seite 15
Info Technik	Anton Zehner	PJ Septima Seite 24
Intensivkontrolle	Geraldine Herzog	PJ Tertius Seite 2
Interventionen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 18
Interventionen	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 16
Jahreskarte	Geraldine Herzog	PJ Quintus Seite 19
K30 Pool	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 17
Ka Idee	Silvia Schwetz	PJ Septima Seite 24
Karren Wand	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 8
Klima Ulf	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7
KOB	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 9
Kündigungswelle	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 13
Kindergarten	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 19
Kinderwagen	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 8
Kollegenschaft	Erich Dolezal	PJ Septima Seite 27
Kontakt Gesund	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 13
Krankenstands.	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 6
Krankenstands.	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 22
Krankenstand 2	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 22
Krankenstand	Manuela Brandl	PJ Septima Seite 11
Kundenorientier.	Andrea Zechmeister	PJ Septima Seite 13
Kurze Hosen	Anton Zehner	PJ Quintus Seite 21
KV Mitarbeiter	Mario Korla	PJ Septima Seite 26
KV Neu	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 20
KV Neu Beispiel	Team Brandl	PJ Septima Seite 20
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 Quartus Seite 16
Leserbrief	Anonym	PJ Quintus Seite 19
Leserbrief	Anonym	PJ Quintus Seite 20
Mehrleistungen	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 29
Meldezettel	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 5
Mercedes Bus	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 7
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
Newsflash	Richard Brandl	PJ Septima Seite 13,19
Nichtgenutzte Chance	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 8
Nichtraucher	Manuela Brandl	PJ Et Sextus Seite 3
Operator	Dierk Labes	PJ Septima Seite 6
Ordinationszeiten	Manuela Brandl	PJ Et Sextus Seite 7
Quarzsand	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 9
Papamonat	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 18
Parkplatzproblem	Manuela Brandl	PJ Quartus Seite 12
Parkplatzregel	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 3
Parkraumplan	Richard Brandl	PJ Septima Seite 3
Pausen M14k	Elvira Riedl	PJ Tertius Seite 27
Personalmangel	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 7
Pranger	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 17
PVWahl2019	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 17
Projekt Nord	Dierk Labes	PJ Septima Seite 9
Prozess W.L	Andrea Zechmeister	PJ Quartus Seite 4
Rolldienst	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 5
Rückblick	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 15

Rückkehrgespr.	Michaela Karner	PJ Et Sextus Seite 13
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
Sicherheitsabst.	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 2
Sonnenschutz	Emmanuel Ypsilanti	PJ Septima Seite 21
Stand der Technik	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 22
Stationswarte	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 12
Stationswarte	Leserbrief	PJ Quintus Seite 5
STVO vs Vorges.	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 18
Triebfahrzeugführer	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 24
Trinkflaschen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 4
Überstunden	Leserbrief	PJ Septima Seite 4
Ulli Sima	Erich Dolezal	PJ Et Sextus Seite 12
Umfragen	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 17
Unklimatisiert	Michael Stöger	PJ Et Sextus Seite 16
Unterstützung	Michaela Karner	PJ Tertius Seite 13
Urlaubsregelung	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 6
Urlaubssperre	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 12
Urlaubsübersicht	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 7
Urlaubsübersicht	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 18
Vermummung	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 25
Verfall Urlaub	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 8
Vienna Lines	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 31
Vorrückung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 10
Vorrückung	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 18
Vorrückung	Richard Brandl	PJ Septima Seite 14
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
Vorstellung	Dragana Rasic	PJ Septima Seite 6
Wagenübern.	Dierk Labes	PJ Tertius Seite 21
Wagenübern.2	Dierk Labes	PJ Quartus Seite 17
Wahlen 2018	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 5
Wahlen 2019	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 3
Wahlen	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 16
Was läuft schief	Anton Zehner	PJ Septima Seite 21
Weichen	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 4
Werksstätten	Anton Zehner	PJ Tertius Seite 10
Werksstätte	Anton Zehner	PJ Et Sextus Seite 16
Wertschätzung	Manuela Brandl	PJ Quintus Seite 21
Winter	Dierk Labes	PJ Septima Seite 12
Wochengeld	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 13
Wunder	Michael Schwarzbauer	PJ Secundo Seite 20
Was läuft schief	Michael Stöger	PJ Quartus Seite 23
Zeit vergeht	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 23
ZK	Silvia Schwetz	PJ Septima Seite 22
Zusammen	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 6
Zulagen	Isabella Rauch	PJ Quartus Seite 20
ZuweisungsG	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 13

TEAM BRANDL



Liebe Leserinnen unseres Personaljournals, ich hoffe im Namen aller Team Brandl-Mitwirkenden, das ihr gesund und wohlbehalten im Neuen Jahr angekommen seid. Immer öfter fragen uns Kollegen, in welchem Journal was gestanden ist

bzw. wie genau finde ich eure Zeitungen auf den Dienststellen und Expediten. Leider gibt es immer wieder einige Papier essenden Mitarbeiter, welche sich mit Vorliebe über unsere Printausgaben des Personal-Journals stürzen, um sie sich einzuverleiben, oder so. Deshalb eine Bitte: Falls ihr unser Journal fertig gelesen habt, legt es doch bitte wieder an einen Platz zurück, wo es einem nächsten vielleicht ebenfalls als Lektüre zum Lesen oder nachlesen zur Verfügung steht. Außerdem findet ihr jedes Journal auch als Download-Version über unsere gediegen gehaltenen Internetpräsenz Team-Brandl.at Viel Spaß beim Lesen und einen angenehmen und ruhigen, sowie meldungsfreien Dienst gewünscht

Optimistische Grüße
Dierk Labes



Durchschnittliche WOCHENHÖCHSTARBEITSZEIT 48 Stunden innerhalb eines 17 wöchigen Durchrechnungszeitraumes!!!

Endlich wurde nach unserer langen Forderung die Durchrechnung der maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden!!! (nicht zu verwechseln mit der bedauernswerten Durchrechnung von Normalüberstunden auf nun 8 Wochen ab 7.1.2020) EINDEUTIG geregelt.

Nunmehr gilt eine "rollierende" Beobachtungszeit sodass ZU JEDER ZEIT die maximale wöchentliche Arbeitszeit innerhalb von 17 Wochen!! 48 Stunden beträgt.

Diverse "Kunstgriffe" seitens Einzelpersonen im Unternehmen wie auch "Anwälte" sind nun Geschichte.

Mir persönlich war und ist es wichtig das Ausufern von Überstunden ein wenig ein zu dämmen. Zum Schutz der Bediensteten die nicht wie ganz junge neue Mitarbeiter "verheizt" werden. Bitte bedenkt auch, dass jahrelange Überstunden "Orgien" IMMER auf die Gesundheit "gehen" und man irgendwann ausbrennt. Wichtiger ist es ordentlich im Normaldienst zu verdienen und NICHT EIN LEBEN AUF ÜBERSTUNDEN aufzubauen.



ACHTUNG! Neu BVAEB : Anscheinend hat man die Info über die Übergangsregel nirgendst weiter kommuniziert und die Versicherten (ehemals bei der Betriebskrankenkasse) im Unklaren gelassen. Daher seitens TEAM BRANDL die Info für unsere Kollegen:

Es ist eine Übergangsregel vereinbart welche bis 31.12.2024 KEINEN SELBSTBEHALT für ambulante Leistungen bestimmt. (exkl. Zahnarzt) Selbst in der Versicherungsanstalt BVAEB sind noch nicht alle Mitarbeiter davon informiert. Solltet Ihr Probleme mit der Verrechnung bekommen könnt Ihr gerne an uns diesbezüglich heran treten.

werden.

www.ris.bka.gv.at

TEAM BRANDL

Regelung findet sich in den Schlussbestimmungen zu Art. 4 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 im B-KUVG unter § 255 Abs 10:

BGBl. I - Ausgegeben am 22. Dezember 2018 - Nr. 100

84 von 164

(9) Sozialversicherungsbedienstete, die sich am 31. Dezember 2018 in einem aufrechten Dienstverhältnis befanden, dürfen dienstgeberseitig nicht aus dem Grund der Organisationsänderungen durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2018 gekündigt werden.

(10) Abweichend von § 63 Abs. 4 ist von den nach § 1 Abs. 1 Z 37 Versicherten, die am 31. Dezember 2019 bei der Betriebskrankenkasse der Wiener Linien versichert sind, bis zum 31. Dezember 2024 ein Behandlungsbeitrag nicht zu entrichten.

(11) Abweichend von § 158 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2018 ist der Abschnitt VII des Achten Teiles des ASVG in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 weiterhin auf die am 31. Dezember 2018 bestehenden Verwaltungskörper anzuwenden."

Erlass des BMASGK 13. 12. 2019, BMASGK 462.302/0007 VII/A/3/2019

Die Richtlinie 2003/88/EG gewährleistet eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt eines viermonatigen Bezugszeitraums (17 Wochen).

Ob der Bezugszeitraum fest oder gleitend zu sein hat, daher ob die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb fester Durchrechnungszeiträume oder "rollierend" durchzurechnen ist, lässt die Richtlinie offen.

Der EuGH hat dazu aber in seiner Entscheidung EuGH 11. 4. 2019, C-254/18, Stellung genommen!!!! (erst hier erfolgte die Klarstellung!!)

Das BMASGK hat nun in einem Erlass alle Arbeitsinspektorate angewiesen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gemäß § 9 Abs 4 AZG ab sofort verpflichtend rollierend durchzurechnen. Die Arbeitsinspektion hat daher ab sofort die Einhaltung der durchschnittlichen

Wochenarbeitszeit rollierend zu prüfen, sodass der 48-Stunden-Schnitt somit in jedem beliebigen 17-Kalenderwochen-Zeitraum eingehalten werden muss.

Auch wenn einige KollegenInnen vielleicht nicht ganz meiner Meinung sind, hoffe ich auf die Durchsetzung der Vernunft in dieser Sache und dass man nun die Klarstellung positiv sieht.

Richard Brandl



Arbeitszeitaufzeichnungen!

Da bereits Selbstverständlichkeiten (Etwa der Ausdruck von geleisteten Diensten) seitens Unternehmen bzw einzelner Erfüllungsgehilfen nur mehr sehr widerwillig erfüllt werden folgende Info:

Seit 2015 sind auf ANTRAG des Mitarbeiters die Arbeitszeitaufzeichnungen aus-zu-folgen. (gemäss AZG § 26/8). Das macht durchaus Sinn um zumindest monatlich zu kontrollieren ob Aufzeichnungen richtig gemacht wurden bzw die Lohnabrechnung mit dem geleisteten Dienst übereinstimmt.

Unabhängig davon habt Ihr ein äusserst umfassendes Recht auf Auskunft über ALLE von Euch gespeicherten Daten nach Artikel 15 der (neuen) DSGVO. Demnach könnt Ihr sämtliche gespeicherten Daten ausfolgen lassen, kontrollieren und gegebenenfalls korrigieren oder löschen lassen.

Im Arbeitsrecht gibt es relativ kurze Verfallfristen und oft bemerkt man Differenzen erst zu spät. Da macht die monatliche Überprüfung durchaus

Sinn und ausserdem hat man dann für seine eigenen Unterlagen einen schönen Beleg. Wird dem Recht auf Auskunft seitens Unternehmens NICHT entsprochen so kann man das natürlich einklagen, aber wichtiger ist dabei dass dann SOFORT EINE VERFALLSHEMMUNG eintritt. Solange das Unternehmen der Pflicht auf Ausgabe der Arbeitsaufzeichnungen nicht nachkommt kann dann die weit aus längere Verjährungsfrist von 3 Jahren beansprucht werden. Hier ein Musterschreiben damit Ihr Euren Anspruch geltend macht:

"Ich ersuche um Übermittlung der meine Arbeitsleistung betreffenden Arbeitszeit-Aufzeichnungen gemäß § 26 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz für die Zukunft jeweils für 1 Kalendermonat spätestens am 15. des Folgemonats."

Unterschrift

Am besten per Mail (somit nachweislich) an die Diensterteilung oder Lohnverrechnung.

Richard Brandl TEAM BRANDL



Info! ZAHNBEHANDLUNGEN sind bei der BVAEB (sämtliche Vertragsbedienstete und KollektivvertraglerInnen) mit einem Behandlungsbeitrag von 10% versehen (§33 der Satzung : Ausnahme bis 2024 ABER! §16 davon betroffen. §20 - Zahnbehandlungen- haben keine Übergangsfrist und somit ist ein Behandlungsbeitrag fällig). Entgegen der 5 Jahresfrist Ausnahme bei den sonstigen Arztbehandlungen! Achtung!! Die Mundhygiene war und ist ein anderes Thema. Als Privatleistung unabhängig verrechenbar, bisher gratis in Kooperation BKK und Verein. Jedenfalls wird seitens Verein der Stadtwerke Betriebsratskörperschaften eine



Zuzahlung von BIS ZU!! 50 Euro gewährt. Die BVAEB bezahlt dann nach Antrag ebenfalls bis zu 35 Euro dazu.

BEISPIEL: Man bezahlt eine Zahnhygiene Rechnung in der Höhe von 65 Euro. Diese Rechnung reicht man bei unserem Verein UND bei der BVAEB ein. Zahlt die BVAEB 35 Euro dann bekommt man nach Antrag von unserem Verein noch 30 Euro hinzu. Somit wäre 100% der Rechnung bezahlt.

Wenn Ihr Fragen habt nehmt bitte mit uns Kontakt auf.

Richard Brandl



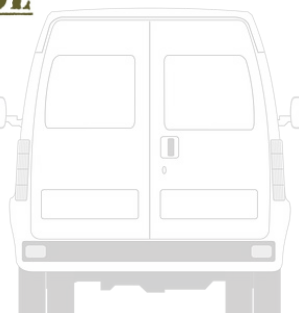
**Bus/Pritsche/Anhänger Verleih für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
11 Euro/Tag inkl 100 km+ je weitere 100km**

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

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

TEAM BRANDL

VW-Bus ZBR Wasserleitungswiese Tel.:
Koll. Schönangerer Franz
Tel.: 7909/19270 eMail: bv.u-bahn@speed.at



im Internet:

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

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

Homepage  <https://team-brandl.at>

richard.brandl@gmx.at 

<https://twitter.com/ritschBrand> 
Tel 0660 349 21 28 

TEAM BRANDL



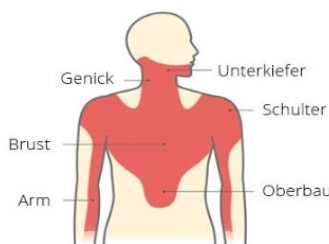
Herzinfarkt, Schreck des Alltagslebens

Was ist Herzinfarkt?

Ein akutes und lebensbedrohliches Ereignis infolge einer Erkrankung des Herzens. Es handelt sich um eine anhaltende Durchblutungsstörung von Teilen des Herzmuskels und wird in den meisten Fällen durch Blutgerinnsel in einer arteriosklerotisch veränderten Engstelle eines Herzkranzgefäßes verursacht.

Symptome:

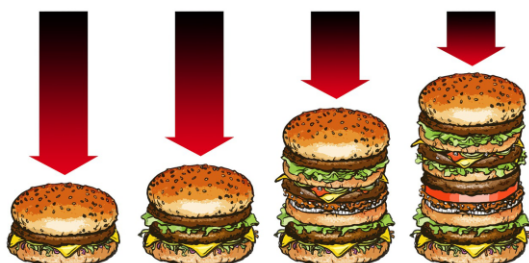
Anzeichen eines Herzinfarkts



- ausstrahlender Schmerz
- Engegefühl, Druck
- Kalter Schweiß
- Blasse Hautfarbe
- Angst, Atemnot
- Übelkeit, Erbrechen

Risikofaktoren und vorbeugen:

Tabak- und Alkoholkonsum - wenigstens reduzieren wenn nicht ganz aufhören ungesunde, unausgewogene Ernährung und Übergewicht.



Ernähren Sie sich abwechslungs- und vitaminreich. Eine ausreichend hohe Zufuhr von Vitamin C und E hat günstige Auswirkungen auf die Gefäßwände. mangelnde Bewegung - Ausdauersportarten sind besonders geeignet Stress erhöhter Cholesterinspiegel Bluthochdruck - Messen Sie regelmäßig Ihren Blutdruck. Der normale Ruheblutdruck liegt bei 120/80 mmHg. Einen zu hohen Blutdruck spürt man in der Regel nicht.

Zuckerkrankheit (Diabetes mellitus) Lebensalter erblich bedingte Faktoren Es ist nie zu spät, etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Das gilt auch nach einem Herzinfarkt: Schützen Sie Ihre Blutgefäße vor einem weiteren Verschluss, indem Sie Ihren Lebensstil ändern. Das ist sehr wichtig, aber nicht immer ausreichend. Unterstützend kann beispielsweise Aspirin Protect zum Einsatz kommen.

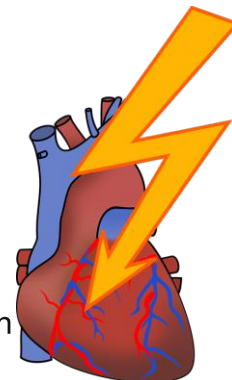
Das Arzneimittel verhindert, dass sich die Blutplättchen verklumpen und kann so einem erneuten Herzinfarkt vorbeugen.

Bitte besprechen Sie aber in jeden Fall mit Ihrem Arzt, ob und gegebenenfalls in welcher Dosierung Aspirin Protect für Sie geeignet ist.

Stiller (Stummer) Herzinfarkt

Experten gehen davon aus, dass zumindest jeder vierte Herzinfarkt unbemerkt vor sich geht. Solche stummen Infarkte werden nur durch Zufall im Rahmen einer medizinischen Untersuchung entdeckt.

Bei einem sogenannten stummen (asymptomatischen) Infarkt bemerkt der Patient vom dramatischen Geschehen in seinem Körper nichts, da das ansonsten typische Hauptsymptom – die starken Schmerzen entweder ausbleibt oder falsch interpretiert wird.



Ähnliche Schmerzen können nämlich auch von der Wirbelsäule, von der Speiseröhre, von der Lunge oder von den Rippen ausgehen und die Patienten suchen deshalb gar keinen Arzt auf.

Besonders gefährdet, die Symptome nicht richtig einzuordnen, sind Frauen, denn bei ihnen verläuft ein Infarkt prinzipiell eher mit Übelkeit und Unwohlsein und sie denken dann oft zu spät ans Herz.

Ob ein Mensch körperliche Warnzeichen (wie Übelkeit und Schmerzen) als solche wahrnimmt, hängt von der individuellen Sensibilität ab und ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Laut einer neueren Studie norwegischer Forscher laufen Menschen mit einer hohen Schmerztoleranz Gefahr, einen Herzinfarkt zu erleiden, ohne ihn zu bemerken.

Dragana Rasic





youunion - Die Daseinsgewerkschaft

Gehaltsansätze - Wien ab 1.1.2020

TEAM BRANDL

**Vertragsbedienstete
Handwerkliche Verwendung**

SCHEMA III						
Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe					
	1	2	3P	3A	3	4
	Euro					
1	1.810,33	1.773,79	1.739,18	1.641,49	1.627,92	1.593,63
2	1.843,24	1.800,17	1.762,32	1.667,52	1.650,31	1.611,31
3	1.876,10	1.826,59	1.785,43	1.693,51	1.672,58	1.628,86
4	1.909,04	1.853,01	1.808,58	1.719,41	1.694,94	1.646,29
5	1.941,99	1.879,37	1.831,74	1.745,39	1.717,27	1.663,78
6	1.974,90	1.905,81	1.854,88	1.771,39	1.739,64	1.681,40
7	2.007,83	1.932,21	1.877,99	1.797,41	1.762,10	1.699,01
8	2.040,72	1.958,56	1.901,10	1.823,46	1.784,43	1.716,57
9	2.073,56	1.984,93	1.924,27	1.849,64	1.806,76	1.734,20
10	2.106,51	2.011,36	1.947,43	1.875,71	1.829,22	1.751,83
11	2.139,46	2.037,79	1.970,53	1.901,70	1.851,59	1.769,38
12	2.201,38	2.064,18	1.993,65	1.927,68	1.873,98	1.786,85
13	2.292,35	2.090,51	2.016,79	1.953,61	1.896,24	1.804,39
14	2.385,14	2.116,90	2.061,61	1.979,54	1.918,61	1.822,01
15	2.479,24	2.165,14	2.128,17	2.005,57	1.941,00	1.839,66
16	2.573,49	2.234,43	2.195,33	2.033,25	1.964,70	1.858,45
17	2.667,98	2.303,16	2.263,16	2.062,49	1.989,98	1.878,25
18	2.762,21	2.373,94	2.331,50	2.091,76	2.015,27	1.898,06
19	2.856,05	2.445,99	2.401,74	2.121,09	2.040,58	1.917,85
20	2.949,92	2.518,02	2.472,27	2.150,56	2.065,79	1.937,66
daz	3.068,09	2.608,70	2.561,06	2.188,48	2.098,25	1.963,14
DAZ	3.139,00	2.663,11	2.614,31	2.211,21	2.117,74	1.978,44

Allgemeine Dienstzulage	
alle Stufen	178,29



youunion - Die Daseinsgewerkschaft

Gehaltsansätze - Wien ab 1.1.2020

TEAM BRANDL

**Beamte
Handwerkliche Verwendung**

SCHEMA I						
Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe					
	1	2	3P	3A	3	4
	Euro					
1	1.769,93	1.734,33	1.700,59	1.605,45	1.592,24	1.558,82
2	1.801,96	1.760,03	1.723,15	1.630,79	1.614,05	1.576,06
3	1.833,99	1.785,75	1.745,68	1.656,12	1.635,73	1.593,14
4	1.866,10	1.811,48	1.768,21	1.681,36	1.657,51	1.610,10
5	1.898,17	1.837,18	1.790,76	1.706,65	1.679,26	1.627,16
6	1.930,24	1.862,94	1.813,31	1.731,97	1.701,05	1.644,34
7	1.962,33	1.888,64	1.835,84	1.757,34	1.722,93	1.661,48
8	1.994,35	1.914,34	1.858,37	1.782,73	1.744,68	1.678,56
9	2.026,36	1.940,02	1.880,93	1.808,21	1.766,43	1.695,75
10	2.058,47	1.965,76	1.903,47	1.833,59	1.788,31	1.712,94
11	2.090,56	1.991,50	1.925,98	1.858,94	1.810,09	1.730,03
12	2.150,88	2.017,20	1.948,52	1.884,26	1.831,90	1.747,02
13	2.239,55	2.042,87	1.971,08	1.909,50	1.853,62	1.764,13
14	2.330,05	2.068,58	2.014,74	1.934,74	1.875,40	1.781,31
15	2.421,83	2.115,58	2.079,55	1.960,11	1.897,21	1.798,49
16	2.513,71	2.183,12	2.145,00	1.987,10	1.920,34	1.816,77
17	2.605,85	2.250,11	2.211,13	2.015,58	1.944,96	1.836,07
18	2.697,75	2.319,11	2.277,72	2.044,09	1.969,60	1.855,36
19	2.789,27	2.389,38	2.346,22	2.072,66	1.994,25	1.874,65
20	2.880,81	2.459,67	2.415,00	2.101,34	2.018,80	1.893,96
daz	2.995,76	2.547,95	2.501,37	2.138,17	2.050,36	1.918,76
DAZ	3.064,74	2.600,93	2.553,19	2.160,26	2.069,29	1.933,63

Allgemeine Dienstzulage	
alle Stufen	178,29

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



**Neuberechnung Vordienstzeiten
"Altbedienstete" Stadt Wien!**

Wie in unseren Personaljournalen bereits beschrieben wird derzeit die **AMTSWEGIGE (also ohne Antrag!! Jeder Bedienstete wird ohne eigenen Antrag stellen zu müssen NEU BERECHNET)** Neueinstufung durchgeführt.

Das kann noch einige Zeit dauern! DERZEIT -Stand Anfang März- hat man weder bei der MA 2 (dort werden alle Stadt Wien Mitarbeiter Neu berechnet) noch bei MDPWS (das betrifft rund 5000 Stadtwerke ALTBEDIENSTETE, also auch die Wiener Linien) begonnen zu berechnen.

Derzeit ist es daher unwahrscheinlich dass HEUER mit einem Ergebnis gerechnet werden kann. Für die Neuberechnung müssen Mitarbeiter aufgenommen werden damit man die Flut der Bescheide überhaupt beginnen kann zu bearbeiten. Auch dabei ist man noch am Anfang und es wurden noch keine Mitarbeiter dafür aufgenommen. WENN man dann ab Sommer oder besser HERBST beginnt zu rechnen dann soll eine Rückrechnung bis wahrscheinlich 2016 erfolgen! Wichtig. Auch Beamte im Ruhestand (innerhalb

Verjährungsfrist) werden amtswegig berechnet! Anders als beim Bund werden auch die Beamtinnen und Beamten des Ruhestands sowie bereits ausgeschiedene Bedienstete in die amtswegige Neufeststellung der besoldungsrechtlichen Stellung einbezogen.

- Dabei erhalten alle Bediensteten, bei denen die Zeiten an einer höheren Schule anzurechnen sind, die Schulzeit einheitlich ab dem 1. September der zwölften Schulstufe angerechnet. Damit wird die Diskriminierung beseitigt, die sich aus dem Umstand ergab, dass einzelnen Bediensteten ein Teil dieser Schulstufe (und bei manchen Bediensteten auch einzelne Monate der 13. Schulstufe und des Hochschulstudiums) bloß deshalb nicht angerechnet wurde, weil er vor dem 18. Geburtstag zurückgelegt wurde, während er bei anderen Bediensteten nach dem 18. Geburtstag angerechnet wurde. - In gleicher Weise sollen Zeiten in einem Ausbildungsverhältnis als Lehrling nur hinsichtlich des 3. sowie eines allfälligen 4. Lehrjahres angerechnet werden, zumal Lehrzeiten des 1. und 2. Lehrjahres auf Grund der bisher geltenden Vorschriften generell nicht angerechnet wurden. - Die zusätzliche Anrechnung von bisher nicht oder nur zum Teil berücksichtigten in einem Dienstverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten kann im Rahmen des Parteiengehörs im amtswegigen Verfahren geltend gemacht werden. Die Anrechnung der geltend gemachten Zeiten hat zur Gänze und unbeschränkt zu erfolgen, wenn die dabei ausgeübten Tätigkeiten den zu Beginn der Dienstzeit bei der Stadt Wien auszuübenden Tätigkeiten gleichwertig sind. - Die Anrechnung sonstiger Zeiten wird in Anpassung an den erweiterten Betrachtungszeitraum einheitlich neu geregelt. - Im Rahmen der amtswegigen Neueinstufung erfolgen auch amtswegige Nachzahlungen, ohne dass es einer gesonderten individuellen Geltendmachung bedarf.

Richard Brandl



Mitarbeiter kennen, VOR ALLEM ab einem gewissen Alter, die **Erschwernisse von Nachtarbeiten**. Die Sinne sind nicht mehr so geschärft wie von jugendlichen Arbeitnehmern. Man braucht auch länger um die nächtlichen Lichtverhältnisse - Wechsel von -hell,blendend,finster dunkel - zu kompensieren. Weit höhere Empfindlichkeit gegenüber Zug und Wetter sind manifestiert. Dazu hatten schon in den 70ern weitsichtige Politiker das Arbeitsschutzgesetz den §6 verschriftlicht wonach JEDER Arbeitgeber das Personal (auch) nach Konstitution einsetzen muss. So hat man auch auf das Alter Rücksicht zu nehmen. Stand der Technik und Wissenschaft ist es mittlerweile, dass ältere Arbeitnehmer mit berücksichtigungswürdigen biologische FAKTEN klarkommen müssen. Das Alleine reicht schon den Unternehmer in die Pflicht zu nehmen (Fürsorgepflicht) aber auch ohne dem Altersumstand darf Arbeit KEINESFALLS die Gesundheit gefährden. Hier ist bei den Wiener Linien noch eine weite Reise zu gehen. Leider wird seitens mittlerer Führungsebene zum Schaden des Unternehmens noch immer zu wenig auf die



Erfordernisse der Personals eingegangen. Bis dahin ist JEDER Mitarbeiter aufgefordert zumindest selbst auf sich zu schauen und folgendes Angebot wahr zu nehmen:

Rechtsanspruch auf regelmäßige unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes
Es gelten hier die Definitionen der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung (VGÜ):

als Nacht gilt die Zeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr,

NachtarbeitnehmerInnen sind ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig oder in mindestens 30 Nächten im Kalenderjahr während der Nacht mindestens drei Stunden arbeiten.

NachtarbeitnehmerInnen haben Anspruch auf unentgeltliche Untersuchungen des Gesundheitszustandes, und zwar vor

Aufnahme der Tätigkeit und danach in Abständen von zwei Jahren.

Nach Vollendung des 50. Lebensjahres oder nach (insgesamt) zehn Jahren als NachtarbeitnehmerIn sind die Untersuchungen in jährlichen Abständen durchzuführen.

Richard Brandl - TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

...EINFACH zum Nachdenken.....

Chronischer massiver Personalmangel aufgrund vielfältiger Gründe (Betriebsklima, Managementfehler, beinharte strategische Kalkulation) verleitet und verbrennt Personalressourcen.....

EXTRA Dienst zu machen weil man schnell in eine Kleinigkeit investieren oder etwas kaufen möchte, kann verlockend sein.

EXTRA Dienst zu leisten damit man eine höhere Rente erwirtschaftet ist da schon etwas fragwürdiger. Viele kennen die effektiven Summen der Berechnung dazu kaum und glauben einem Gerücht welches umläuft mit ein paar Extras die Pension aufzufetten.

Dazu eine Zahl....34 Cent.....

Pro **EXTRA Dienst** kann man bei abschlagsfreiem Pensionsanspruch mit monatlich 34 Cent mehr Brutto rechnen wenn man 200 Euro **EXTRA Dienst** voranschlägt.

Bei 100 Extradiensten sind das dann immerhin 34 Euro Brutto

Interessant bei 1000 Extradiensten. Da kommen rund 250 Euro monatlich mehr an Pension raus... Und die 1000 Dienste hat man immerhin schnell beisammen wenn man an jedem Wochenende 20 Jahre lang 1 Tag auf Extra fährt....

Nur zum Vergleich...Verzichtet man gänzlich auf Überstunden so ist alleine die Aufwertung des Pensionskontoguthabens nach 20 Jahren mtl knappe 200 Euro Wert. Ganz automatisch ganz ohne Extra.....

Richard Brandl

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Habt ihr es vielleicht auch schon einmal erlebt?

Ihr bekommt euer Fahrzeug übergeben, bzw. rüstet es auf, und irgendwann ertönt eine Ansage oder ein Funkspruch. Und in dem Moment zerreißt es euch beinahe

den Schädel!

Bei der letzten Generation IBIS-Geräte (B1690/Touchscreen) wurde eine Lautstärkeeinstellung auf der Taste 7 (Volume) eingespielt.

Durch Drücken des Touchis dort wird ein Balken mit Fahrerlautsprecher aufgerufen, mittels Zahlenreihe 1-12 gibt es die Möglichkeit, die permanente oder auch situationsbedingte Lautstärke der Ausgabekanäle allgemein anzupassen. Für bleibende Einstellung selbige mit Speichern quittieren, spontane Funksprüche können ebenfalls bestätigt werden, oder ohne Bestätigung nur kurzweilig angepasst werden.

Kristallklare Grüße

Dierk Labes



Diskussionen und Umfragen werden in der Facebookgruppe: <https://www.facebook.com/groups/Fahrdienst/> laufend modeiert um die Meinung der Belegschaft zeitnah ab zu greifen. Ergebnisse von Umfragen dienen entsprechenden men daraus iten oder en zu initiieren. gelebte Das ist Bedienst etenvertret welche nun weiter vom BRANDL konsequent verfolgt wird. Im Raum befinden sich über 650 MitarbeiterInnen welche durch deren Ideen und Erfahrungen massgeblich dazu beitragen, erkannte Probleme zu lösen....

TEAM BRANDL



Anspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit

Bis jetzt konnten Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber zur Pflege naher Angehöriger die Herabsetzung der Arbeitszeit auf mindestens 10 Wochenstunden (Pflegezeit) oder

eine Karenz (Pflegekarenz) im Ausmaß von 1-3 Monaten vereinbaren.

Voraussetzung für beide Modelle ist, dass das Arbeitsverhältnis 3 Monate gedauert hat und der Angehörige die Pflegestufe 3 bezieht.

Neu ab 1.1.2020 ist Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern ein Rechtsanspruch auf 2 Wochen Pflegekarenz/-teilzeit. Kommt es während dieses Zeitraums zu keiner Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die Freistellung auf insgesamt 3 Monate auszuweiten, dann hat der Arbeitnehmer auf Verlangen einen Rechtsanspruch auf weitere 2 Wochen.

Der Rechtsanspruch beträgt daher insgesamt höchstens 4 Wochen.

Die Voraussetzungen sind dem Arbeitgeber auf Verlangen zu bescheinigen bzw. glaubhaft zu machen.

Schrittweise Anhebung des Zugangsalters zur Altersteilzeit

Das Zugangsalter zur Altersteilzeit wurde bereits mit 1.1.2019 um ein Jahr angehoben. Ab 1.1. 2020 ist der Antritt für Männer frühestens ab 60 und für Frauen ab 55 Jahren möglich.

DAS ist leider ein Schlag ins Gesicht!

Richard Brandl



Für die Buslenker/Innen unter uns:

Falls euch mal in der Dämmerung auffällt, das der Scheinwerfer augenscheinlich auf einmal ausgefallen ist, könnte es unter

Umständen eine Erleuchtung geben: An geeigneter Stelle einfach den Lichtschalter nochmals aus- und wieder einzuschalten, um wieder die gewohnte Leuchtkraft verfügbar zu haben.

Es könnte natürlich auch ein wirklicher Defekt sein, aber einen Versuch ist es wert, und die Werkstätten brauchen sich sich nicht unnötig mit der Eintragung am Wagenpass ärgern.

Funktioniert übrigens auch beim PKW mit den LED-unterstützten Scheinwerfern.



Einleuchtende Grüße

Dierk Labes





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. BGBl 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

INFO

Lohnverrechnung leicht gemacht!

INFO



Ein kleiner Crashkurs in Lohnverrechnung, damit Ihr Euer Gehalt ungefähr ausrechnen könnt. (ohne Überstunden, Gewerkschaft, Betriebsratsumlage ua)

Um Euren Stundengehalt zu erhalten, nehmt Ihr einfach Euer Grundgehalt und dividiert es durch 162. Zb: 2000 : 162 = 12,345.. (12,35 aufgerundet)

Somit wisst Ihr was Ihr in der Stunde Verdient (Brutto) 12,35 .

Um auf Euren Nettobezug zu kommen, bedarf es ein paar einfacher Schritte.

Nehmen wir gleich diese 2000 um auf den Nettobezug zu kommen.

Lohn: 2000 Euro Aus einer Tabelle suchen wir uns die Sozialversicherungsabgabe heraus. (Siehe Anhang)

ab einem Gehalt von 2049,01 sind es 18,12 % SV (Sozialversicherungsbeitrag) für Laufende Bezüge.

Bemessungsgrundlage für die SV 2000 x 18,12 % = 342,40 Euro

Um Eure Lohnsteuer von 2000 zu erhalten, müsst ihr erst die Bemessungsgrundlage errechnen. Wie das geht?

Euer Grundgehalt, minus der errechneten SV also 2000 – 342,40 = 1657,6 Euro

Bemessungsgrundlage Lohnsteuer 1657,6 Euro

Von 1657,6 wird (siehe Anhang) ist ein Grenzsteuersatz von 35% abzuführen

Um nicht immer alles auszurechnen ab wann wie viel Steuer zu begleichen ist, wird hier schon angegeben wie viele man abziehen kann ab 1516,2599,33 usw.

Bei 35% sind es 418,10. Also

1657,6 x 35% = 518,60 minus 418,10 = 162,06

Jetzt haben wir die Steuer für das Gehalt ausgerechnet. Ihr erinnert Euch?

Gehalt minus SV minus Lohnsteuer ergibt deinen Nettobezug

Gehalt		2000,00
BmgISV	2000,00 x 18,12 %	342,40
BmgILstr	1657,60 x 35% - 418,10	162,06

		1495,54

Ein Bruttobezug von 2K Euro entspricht ca netto 1495,54 Euro.

Die Außendienstzulage wird SV und steuerfrei einfach dazu addiert.

Zb: x Stunden ergeben 270 dann werden hier die Abgaben nicht errechnet sondern einfach die 270 Euro mit den 1495,54 Euro zusammengerechnet.

1495,54 + 270 = 1765,54

Nun Viel Spaß beim Nachrechnen Eures Gehaltes, Manuela Brandl

Beitragsgrundlage		Laufende Bezüge	Sonderzahlungen
Von	Bis		
	1.733,00 €	15,12 %	14,12 %
1.733,01 €	1.891,00 €	16,12 %	15,12 %
1.891,01 €	2.049,00 €	17,12 %	16,12 %
ab 2.049,01 €		18,12 %	17,12 %

Bemessungsgrundlage		Grenzsteuersatz	Abzug			
von	bis		Ohne AV/AE	AV/AE 1 Kind	AV/AE 2 Kinder	AV/AE 3 Kinder*
0,00 €	1.066,00 €	0 %				
1.066,01 €	1.516,00 €	25 %	266,50	307,67	322,25	340,58
1.516,01 €	2.599,33 €	35 %	418,10	459,27	473,85	492,18
2.599,34 €	5.016,00 €	42 %	600,05	641,22	655,80	674,14
5.016,01 €	7.516,00 €	48 %	901,01	942,18	956,76	975,10
7.516,01 €	83.349,33 €	50 %	1.051,33	1.092,50	1.107,08	1.125,42
ab 83.349,34 €		55 %	5.318,80	5.259,97	5.274,55	5.292,88

*) der Abzug erhöht sich um 18,33 € je weiterem Kind



Wir REINIGEN Ihr FAHRZEUG!

Zum Beispiel:

Kleine Fahrzeugreinigung

€ 22,60

- Außenreinigung in Waschbox
- Türverkleidungen vorne reinigen
- Aussaugen vorne inkl. Sitze*
- 2 Seitenscheiben reinigen (innen und außen)
- Armaturenbrett reinigen
- Türfälze aller 4 Türen reinigen
- Windschutzscheibe reinigen (innen und außen)

Reinigung „Standard“

PKW/Van € 46,30*

- Außenwäsche in der Waschbox
- Türverkleidungen vorne und hinten reinigen
- Aussaugen vorne inkl. Sitze*
- Aschenbecher reinigen
- alle Scheiben und Spiegel innen und außen reinigen
- Armaturenbrett reinigen
- Türfälze aller 4 Türen reinigen
- Innenraum saugen*
- Kunststoffteile innen reinigen und pflegen (Cockpitspray) (ohne Kofferraumreinigung)
- + opt.: Reinigung Kofferraum PKW + € 10,00 / Van + € 14,70
- + opt.: Polster und Teppiche shampooen + € 54,40

Terminvereinbarungen und Auskünfte Autohaus Keglovits

Schwechater Straße 59-71, 2322 Zwölfaxing, Tel.: 01/707 22 01
E-Mail: office@keglovits.at

Lüßstraße 1, 2521 Trumau, Tel.: 02253/62 67
E-Mail: trumau@keglovits.at

www.keglovits.at

Personaljournal Octavo



Die Lage rund um den "Coronavirus" - Sars-CoV-2", spitzt sich langsam auch in Europa zu.

Der Erreger heißt laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) offiziell „SARS-CoV-2“, die Krankheit „COVID-19“ (coronavirus disease 2019)

Anfangs wurde das Thema in Europa, in Österreich und im Unternehmen sehr herunter gespielt und immer wieder besorgte Menschen oder Mitarbeiter als hysterisch, bestensfalls als überempfindlich oder gar als Hetzer und Verschwörungstheoretiker betitelt, mitunter dann auch in ein Eck gestellt.

Das ist nicht nur dumm sondern auch äusserst fahrlässig.

(Und wie man Äusserungen über wie gut "Wir" tatsächlich, laut Beteuerungen, gerüstet sind erkennen wir jedesmal bei Schneefall)

Seitens Arbeitsmedizin und einigen sogenannten Experten wie auch möchtegern Besserwisser wird immer wieder völlig planlos mit Influenza Viren Toten verglichen und man könne beruhigt bleiben.

Nun nach über drei Monaten der Bemühungen das Virus einzudämmen ist es nicht mal mit drastischen Methoden gelungen in Asien der Lage Herr zu werden. Aktuell (6.3.2020) ist ebenfalls ein Ausbruch der Erkrankungen rund um Österreich in Gange und die Regierung wacht endlich auf.

Man darf nun gespannt sein was "wir" im Unternehmen für einen Plan hätten wenn mögliche erste Fälle im Betrieb auftreten. (Fahrlässigerweise nichts Sinnvolles für einen umfassenden Schutz)

Das Team Brandl hat jedenfalls eine Anfrage gestartet um das Thema vorsorglich zu behandeln.

Apropos: (Wird ein Dienstnehmer unter Quarantäne gestellt, hat der Dienstgeber auf Grund der Bestimmungen des Epidemiegesetzes das Entgelt weiter zu zahlen. Es besteht aber ein Anspruch gegenüber dem Bund auf Ersatz dieser Kosten. Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.)

Es geht nicht nur darum wie wir unsere Mitarbeiter schützen wollen sondern auch zu informieren wie man eine mögliche monatelange Quarantäne im Sinne des öffentlichen Verkehrs abhandeln will und dabei auch die Versorgung der Mitarbeiter mit

Lebensmittel, Schutzausrüstungen und Geld sowie die Kommunikation im Auge behält.

Dazu gehört auch eine schnelle und umfassende Kommunikation. Der erste Schritt wurde getan indem überall gut sichtbar auf das Thema aufmerksam gemacht wurde.

Verhaltensregeln betreffend Hygienemassnahmen runden die ersten Vorsorgeschritte ab.

Man sollte nicht vergessen, dass es nicht ausreicht vom Schreibtisch in Erdberg einen XY Dienstauftrag aus einem Ordner zu kopieren und auszuhängen ohne sich selbst mit der Materie ausführlich beschäftigt zu haben.

Ich wünsche uns allen dass es nie zu einem echten "Outbreak" kommt und die bislang bürokratische Mentalität auch diesmal obsiegt. Vorsorge muss ernst genommen werden.

Neben den gesundheitlichen Überlegungen und Schutzmassnahmen wird man sich auch darauf einigen müssen was passiert wenn monatelang nur ein Notbetrieb oder gar Totalausfall möglich ist und wie die Bezahlung der Bediensteten gesichert wird. Das könnte man, wenn das Epidemiegesetz nicht oder noch nicht greift, in einer Betriebsvereinbarung gestalten. Der Zeitpunkt dafür wäre JETZT!

Aufgrund der Grösse des Unternehmens und der Infrastruktur sollte geplant werden wie Ressourcen angelegt werden und zielgerichtet dem Personal zur Verfügung gemacht wird.

Abschliessend noch eine objektive Betrachtung mit einfachen Tips die niemals schaden und vielleicht behilflich sein könnten:

COVID-19 wird wahrscheinlich eine Pandemie, also eine weltweite Epidemie werden.

Die Versuche der Eindämmung sind bislang gescheitert.

Das Virus ist was Übertragbarkeit und Symptomatik (Fieber, Husten) betrifft der Influenza ähnlich, aber was den Verlauf betrifft einige Stufen gefährlicher als die Influenza.

Bislang kann man sagen:
80 Prozent haben einen milden Verlauf.
20 Prozent einen schweren Verlauf.
10-20 Prozent müssen stationär aufgenommen werden.
1,5-2 Prozent versterben.

COVID-19 ist kein Schnupfen, aber derzeit noch kein Killervirus.
Die Lage ist ernst zu nehmen, aber kein Grund zur Panik.

Die Ausbreitung in Österreich ist im Gange wenn auch Anfang März noch nicht so drastisch wie im Nachbarland Italien.

Eine baldige Impfung oder antivirale Therapie sind unwahrscheinlich.

Hygienepolizeiliche Maßnahmen werden wir alle aus den Medien erfahren.

Aber wie kann sich jede(r) einzelne schützen? Zwei ganz einfache Maßnahmen, die das Ansteckungsrisiko stark reduzieren:

- 1) Op-Masken. Als „Atemschutzmaske“ wird vieles verkauft, im Netz und sonst wo, aber klassische OP-Masken schützen am besten, denn sie sind geprüft und zertifiziert. Man erhält sie in autorisierten Medizinbedarfsgeschäften.
- 2) Händedesinfektion: „Sterilium“-Fläschchen für die Handtasche oder die Jackentasche gibts in jeder Apotheke.

Nach dem Händeschütteln oder dem Kontakt mit öffentlichen Oberflächen (Haltegriffe, Türschnallen, Einkauf, etc.), Hände damit gut einreiben.

Informativ können für Krisenszenarien folgende Webseiten angewählt werden.

- <http://www.noezsv.at/noe/pages/startseite.php>
 Oberösterreich: www.zivilschutz-ooe.at
 Bundesverband: www.zivilschutzverband.at
 Wien: www.diehelperwiens.at
 Burgenland: www.bzsv.at
 Niederösterreich: www.noezsv.at
 Steiermark: www.zivilschutz.steiermark.at
 Kärnten: www.siz.cc/kaernten
 Salzburg: www.szsv.at
 Tirol: www.siz.cc/tirol
 Vorarlberg: www.siz.cc/vorarlberg

Richard Brandl



TEAM BRANDL

EMPFEHLUNG DES ZUVILSCHUTZVERBANDS

GETREIDEPRODUKTE			
Mehl/Grieß	1,0 kg	Reis	0,5 kg
Haferflocken	0,5 kg	Teigwaren	0,5 kg
Brot	1,0 kg	Knäckebrot	0,5 kg
Zwieback	0,5 kg	Vollkornbrot	0,5 kg

MILCHPRODUKTE			
Haltbarmilch	1,0 l	Milchpulver	0,5 kg
Streichkäse	0,5 kg	Hartkäse	0,5 kg
Joghurt	0,5 kg	Topfen	0,25 kg

GEMÜSE/OBST			
Kartoffeln	1,0 kg	Kartoffelpüree	1 Pkg.
Gemüsekonserven	1,5 kg	Hülsenfrüchte	0,5 kg
Salate im Glas	1,0 kg	Obstkonserven	0,5 kg
Trockenfrüchte	0,5 kg	Nüsse	1 Pkg.

ÖLE/FETTE			
Speiseöl	0,5 l	Butter/Margarine	0,25 kg

TIEFKÜHLWARE, FERTIGPRODUKTE (nach Bedarf)			
Fisch, Gemüse, Geflügel, Dosen, etc.			

SONSTIGES			
Zucker	1,0 kg	Eier	10 Stk.
Marmelade/Honig	0,5 kg	Tee/Kaffee/Kakao	0,5 kg
Brotaufstriche	0,5 kg	Suppen (Dose, Pkg.)	1,0 kg
Semmelwürfel	1 Pkg.	Essig	0,25 l
Gewürze	nach Bedarf	Diätverpflegung	nach Bedarf
Babynahrung	nach Bedarf	Tiernahrung	nach Bedarf

GETRÄNKE			
Mineralwasser mit Kohlensäure	14,0 l	Frucht-/Gemüsesäfte	7,0 l

Zucker- und alkoholhaltige Getränke meiden



Stichwort Quarantäne und Vorräte

Es kann sein, dass einzelne Gebäude oder auch ganze Ortschaften unter Quarantäne gestellt werden müssen. Wenn ihr Haus betroffen ist, dürfen Sie nicht einkaufen gehen. Wenn ihre Gemeinde betroffen ist, kann es in den Geschäften rasch zu Engpässen kommen. Wir empfehlen daher, einen geeigneten VORRAT anzulegen. Es besteht kein Grund für Hamsterkäufe oder Panik - **die Strom- und Wasserversorgung funktionieren bei Quarantäne weiter.**

1 - 2 Wochen - so lange sollten Sie ohne Einkaufen durchkommen können. Sie sollten also auf Vorrat haben (Menge je nach Anzahl der Personen in Ihrem Haushalt)

Lebensmittel:

- Konserven
- Tiefkühlprodukte
- Aufbackware
- Milchprodukte
- ggf. Säfte zum Verdünnen, Getränke
- ggf. Kinder- oder Babynahrung
- ggf. Tiernahrung

Körperpflege und Hygiene:

- Zahnpasta
- Seife/Duschgel/Shampoo
- Toilettenpapier
- Damenhygiene
- Waschmittel

Gesundheit:

- Medikamente, die Sie verschrieben bekommen haben
- Pflaster, Verbandsmaterial
- Fieberthermometer

Unsere Empfehlung, entsprechende Vorräte für den Fall eines Blackout anzulegen, gilt natürlich weiterhin. Die Informationen und Checklisten dazu finden Sie unter www.noezsv.at





Kornspitzconnection vom 24.02.2010

Wir bereiten seit geraumer Zeit eine Reportage vor indem die Entwicklung der Preise beuehungsweise Löhne beleuchtet werden soll. "Leider" betrifft das "nur" den Zeitraum 1999 (Vor der Teuroinvasion) bis 2009. Dazu gibts umfangreiches Originalprospekt aus der damaligen Zeit um unsere Zahlen wie überall natürlich auch untermauern zu können.

Niemand wird daran zweifeln, dass die Teuerung des ECHTEN Warenkorb überdimensional zugenommen hat. Im offiziellen Warenkorb findet man Produkte die nicht ganz realitätsbezogen sind und absichtlich - wie auch immer gewohnt - eine moderatere Entwicklung vor getauekelt werden soll. Die Reportage wird allerdings noch etwas Zeit in Anspruch nehmen da es sehr schwierig ist Originalflugblätter zu organisieren, daher ein einfaches Beispiel schon vorab.

Der Kollege verdiente 1995 16100 Schilling. Ein Kornspitz kostete lt Billa 1999 4,90 Schilling. Der Kollege hätte (vergessen wir mal die 4 Jahre Teuerungsdifferenz) damals darum 3285 Kornspitz bekommen. Da sich dieses Gehalt des Kollegen mit meinen damaligen deckt, darf ich dazu als Gegenüberstellung meinen aktuellen "Verdienst" als Vergleich nehmen. Ich würde heute 24600 Schilling verdienen wobei derzeit ein vergleichbares Weckerl 0,69 Euro =9,5 Schilling kostet. Für mein Gehalt bekomme ich heute 2589 Kornspitz. Also rund 695 Kornspitze WENIGER trotz inkludierten 10 Lohnerhöhungen und 5 Steigern in diesem Zeitraum. (bis 2010) Dieses Beispiel lässt sich, bis auf einzelne Ausnahmen beliebig wiederholen. Zb Fahrpreise um beinahe 100% gesteigert Benzin 60%, Mieten, Gebühren, alles um ein Vielfaches in Relation zu Gehaltssteigerungen.



Einzig selten bis gar nicht zwingend notwendige Güter: Fernseher, Waschmaschinen, Autos, Handys usw, sind billiger bzw gleich teuer geblieben. Die Aussage, dass nun KV Bedienstete oder auch andere Bedienstete HEUTE "wesentlich" mehr verdienen als vor 10 - 15 Jahren ist völlig richtig und logisch! Daraus aber den Schluss zu ziehen dass wir früher "ärmer" eingestiegen sind, ist FALSCH. Tatsache ist, dass wir früher mehr KAUFKRAFT hatten. Diese Kaufkraft wurde uns sukzessive gestohlen und mit dem Euro wurde sowieso auf einen Schlag 27% Volksvermögen vernichtet.

Durch die Multiplikation des Wertes kommt einem dieser Verlust manipulativ NICHT SO VOR, denn gleichzeitig haben sich die Preise scheinbar optisch

verkleinert. Überlege: eine Leberkäsemmel um 2,5 Euro sieht verlockend günstig aus. In Schilling hätte sich niemand um 35 Schilling eine Leberkäsemmel gekauft.



TEAM BRANDL

Darum vergleiche selbst. Stell Dir einen persönlichen Warenkorb zusammen mit Dingen die Du regelmässig vor 10 Jahren gekauft hast. Ich sende Dir dann die damaligen Preise zu. Dividiere rein hypothetisch den Wert Deines Warenkorbbes durch Dein damaliges Gehalt und Du wirst sehen wenn Du die gleichen Artikel heute konsumierst, dass Du HEUTE nur noch einen Teil davon bezahlen könntest. Somit wurde Dir und uns allen über die Jahre hinweg Geld "gestohlen". Jedes Jahr ein bisschen was trotz plakativer SUPERGEHALTSERHÖHUNGEN usw. Durch die neuen Dienstvorschriften dürfen wir HEUTE ZUSÄTZLICH zu weniger Kaufkraft als früher noch MEHR ARBEITEN. Explizit zu obiger Beschreibung habe ich mir auch die Mühe gemacht und hochgerechnet welches Gehalt unter der Voraussetzung dass es keinen Teuro gibt und die DBV nicht

umgesetzt worden wäre mit der Annahme dass der Arbeitsaufwand aber sehr wohl dem heutigen entspricht. Das Gehalt müsste zwischen (Basis 16100) 36804 Schilling ausmachen = 2670 Euro oder 3869 Kornspitz (um etwa 584 Kornspitz mehr im Monat). Dabei habe ich aber nur die Steiger und KEINE LOHNERHÖHUNG erfasst. Man kann sich also rein theoretisch ausrechnen wann es bei uns soweit sein wird, dass wir trotz betragsmässig höherem Lohn, in ca 15- 20 Jahren nicht mal mehr die Miete damit bezahlen können. (und nun wieder 10 Jahre später ist diese Prognose voll eingetroffen. 2020 sind selbst Sozialwohnungen kaum noch mit einem einfachen Gehalt finanzierbar)



Richard Brandl

TEAM BRANDL



Aus der Reihe: "Was läuft im Hintergrund" stellen wir Euch Interventionen vor welche "so nebenbei" auch abgehandelt werden müssen. Leider dauert in diesem Unternehmen beinahe ALLES eine gefühlte Ewigkeit auch wenn es mit kurzfristigen Massnahmen schnell zu erledigen wäre.

Hygiene Fahrer/Lenkerarbeitsplatz Fahrdienst

Von: richard.brandl
An: gertraud.hedenetz@wienerlinien.at, richard.brandl

Sehr geehrte Frau Dr. Hedenetz!

Bezüglich Hygienevorsorge für die Lenger und Fahrerarbeitsplätze habe ich in der Vergangenheit, jedoch leider unbeantwortet, diverse Vorstöße zur Minderung des Problems angedacht und ersucht zumindest in grösseren Abständen Grundreinigungen durch zu führen.

Gibt es vielleicht seitens Arbeitsmedizin Unterstützung dass man in gewissen Abständen eine intensivere Reinigung von täglich massiv benutzten "Werkzeugen" Lenkräder, Fahrer/Lenkerplatz allgemein, durchführen könnte. Immerhin werden diese "Plätze" und "Werkzeuge" (Lenkräder Steuerhebel Tasten usw) von hunderten unterschiedlichen Personen beinahe 20 Stunden am Tag betätigt und verwendet. Ich ersuche um Ihre geschätzte Rückäusserung und vielleicht gleich auch eine Empfehlung an das Unternehmen wie man hier tätig werden kann.

Vielen Dank

Richard Brandl



TEAM BRANDL



Betriebsklima

Seitens der Dienstgeberin besteht, so hoffe ich, ernsthaftes Interesse das allgemeine Betriebsklima zu heben indem diverse Arbeitsgruppen bereits damit beschäftigt sind diverse

Probleme zu evaluieren. Leider sind diese "Bemühungen" aber auch vom Tagesgeschäft beeinflussenden Einzelaktionen diverser Dienststellen begleitet die nicht dazu führen ein "gemeinsames" Vorwärtsbewegen - Betriebsklima - zu etablieren. Thema ist der Urlaub, einseitig erzwungene Schichtwechsel, erzwungene Umstellung von freien Tagen usw. Ich erhalte unzählige Anfragen sowie konkrete Beschwerden bezüglich Aussagen von Urlaubssperren. In diesem wird angekündigt dass ein "Sommerurlaub" einmalig für maximal 10 Arbeitstage genehmigt wird und, so die weitere Ankündigung", nur einmal. Der bereits seit Jahren bestehende massive Personalunterstand von HUNDERTEN Mitarbeitern im Fahrdienst ist eigentlich neben einem eklatanten Managementproblem auch indirekt ein rechtliches Problem. Aber die wirklich wirkende Gefahr ist die „Wirtschaft“ auf den einzelnen Dienststellen. Da gibt es die kaum in sozialer Kompetenz geschulten Führungskräfte in ständig wechselnder Besetzung gepaart mit Neoführungskräften aus dem Fluchtpool des ehemaligen Fahrdienstes. Kaum einige Jahre eigene Erfahrung als Fahrdienstmitarbeiter, empor geholfen von Romantikern an den richtigen Schaltzentralen, lenken diese Erfüllungsgehilfen die

Manchmal macht es auch Sinn diverse Misstände per Verbesserungsvorschlag auf zu zeigen und insoweit möchte ich ein aktuelleres Beispiel zeigen betreffend zu hohem Schalldruck beim Anmeldesignal BUSBEREICH, Abfertigung und sonstiger akustischer Signalgebung. Ähnliches Problem hatten wir auch im Strassenbahnbereich vor wenigen Jahren mit den ersten Niederflurfahrzeugen. Da nutze aber erst das Einschalten der Arbeitsinspektion etwas.

Einreichdatum	Gutachtendatum	Realisierungsdatum	Abschlussdatum	Durchlaufzeit Tage
18.12.2019, 09:42	22.01.2020			81

Einreicher



Ich

Beschreibung des Ist-Zustands

Einige Fahrzeuge im Schienen wie auch Busbereich sind mit "Lautsprechern" ausgestattet welche KEINE INDIVIDUELLE Schalldruckanpassung (Lautstärke) zulassen. Bereits im Jahr 2010 gabs von mir diesbezüglich schon eine Eingabe wegen dem Schalldruck von über 88db in der Fahrerkabine "ULF". Das Problem lässt sich aber auch auf den Busbereich ausrollen. Hier ist das Anmeldesignal mit bis zu 89 db gemessen. Andererseits sind oft Durchsagen über Funk wie auch von der automatischen Ansage unverständlich zu leise oder zu laut.

Beschreibung des Lösungswegs

Einbau eines Reglers welche das individuelle Bedürfnis von Lautstärke berücksichtigen lässt. Dabei geht es keinesfalls um Befindlichkeiten einzelner Kollegen sondern vielmehr um einen wesentlichen Sicherheitsaspekt. Vor Allem gesundheitsschädlich hoher Schalldruck ist hier zu erwähnen. Durch eine Regelung wäre das Problem gelöst.

Kategorie

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ablehnungsgrund

TEAM BRANDL

Geschicke der Dienststelle. Auf der einen Seite das Unternehmen welches stellvertretend eine Auszeichnung nach der Anderen empfängt, als Familien freundlicher Arbeitgeber, als Leitbetrieb, als BGF Pionier und auf der anderen Seite ein realer Betrieb mit Rekordfluktuation, Rekordpersonalunterstand, Höchstkrankenständen, Arbeitsgerichtsprozessen in hoher Anzahl, erschütternde Betriebsklimadaten, negativer Personalumfragen. Ich brauche da bestimmt nicht weiter ausführen, die Umstände kennen mindestens 6000 Mitarbeiter, auch wenn die anderen 2700 Mitarbeiter davon kaum etwas wahrnehmen oder glauben.

Es iwäre dabei so einfach das Betriebsklima wesentlich zu verbessern. Man muss nur hinsehen. Vor 15 Jahren hatte ich mich damit schon unbeliebt gemacht aber es bleibt dabei: Ein wesentlicher Blick sollte immer bei der Diensterteilung / Bahnhofs / Garagenleitung / Referatsleitung statt finden. Alle wissen dass Aufgaben zu bewerkstelligen sind. Es kommt aber wesentlich darauf an wie man die Mitarbeiter führt und behandelt wenn man die Aufgaben verteilt. Solange seitens Management nicht begriffen wird dass genau DAS das Problem am schlechten Betriebsklima ist solange wird sich nichts ändern. Keine Zeugnisse, keine Dekrete keine Auszeichnungen.

Richard Brandl





Neues Jahr, alter Schmutz

Wir alle kennen es- und niemand war es. Es betrifft diverse liegen gelassenen Gegenstände in den Fahrer/Lenkerbereichen unserer Fahrzeuge.

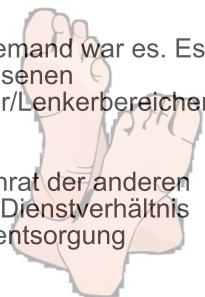
Niemand muss fremden Unrat der anderen entsorgen, außer jene, welche ein spezielles Dienstverhältnis als Facility-Manager oder dezidiert der Unratentsorgung zugeteilt sind.

Es betrifft sowohl Nahrungsreste und deren Verpackungen, als auch Finger- und Fußnägel, sowie Exkremente der Nasenschleimhaut. Zeitungen und Getränkeverpackungen sind dagegen ja fast richtig angenehm anzusehen.

Also bitte entsorgt den Dreck, der während eurer Schicht am Fahrzeug entsteht, und/oder meldet es gleich bei der Wagenübernahme euren Vorgesetzten, um den/die Dreckschweine endlich zu erwischen bzw. den Fortlauf dieser Verunreinigungen zu minimieren.

Angeekelte Grüße

Dierk Labes



Team Brandl ist immer persönlich dabei wenn es um NEUES geht. Persönlich damit auch Alles aus erster Hand übermitteln 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.



TEAM BRANDL

HTTPS://TEAM-BRANDL.AT/

Werkstätte Aktuell



Nach meinem Aufruf zu den kurzen Hosen, möchte ich diesmal das Thema **GESUNDHEIT** ansprechen.

Keine Angst, es geht nicht ums CORONAVIRUS, darüber wurde und wird schon genug berichtet.

Ich möchte hier über einen der **UNGESÜNDESTEN** Umständen in unserem Unternehmen schreiben.

Der SCHICHT- bzw. WECHSELDIENST

Ich hatte schon vor 30 Jahren (ja, so lange bin ich schon dabei und JA ich bin schon so ALT!!) darauf hingewiesen, dass unser Dienst mit **WÖCHENTLICHEM WECHSEL** , nicht gerade die Gesundheit fördert.

Laut einer damaligen Studie wurde nachgewiesen, dass das wöchentliche Wechseln der Arbeitszeiten, speziell in einem 3-Schicht-Turnus , krank macht. Diese Studie belegte, dass der

menschliche Körper zwischen 3 und 5

Tage braucht um sich umzustellen.

Nehmen wir den günstigen Fall von 3 Tagen her.

3 Tage Umstellung- 2 Tage Wohlgefühl- 2 Tage Frei ???

Und der schlimmste Fall.

5 Tage Umstellung – 2 Tage Frei ???

Das Ergebnis der Studie ergab, ein **Wechsel im 3-Wochentakt** wäre die **OPTIMALSTE Lösung**. Aber auch ein 2-Wochentakt, würde eine wesentliche Erleichterung für die Menschen bringen.

Wie oben beschreiben, machte ich die Arbeitnehmervvertretung und die der Obsorge für die Arbeitnehmer verantwortlichen Vorgesetzten, auf diesen Umstand aufmerksam.

Die Argumente, die dagegen sprachen, waren mehr als fadenscheinig und nicht nachvollziehbar. (z.B. wenn jemand 3 Wochen krank oder im Urlaub ist, und noch dazu im Nachtdienst, muss man für diese Zeit Überstunden vergeben.

EINER sagte mir sogar, das geht nicht, weil man sonst zu viele Nachtstunden im

JAHR hat, wegen der **SCHWERARBEITERREGELUNG.....** JA, im Rechnen sind nicht ALLE gleich!!)

Nach wiederholten Anfragen, bis ins Jahr 2017, immer die selben Floskeln.

Nun, da unser Unternehmen ja SO besorgt um unsere Gesundheit ist (siehe, Warnwesten, Arbeitsschuhe, lange Hosen, keine Trägerleibchen, nach JEDEM Krankenstand ein GESPRÄCH usw.) , wäre es doch an der Zeit, auf den Umstand des gesundheitsschädlichen Dienstes hinzuweisen und eine 2-bzw 3-Wochenlösung anzustreben...

Ich möchte EUCH aufrufen, mir euren Lieblingstakt (2 oder 3 Wochen) mitzuteilen.

Weiters würde ich mich auf Vorschläge und Anregungen für weiter Artikel im Journal freuen..

Wie immer, sendet Eure Anliegen und Meinungen, an anton.zehner@team-brandl.at .

LG, Euer TONI

AQUAYOGINI



HERZLICH WILLKOMMEN



ENTSPANNUNG POWER ODER SPASS FÜR DIE KINDER,
DAS PASSENDE ANGEBOT FINDEN SIE HIER.
ALS EHEMALIGE BIM FAHRERIN KENNE ICH DIE ZWICK & ZWACK
KÖRPERZONEN UND MÖGLICHE LÖSUNGEN DASS SIE SICH FITTER
FÜHLEN.

KURSE



ENTSPANNUNG

KINDERYOGA

GUTSCHEINE FÜR WIENER LINIEN
MITARBEITERINNEN SOWIE RABATTE BEI
KURSBUCHUNGEN AB MÄRZ 2020

FRAGEN?



INFO ÜBER AKTUELLE WORKSHOPS
UND PREISE & ANMELDUNG

Tel.: +43664 7667880 vormittags Mo-Fr
Email: [aquayogini.info@gmail](mailto:aquayogini.info@gmail.com)



Neues Jahr,
neue Gesetze,
neue Regeln:
Was uns 2020 erwartet

AB 6.1.20 NEUE Durchrechnung von für Überstunden (Normaldienst) 8 Wochen statt bisher 4 Wochen
6.1.2020 bis 1.3.2020 Auszahlung Ende April
2.3.2020 bis 26.4.2020 Auszahlung Ende Mai
27.4.2020 bis 21.6.2020 Auszahlung Ende Juli
22.6.2020 bis 16.8.2020 Auszahlung Ende September
17.8.2020 bis 11.10.2020 Auszahlung Ende November
12.10.2020 bis 6.12.2020 Auszahlung Ende Jänner 2021
7.12.2020 bis 31.1.2021 Auszahlung Ende Februar 2021

Das Pflegegeld wird jährlich angehoben, das Plastiksackerl verboten. Erstmals gibt es für Schüler bundesweite Herbstferien. Die CO2-Emissionen können das Autofahren teurer oder billiger machen.

Lohnerhöhungen:
Die Kollektivvertragsverhandlungen haben Abschlüsse weit über der prognostizierten Inflationsrate von 1,5 Prozent gebracht. Die Metaller bekommen im Schnitt 2,7 Prozent mehr, **Beamte 2,3 Prozent**, Handelsangestellte 2,35 Prozent, **wir bei den Wiener Linien mit einem 50 Euro Sockel auch zwischen 2,3 bis 3 Prozent**
 Pensionen: Kleine Pensionen bis 1111 Euro werden um 3,6 Prozent angehoben. Darüber wird die Pensionsanpassung bis 2500 Euro auf den gesetzlichen Wert von 1,8 Prozent abgeschmolzen. Höhere Pensionen bekommen auch die Inflationsabgeltung von 1,8 Prozent. Wieder eingeführt wird die Hackler-Pension für Langzeitversicherte ohne Abschläge.

Finanzämter: Die 40 Finanzämter verschmelzen zur Jahresmitte zum Finanzamt Österreich, Standorte werden keine geschlossen.
Steuern: Arbeitnehmer mit geringem Einkommen sowie Bauern und Gewerbetreibende werden entlastet.

Mehrwertsteuer: Die Mehrwertsteuer auf digitale Zeitschriften, Bücher und Hörbücher sinkt mit 1. Jänner von 20 auf zehn Prozent. Ebenfalls auf zehn Prozent gesenkt wird die Steuer auf Assistenzhunde für Behinderte.

WIRTSCHAFT
 Geringfügigkeitsgrenze: Diese steigt von 446,81 auf 460,66 Euro im Monat. Wer weniger verdient, zahlt keine Beiträge an die Sozialversicherung, ist dann zwar unfall-, nicht aber kranken-, pensions- und arbeitslosen-versichert.

Unternehmen: Behördliche Schreiben an Unternehmen werden nur noch elektronisch zugestellt. Grund ist die Umsetzung einer EU-Richtlinie. Bei der Beendigung von Dienstverhältnissen fällt die Auflösungsabgabe weg. Diensträder sind steuerfrei. Fällig wird eine „Digitalsteuer“ – eine Abgabe auf Online-Werbeumsätze.
Arbeitsmarkt: Anfang Juli öffnet Österreich den Arbeitsmarkt für kroatische Staatsbürger. Für diese gilt die volle Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit. Zudem wird das AMS im zweiten Halbjahr den Algorithmus zur Klassifizierung von Jobsuchenden flächendeckend einführen.

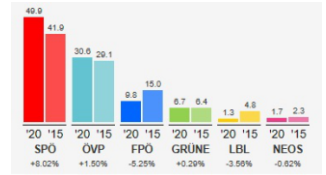
Mobilität: Ab September gilt für Taxis und Mietwagen dieselbe gesetzliche Grundlage mit einheitlichen Preisen. Fahrradzusteller in Österreich erhalten erstmals einen Kollektivvertrag. Es gilt ein Basislohn von 1506 Euro brutto im Monat plus Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Mobilfunk: Beim neuen Mobilfunkstandard 5G steht die nächste Ausbaustufe an. Im Frühjahr werden die Frequenzen für die großflächige Versorgung ausgeschrieben. Bis 2025 soll 5G in Österreich flächendeckend zur Verfügung stehen.

SOZIALES
Pflege: Das Pflegegeld wird angehoben – nicht nur einmalig, sondern in der Folge jährlich, und das in sieben Stufen. 2020 wird es um 1,8 Prozent erhöht. Zudem gibt es einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegeteilzeit.
GESUNDHEIT
Krankenkassen: Die Fusion der neun Gebietskrankenkassen zu einer Gesundheitskasse wurde mit Jahresbeginn umgesetzt. Aus 21 Versicherungsträgern werden fünf. So gehen auch die Bauern- und die Selbständigen zusammen, ebenso die Versicherungsanstalt für den öffentlichen Dienst und der Schienenunternehmen. Das betrifft mehr als sieben Millionen Versicherte in Österreich. **Ehemalige Betriebskrankenkasse der Wiener Linien Versicherte werden zur KFA (Beamtete) und zur BVAEB (Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsbedienstete) zugeteilt. Ein Behandlungsbeitrag von 10 % für ambulante Arztleistungen wird bis 2024 gestundet und dann eingeführt. Ausgenommen sind ambulante Zahnarztleistungen welche sofort mit Behandlungsbeitrag (ohne Deckelung) verrechnet werden.**
Gebühr: Das e-Card-Serviceentgelt beträgt auch 2020 11,95 Euro. 2021 werden es 12,30 Euro sein. Die Rezeptgebühr wird von 6,10 auf 6,30 Euro erhöht.

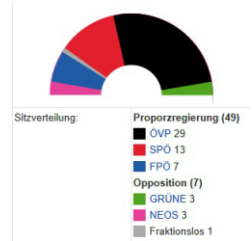


POLITIK
Wahlen:



Burgenland

Der Wahlkalender weist nur wenige Termine auf. Am 26. Jänner wurde der Landtag im Burgenland gewählt. Im Herbst stehen Landtagswahlen in Wien auf dem Programm, wo Michael Ludwig (SPÖ) mit den Grünen regiert. Gemeinderäte wurden in Niederösterreich (26. Jänner),



Vorarlberg (15. März, inkl. Bürgermeisterwahl) und in der Steiermark (22. März) gewählt. Wirtschaftskammerwahlen gibt es vom 23. bis 26. Februar.

RECHT
Plastiksackerl: Mit 1. Jänner gilt das vom Nationalrat beschlossene Plastiksackerl-Verbot. Ab diesem Zeitpunkt dürfen nur mehr Restbestände abverkauft werden, mit Anfang 2021 ist aber auch damit Schluss. Ausgenommen sind Sackerl, die biologisch vollständig abbaubar sind und aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt werden. Ebenfalls weiter im Handel bleiben ultradünne Knotenbeutel, die vor allem in Obst- und Gemüse-Abteilungen anzutreffen sind. Diese müssen allerdings aus überwiegend nachwachsenden Rohstoffen hergestellt werden und grundsätzlich für eine Eigenkompostierung geeignet sein.
Legehühner: ENDLICH zu Jahresbeginn tritt das vollständige Verbot der Käfighaltung für Legehühner in Kraft. Das Verbot wurde zwar bereits 2003 beschlossen, doch gab es für sogenannte ausgestaltete Käfige – also größere Käfige mit Scharrmöglichkeiten, Legenestern und Sitzstangen – eine Übergangsfrist bis 1. Jänner 2020.

VERKEHR
WLTP-Werte: Ab Jahresbeginn muss der Normverbrauch von neuen Pkw in Verkaufsunterlagen verpflichtend nach dem neuen Testverfahren WLTP (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) angegeben werden. Dieses enthält mehr Beschleunigungs- und Bremsvorgänge, es werden höhere Geschwindigkeiten gefahren und Sonderausstattungen berücksichtigt, daher fallen die nach der neuen Methode gemessenen Verbräuche meist höher aus. Für Neufahrzeuge sollen der Normverbrauch nach dem neuen Verfahren sowie die zugehörigen CO2-Emissionen ab April auch in den Zulassungsscheinen zu finden sein.

Bei Scheckkarten-Zulassungsscheinen sollen die Werte auf dem Chip abgespeichert werden.

Neue NoVA-Berechnung: Ab 1. Jänner 2020 wird die Normverbrauchsabgabe (NoVA) ökologisiert und an das neue Messverfahren WLTP angepasst. Ob für einen Pkw mehr oder weniger NoVA als früher fällig wird, hängt vor allem davon ab, wie sich der Normverbrauch im WLTP – und damit die CO₂-Emissionen – im Vergleich zum alten Testzyklus verändert haben. Auch die NoVA für Motorräder errechnet sich dann anhand der CO₂-Emissionen. Wer vor dem 1. Dezember 2019 noch einen unwiderruflichen Kaufvertrag für ein Neufahrzeug abgeschlossen hat, das vor dem 1. Juni 2020 geliefert wird, kann zwischen der alten und der neuen Berechnungsmethode wählen.

Motorbezogene Versicherungssteuer: Für Neuzulassungen ab 1. Oktober 2020 errechnet sich die motorbezogene Versicherungssteuer – die gemeinsam mit der Prämie für die Haftpflichtversicherung von der Versicherung eingehoben wird – für Pkw nicht mehr nur anhand der Leistung, sondern auch anhand des CO₂-Ausstoßes. Bei Motorrädern wird neben dem Hubraum künftig ebenfalls der CO₂-Wert in die Berechnung einfließen. Ab Oktober 2020 hängen damit alle direkten Steuern auf neu zugelassene Autos und Motorräder von den CO₂-Emissionen ab. Für Fahrzeuge, die vor dem 1. Oktober 2020 erstmalig zugelassen wurden, ändert sich an der motorbezogenen Versicherungssteuer hingegen nichts.

Sachbezug: Wer ein Firmenauto auch privat nutzt, muss dafür Steuern bezahlen. Der monatliche Betrag, den



man versteuern muss, richtet sich nach den Anschaffungskosten und CO₂-Emissionen des Fahrzeugs. Für Krafträder mit einem CO₂-Ausstoß von null Gramm sowie Fahrräder – also auch EBikes – ist kein Sachbezug anzusetzen.

Vignette: Die Pkw-Jahresvignette kostet 91,10 Euro, jene für Motorräder 36,20 Euro. Neu: Kfz mit drei Rädern gelten nun als einspurig, daher können sie eine Motorrad-Vignette nutzen.

ÖBB-Vorteilscard: Allen Menschen, die 2020 18 Jahre alt werden oder sind, schenkt die Bahn die Vorteilscard Jugend. Sie ist ein Jahr gültig und ermöglicht Bahnfahrten zum halben Preis. Die Aktion gilt von 1. Jänner bis 31. Dezember 2020. In diesem Zeitraum erhalten Personen ab ihrem 18. Geburtstag bis einen Tag vor dem 19. Geburtstag kostenlos einmal die ÖBB Vorteilscard Jugend.

SCHULE UND BILDUNG

Herbstferien: Die Länge der neuen bundesweiten Herbstferien ist – ähnlich wie die der Weihnachtsferien – variabel, da der Start mit dem Nationalfeiertag am 26. Oktober bzw. das Ende mit Allerseelen (2. November) jedes Jahr auf einen anderen Wochentag fällt. Je nachdem ist dann ein davorgehendes oder darauffolgendes Wochenende auch noch frei. Für die Premiere im Jahr 2020 heißt das: Da der Nationalfeiertag auf einen Montag fällt, beginnen die Ferien bereits am Samstag davor (24. Oktober) und dauern bis 2. November, ebenfalls ein Montag. Freigegeben werden müssen daher vier Tage (27. bis 30. Oktober). Das bedeutet, dass an den beiden Dienstagen nach Ostern (6. April 2021) und Pfingsten



(25. Mai 2021) unterrichtet wird sowie zwei „schulautonome“ Tage wegfallen. Derzeit gibt es an den Pflichtschulen insgesamt vier und an den höheren Schulen fünf solcher Tage.

Schulreife: Bei der Schuleinschreibung für die Taferlklassler des Schuljahrs 2020/21, die zu Beginn des Jahres 2020 stattfindet, gelten erstmals einheitliche Kriterien für die Feststellung der Schulreife. So werden etwa bestimmte Standards wie schulische „Vorläuferfähigkeiten“ (z.B. Feinmotorik, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, zahlenbezogenes Vorwissen, Konzentrationsfähigkeit) festgelegt. Die Entscheidung über die Schulreife trifft wie bisher der jeweilige Schuldirektor auf Grundlage des persönlichen Kontakts mit dem Kind. Nicht schulreife Kinder müssen eine Vorschulklasse besuchen.

Mittelschulen: An den Neuen Mittelschulen (NMS) gibt es ab dem Schuljahr 2020/21 verpflichtend ab der zweiten Klasse zwei unterschiedliche Leistungsniveaus („Standard“ und „Standard-AHS“). Diese lösen die bisher ab der dritten Klasse bestehende Differenzierung in „grundlegende Allgemeinbildung“ und „vertiefende Allgemeinbildung“ ab. Die siebenteilige NMS-Notenskala wird abgeschafft, an ihre Stelle treten zwei vom System her ähnliche, einander überlappende je fünfteilige Skalen. Schulautonom erhalten die NMS die Möglichkeit, zur Leistungsdifferenzierung ab der sechsten Schulstufe in Deutsch, Mathematik und Englisch dauerhafte Gruppen einzurichten – wobei auch während des Schuljahrs zwischen den Gruppen gewechselt werden kann. Mit der Umstellung verlieren die NMS außerdem den Zusatz „Neue“ und werden zu „Mittelschulen“.

Richard Brandl

TEAM BRANDL

GEKÜNDIGT?

..... FALLS SIE BLEIBEN WOLLEN:

**team
anwälte**
WWW.TEAMANWAELTE.AT

01-419 13 18





Werkstätte Aktuell

An dieser Stelle möchte ich gerne über die **UNTERSTE EBENE** in unserem Unternehmen, **DIE HELFER**, schreiben.

Ja, ich habe die Ebene **BETONT**, da ich glaube, dass unser Unternehmen der Meinung ist, diese Mitarbeiter mit **KEINER** oder **WENIGER** Qualifikation, nur einen geringen Stellenwert einnehmen.



Nun, um es besser zu verstehen, muss man folgendes unterscheiden.

Es gibt die Helfer als Neuaufnahme, die für einen Facharbeiterposten vorgesehen sind und die **REINEN**, oder **EWIGEN** Helfer, die auch für Vershubtätigkeiten herangezogen werden.

Zu den Neuaufnahmen mit Aussicht auf Facharbeiter gibt es wenig zu schreiben. Sie sind immer bei Revisionen oder als Rep-Helfer eingeteilt, um sie für die Facharbeiterprüfung vorzubereiten. So gehört es sich auch, keine Einwände !!

Jetzt aber zu den **ECHTEN** Helfern. Und da sieht die Situation ein wenig **ANDERS** aus.

Ich möchte an dieser Stelle ein wenig ausholen, damit ihr euch ein Bild von den Aufgaben machen könnt.

Ich gehe hier mal auf die **VERSCHUBTÄTIGKEITEN** ein, um zu zeigen, welchen Umfang **DIESER** Part einnimmt.

Wir beginnen mit der Hauptaufgabe, dem **AUSLAUF** schreiben. Dieser muss aber vorher **EINGETEILT** werden. Dieses wird unter gewissen **VORGABEN**, die in diversen **LISTEN** von Vorgesetzten bestimmt werden. Weiters muss man auch auf **UNVORHERSEHBARE EREIGNISSE** vorbereitet sein (Sonderzüge, Kurzführungen über den Bahnhof, Falschparken am Bahnhof((Ja auch das gibt es)) sowie **KURZFRISTIGE** Anweisungen ((Zug muss sofort an ... usw..)) .

Ich möchte hier **NICHT** alles einzeln aufführen, jedoch den Punkt **VORGABEN** aufschlüsseln.

Revisionen und Reparaturen sowie Gewista und FSA Überstellungen an andere Abteilungen

Die oben genannten sind Routine, aber jetzt die harten Brocken.

LINIENGARANTIE--- Gewisse Züge dürfen wegen Werbung nur auf gewissen Linien fahren (ändert sich monatlich)

ZÜGE MÜSSEN AUF LINIE FAHREN--- wegen Fahrgastzählung oder sonstigen Gründen (GPS- Erforschung...)(ändert sich täglich)

ZÜGE DÜRFEN NICHT AUF LINIE FAHREN--- wegen Weichenstellung, streift mit Trittstufe, Lärmbelästigung Anrainerbeschwerde, IBIS wird nicht erkannt usw.(ändert sich täglich)

Dazu kommen noch **KENTNISSE** in **EXEL** (Auslaufberechnung) , **OUTLOOK** (E-Mails wegen Rep-Zettel) und **COS** (Aufstellungs- und Auslaufprogramm) also **EDV**.

Ich glaube, diese Aufgaben sind nicht weit von einem **DISPONENTEN** entfernt. (die Entlohnung schon !!!)

Das war aber **NUR** die Vershubversion, jetzt geht es erst richtig los.

Diese **HELPER** müssen sich auch bei den Revisionen auskennen. Aber nicht nur, wie früher, wo sind die Schmiernippel und wo ist das Fett dazu, **NEIN!!**



Bei gewissen Fahrzeugtypen werden **GEWISSE FETTE** für **GEWISSE** Bereiche benötigt. Gut, denkt man, das kann man sich ja merken. Aber wenn dann noch **GEWISSE FILTER** und **GEWISSE**

REINIGUNGEN dazu kommen, wird es schon ein wenig umfangreich.

Und wenn dann noch Vorgesetzte glauben, sie können die Helfer mit Werkzeug ausstatten, damit sie **KLEINIGKEITEN** selbst erledigen, oder den Facharbeiter unterstützen können, wird der **ARBEITSBEREICH** eines **HELPER**s doch ziemlich erweitert.

Mein **FAZIT** dazu lautet, ein **ECHTER HELFER** muss sich in gewissen Bereichen **besser auskennen**, als eine sogenannte **Führungskraft** sich je **vorstellen kann**.

Eure Meinung dazu wie immer an anton.zehner@team-brandl.at

In diesem Sinne, LG Euer **TONI**

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL



Rücksicht ist jetzt wichtig!

Wenn nicht für euch selbst, dann bitte für eure Eltern und Großeltern. Ich bin selbst fast 52 Jahre alt und Großmutter (mit Leib und Seele).

Das möchte ich, wenn es geht, noch 40 Jahre lange bleiben. Ich möchte nicht durch Nachlässigkeit der Erfüllungsgehilfen des Unternehmens in meiner Tätigkeit erkranken oder sogar sterben.

Ich verstehe nicht, wieso das niemanden interessiert. Hauptsache die Räder rollen. Es kann ja kein Haus kosten für uns Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen um zumindest eine Fürsorge zu heucheln. Aber nicht einmal das. Es ist eine Schande wenn man sehen muss, wie "sozial" unser Unternehmen

ist. Sind wir draußen, Fahrdienst, Kontrolle, Revisoren uvm. weniger wert als die Mitarbeiter in der Hochburg der Theoretiker? Manche mögen denken: „Was solls, is eh nur Corona, a leichtere Grippe.“ Mitnichten! Die Sterblichkeit bei SARS-Covid 2 liegt um ein 10 faches höher als bei der Influenza. Dazu kommt noch, das niemand weiß, wie sich Corona entwickeln wird. Es ist klar, dass gerade **WIR** das Leben am Puls halten und eine Schlüsselrolle wie Polizei Heer und Rettung besetzen. Dann sollten sich die Erfüllungsgehilfen der Dienstgeberin **BITTE** auch etwas einfallen lassen und uns nicht für **DUMM** verkaufen.



Ich könnte noch viel schreiben, mir ist aber gerade nicht danach um nicht in eine Depression zu verfallen. Schöne Tage noch und schaut auf Euch. Wir versuchen, auch wenn es im Alleingang ist, ein Mindestmaß an Schutz für Euch zu erreichen. Man kann ja nur froh sein, dass es sich nicht um "Ebola" handelt. Alleine wegen der Krätze und Co sollten die Züge in kurzen Abständen desinfiziert/gereinigt werden. Das Leben ist kein Probelauf und man hat keine zweite Chance es richtig zu machen.

Mein **APELL** an die Dienstgeberin: Es reichen schon die Missstände auf den diversen Dienststellen, durch mangelhafte oder schlechte Führung. Die Räder rollen nur so lange, solange es uns gesundheitlich erlaubt ist.

Manuela Brandl

TEAM BRANDL



Urlaub!

Ein Urlaubsantrag ist Vereinbarungs-sache und dient ausschliesslich der Erholung des Arbeitnehmers. Nicht mal eine Betriebsschliessung kann ohne eigene Vereinbarung im Arbeitsvertrag, vom Unternehmen "angeordnet" werden. Schlüssig kann auch ein erhöhter Arbeitsbedarf, der noch dazu Jahre im Voraus geplant war, eine Reduzierung des Urlaubes oder einen Urlaub einseitig erzwingen. Es gilt AUSSCHLIESSLICH und wie immer und überall das GESETZ!!!! Und daher ist auch von Gesetzes wegen folgende Möglichkeit FÜR DEN ARBEITNEHMER gegeben.

Einseitiger Urlaubsantritt

In folgenden Fällen kann der Arbeitnehmer den Urlaub einseitig antreten:

- bei notwendiger Pflege eines erkrankten, im gemeinsamen Haushalt lebenden maximal 12-jährigen Kindes, soweit der

Anspruch auf Pflegefreistellung (maximal 2 Wochen pro Arbeitsjahr) bereits verbraucht ist,
 •in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch von mindestens 12 Werktagen 3 Monate vorher bekannt gegeben hat und auch nach Einbindung des Betriebsrates keine Einigung erzielt werden konnte.

Es kann maximal keinen kurzfristigen Urlaub geben DENN, in letzter Instanz hat der Arbeitnehmer das Gesetz auf seiner Seite und KANN und MUSS Urlaub bekommen:

- 1.) Einigung erzielen (kein einseitige Antritt möglich)
- 2.) keine Einigung= Intervention BR
- 3.) auch keine Einigung? = EINSEITIGER ANTRITT DES URLAUBES MÖGLICH...WENN:

Punkt 1 und 2 ausgeschöpft. Mindestens 12 Tage zusammenhängend konsumiert

werden möchten UND diesem Antrittswunsch eine 3 monatige Ankündigung vorausgegangen ist.

Urlaub ist daher innerhalb des Jahres IMMER möglich. Hingegen kann der Arbeitgeber (in unserem Betrieb) NIEMALS einen Antritt anordnen. Auch nicht bei Kündigung, zB in der Kündigungszeit!



Zum Punkt Personalunterstand.

Wenn der AG durch chronischen (weil kalkulierten) Unterstand Probleme bekommt mit Arbeitsauftragserfüllung und daher das Personal zu Überstundenleistung "nötigt" kann er Probleme bekommen bzw das Personal könnte diesen Umstand sehr leicht in die Waagschale (Interessensabwägung) werfen. Es ist daher nicht sehr ratsam permanent einen kalkulierten Personalunterstand zu führen.

Richard Brandl

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Geschätzte Kollegen und Kolleginnen!

Nun also ist es auch bei mir so weit!
 Nach nunmehr 47 Arbeitsjahren beende ich mein aktives Arbeitsleben

mit dem 1.3. 2020.

Ich hoffe den einen oder anderen von Euch durch meine Beiträge genützt zu haben. Vielleicht ein wenig unterhalten oder auch nur Kurzweil verbreitet zu haben.

Ein Bedürfnis wäre es mir wenn ich Euch dazu animieren hätte können nicht alles was vom Unternehmen oder „Vorgesetzten“ kommt kritiklos zu akzeptieren, sondern selbst zu denken und auch Kritik zu üben!
 Ich habe ganz sicher genug falsch gemacht im bisherigen Leben, aber auch gelernt das es immer weiter geht. Der größte Fehler ist wohl Angst vor der Zukunft zu haben, und alles zu erdulden!
 Das möchte ich insbesondere den Jüngeren von Euch mit auf den Weg geben.

Soll heißen:

„Wenn’s Euch zuviel wird, die Belastung zu Groß wird, Ihr aber Angst um den Job habt, denkt daran – besser ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende!“ Denn zu Tode gefürchtet ist auch gestorben!

Ich selbst habe im Laufe meines

Arbeitsleben teils aber auch durch Umstände auf die ich keinen Einfluss hatte 6mal meinen Job geändert. Einmal vorteilhaft das andere mal nachteilig so ist das Leben eben. Aber ich habe mich nicht unterdrücken lassen nicht von Lebensumständen und nicht von „Chefs“.

Also mein Rat der vom Herzen kommt und sich im Laufe meines Lebens immer wieder bestätigt hat, man muss nicht müssen!!! Eine Rechtsschutzversicherung die Arbeitsrecht abdeckt und „gewerkschaftliche“ Betätigung im weitesten Sinne können schon viel helfen.
 Bei WILI sind wohl meine Beiträge in diesem Magazin, das agieren im Team Brandl das führen eines Prozesses mit Hilfe der RS-Versicherung solche gewerkschaftliche Betätigungen. Also nicht Angst um den Job haben – aber auch nicht leichtsinnig sein, mit Maß und Ziel sich nicht alles gefallen lassen und sein Schicksal selbst bestimmen!!!

Bitte nicht falsch verstehen die Wiener Linien sind keine schlechte Firma, regelmäßige Gehaltszahlung und die Beachtung der wesentlichen Rechtsvorschriften sind in der liebaralen Wirtschaft auch schon was wert. Aber eben ein Unternehmen im Dunstkreis der Politik und von dieser abhängig. Lukrative Positionen über „Freunderwirtschaft und Familienbezug“ zu besetzen

haben lange Tradition. Dadurch eben die Probleme mit Inkompetenz, Wichtigtuerei und mangelnde Fachkompetenz. Dagegen gilt es ständig mit Hilfe engagierter Kollegen anzukämpfen!

Ich hoffe für Euch alle das Beste für die Zukunft – empfehle Euch dazu mit Team Brandl, wenn es auch nur in einem geringen Umfang, möglich sein sollte – so doch zu kooperieren. Insbesondere gilt mein Dank den Kollegen und Kolleginnen die schon jetzt im Team Brandl Ihre private Freizeit opfern und durchaus auch Geldleistungen erbringen, um Euch ein gerechteres Arbeitsleben zu ermöglichen.

IN DIESEM SINN VERABSCHIEDE ICH MICH IN DIE PENSION UND SAG’ EUCH LEISE SERVUS

Euer Erich Dolezal



, lieber Erich, für Deinen Einsatz, für Deine Zeit, für Deine Leistung, für Deine Freundschaft.

Richard Brandl im Namen des Teams



GRIPPE & Co.

Ich bin fest davon überzeugt dass Ihr alle über Grippe allgemein gut informiert seid, aber hier ein paar interessante Fakten die ich für euch gefunden habe:

1. Das Wort „Influenza“ kommt aus Italienisch und heißt „Einfluss“ weil alte Römer haben geglaubt das Planeten, Sterne und Mond beeinflussen die rasche Verbreitung und Übertragung von solchen Krankheiten. Ähnlich klingt Arabische Wort „anf-al-anza“ Was auf Deutsch übersetzt „Ziegen Nase“ heißt. Französische Wort „Grippe“ bedeutet „Krepieren“.
2. Wissenschaftler glauben, dass Grippepandemien treten zwei- oder dreimal pro Jahrhundert auf. Die tödlichste Grippepandemie in der Geschichte war die spanische Grippepandemie zwischen 1918 und 1919. In den drei Wellen zunehmender Sterblichkeit hat die spanische Grippe in 24 Wochen mehr Menschen getötet als HIV/AIDS in 24 Jahren. Es hat auch mehr Menschen in einem Jahr getötet als Pocken oder die Schwarze Pest in 50 Jahren. SARS (schweres akutes respiratorisches Syndrom) tötete 774 von 8.000 Menschen, die in 20 Ländern Asiens, Europas und Amerikas infiziert waren. Die Sterblichkeitsrate von SARS betrug 9,6%.
3. Viren mutieren an einem Tag mehr als Menschen in mehreren Millionen Jahren. Sie mutieren so schnell aufgrund ihrer schnellen Reproduktionsrate, ihrer Unfähigkeit, ihre Mutationen zu reparieren, und ihrer Fähigkeit, Gene miteinander auszutauschen.
4. Thomas Francis und Jonas Salk (der später den Polio-Impfstoff entwickelte) entwickelten 1944 den ersten Grippe-Impfstoff. Diese frühen Impfstoffe

enthielten häufig Verunreinigungen, die Fieber, Kopfschmerzen und andere Nebenwirkungen verursachten. Der Grippeimpfstoff in seinen verschiedenen Formen wird seit über 60 Jahren eingesetzt. Die Quelle für Grippeimpfstoffe sind Hühner, und folglich können Impfstoffe für Menschen, die gegen Eier allergisch sind, gefährlich sein. Diese Personen sollten den Injektionsmittel oder Nasenspray-Impfstoff niemals ohne ärztliche Genehmigung erhalten.

5. Hippokrates berichtete erstmals im Jahr 412 v. Chr. Über eine grippeähnliche Krankheit. Einige Historiker glauben, dass die Grippe 404 v. Chr. Zum Untergang Athens beigetragen haben könnte. Die erste dokumentierte Grippepandemie war jedoch 1580, von der über 90% der Bevölkerung betroffen waren.

Kopfschütteln statt Händeschütteln

Punkt 1. Millionen von Viren und Bakterien lauern täglich überall, deswegen:

Punkt 2. Meine Hände habe ich immer regelmäßig gewaschen. Allgemeine Hygiene ist eine Sache der Erziehung, und ich brauche keine besondere „Sicherheitsvorkehrungen“ als Erinnerung Hände zu waschen.

Punkt 3. In Verkehrsunfällen sterben mehr Menschen als an Corona (oder ähnlichen) Virus. Nichtsdestotrotz, verliert die Ampel an Bedeutung und es wird immer weniger Acht gegeben an richtige Verhalten in Straßenverkehr.

Punkt 4. Wenn ich mir Dummheit und Leichtsinnigkeit von Menschen die sich von Medien so leicht beeinflussen lassen, brauche ich mir keine Sorge um „Zombie Apokalypse“ machen. Diese Hirnfresser werden höchstwahrscheinlich verhungern.

Dragana Rasic

TEAM BRANDL



Toilettenanlage am Westbahnhof UNZUMUTBAR

Letztens musste ich die Toilette am WBH. benützen und schon beim öffnen der Türe schlug mir ein Gestank entgegen der einen die Luft nahm und die Nasenlöcher zusammen klebte, es ist eine Zumutung das man Menschen so etwas präsentiert, der Gestank ist so beißend das man das Gefühl hat sich zu übergeben und man sich beeilt aus diesen nach Pissoir stinkenden Raum zu fliehen.

Meiner Meinung nach gehört das Gesundheitsamt benachrichtigt denn man weiß ja nicht was man sich in dieser dampfenden stinkenden Brutstätte



alles holen kann.

Es läge im Verantwortungsbereich des Unternehmen hier Abhilfe zu schaffen da dieses Problem

schon seit Jahren besteht.

Da dieses vorher die Herrentoilette war und man sich auf die Pissoirbecken und nur auf eine Toilette ausgedet hat wurden die Toiletten getauscht da mehr Männer Dienst am WBH. haben als Damen, nur das Problem wurde dadurch nicht beseitigt.

Es läge in der Fürsorgepflicht des Unternehmens den MA eine Toilettenanlage zur Verfügung zu stellen wie man es auch selbst vorfinden und benützen möchte.

Aufgrund der Großzügigen Pausenregelung ist auch die kurze Zeit des Toilettenganges eine aromatische Tortour.

ANDREA ZECHMEISTER

Causa Kaffeeautomat

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Seit der letzten Betriebsratswahl ist in der Garage Leopoldau die FA wieder Geschichte und die FSG hat übernommen. Vielen Kollegen war nach der Wahl klar dass somit auch die Automaten (Kalt- und Heißgetränke sowie Speisen) die durch die FA aufgestellt wurden bald wieder ersetzt werden und genau so kam es mit Jahreswechsel 2019/2020 auch. Automaten der Firma KAB*** stehen nun wieder in der Garage und auf den Expediten sehr zum Unmut der Belegschaft.



Qualität und Service dieser Firma sind bei weitem schlechter als wir es die letzte Zeit durch die Firma Grögl (Saeco Kaffeeautomaten Bohnenkaffee frisch gemahlen) gewohnt waren.

Die Reaktionszeit bei Gebrechen meist innerhalb weniger Stunden egal ob Sonn- oder Feiertags, auch wurden die Automaten öfters befüllt, leer waren diese so gut wie nie. Und wenn der Absatz an einem Standort höher war (z.B. Expedit Heiligenstadt Kaltgetränke) wurde einfach ein zweiter Automat aufgestellt das wir jederzeit Kaltgetränke beziehen konnten.

Doch die Proteste viele Kollegen nachdem wir erfahren haben, dass die Automaten ausgetauscht werden stießen auf taube Ohren, es wurde einfach beschlossen und getauscht. Andererseits wissen wir das z.B. am Bahnhof Floridsdorf ein anderer Kaffeeautomat (rechtes Bild, mit frisch gemahlene Bohnen) aufgestellt ist von welchem die Kaffequalität lt. Erzählung der Kollegen (beim SEV 31E war hier das Expedit) weit besser ist.

Noch unverständlicher ist demnach warum nicht dieser Automat für alle Standorte gewählt wurde wo doch die Firma KAB*** auf ihrer Webseite damit wirbt das der Kunde die Wahlmöglichkeit hat.

„Zitat Webseite KAB***“

„Fullservice Operating: Wir stellen in Ihrem Betrieb, an dem von Ihnen gewünschten Standort, die/den von Ihnen gewünschten Automaten kostenlos auf. Die Befüllung, Reinigung und das technische Service wird von unserem qualifizierten Personal durchgeführt.“

„Zitat Ende“

Aufgrund dessen hat sich ein Kollege der Garage Leopoldau die Mühe gemacht und Unterschriften unter den Kollegen gesammelt um hier aufzuzeigen, dass wir mit dieser Entscheidung nicht zufrieden sind, schließlich sind wir auf diese Automaten angewiesen, vor allem in der Garage Leopoldau da hier weit und breit keine Möglichkeit besteht sich anderweitig mit Kaffee oder dergleichen zu versorgen.

Für eine Person gestaltet es sich jedoch sehr schwer Unterschriften zu sammeln da man ja viele Kollegen über einen längeren Zeitraum nicht sieht. Weshalb wir ergänzend zur Unterschriftenliste zusätzlich eine Onlineumfrage (für alle Dienststellen)

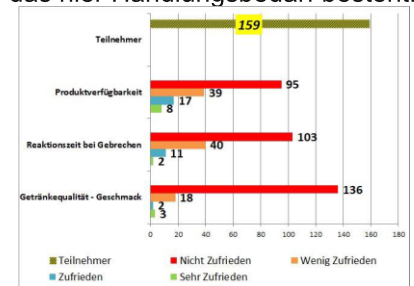
gestartet haben, auf diese Weise haben dann doch weit mehr Kollegen die Möglichkeit ihre Stimme abzugeben, bzw. auch Dienststellenübergreifend die Meinung einzuholen.

Das Ergebnis dieser Umfrage wird dann an die zuständigen Stellen im Unternehmen bzw. die Firma KAB*** übergeben,

„Team BRANDL“ und „ARGE Leopoldau“ werden uns hierbei unterstützen!

Prinzipiell ist es egal wer der Automatenaufsteller ist, wenn mit den gesammelten Meinungen und Daten die Firma KAB*** dazu bewegt werden kann hier für Besserung zu sorgen so ist dem nichts einzuwenden.

Das vorläufige Ergebnis stellt deutlich dar das hier Handlungsbedarf besteht!



Die Umfrage ist noch nicht beendet, eure Teilnahme ist nach wie vor möglich, einfach die Webadresse im Browser aufrufen oder den QR-Code mit dem Smartphone scannen.

bit.ly/2vLr0g8 (auf Groß-/Kleinschreibung achten)



TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

§ 91a StGB

StGB - Strafgesetzbuch

Wer eine Person,

1. die mit der Kontrolle der Einhaltung der Beförderungsbedingungen oder der Lenkung eines Beförderungsmittels einer dem öffentlichen Verkehr dienenden Anstalt betraut ist,
2. in einem gesetzlich geregelten Gesundheitsberuf, für eine anerkannte Rettungsorganisation oder in der Verwaltung im Bereich eines solchen Berufs, insbesondere einer Krankenanstalt, oder als Organ der Feuerwehr tätig ist,

während der Ausübung ihrer Tätigkeit tätlich angreift, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

§ 83 StGB

StGB - Strafgesetzbuch

- (1) Wer einen anderen am Körper verletzt oder an der Gesundheit schädigt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu bestrafen.
- (2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einen anderen am Körper mißhandelt und dadurch fahrlässig verletzt oder an der Gesundheit schädigt.
- (3) Wer eine Körperverletzung nach Abs. 1 oder 2 an einer Person, die

1. mit der Kontrolle der Einhaltung der Beförderungsbedingungen oder der Lenkung eines Beförderungsmittels einer dem öffentlichen Verkehr dienenden Anstalt betraut ist,
2. in einem gesetzlich geregelten Gesundheitsberuf, in einer anerkannten Rettungsorganisation oder in der Verwaltung im Bereich eines solchen Berufes, insbesondere einer Krankenanstalt, oder als Organ der Feuerwehr tätig ist,

während oder wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

Angriffe auf StrassenbahnfahrerInnen, U Bahn oder Busfahrern sowie KontrollorInnen können für Täter unangenehm werden. Mit der im allgemein eher unbekanntem Strafgesetznovelle 2017 wurden die Mitarbeiter des öffentlichen Verkehrs bei Strafsanktionen "aufgewertet".

Richard Brandl



Das Unternehmen hat angekündigt Fahrpläne bis Ende 2020 mit **Mindestpausen von 30 + 15 Minuten** (mit einigen Ausnahmen) ausarbeiten zu lassen.

Leider drückt man wieder auf die Tränendrüse indem man den "Deal" mit einer Gegenleistung erwartet.

Weniger Krankenstände und guter Wille soll entstehen und wird im Intranet publiziert.

In Wahrheit ist diese Einsicht eher auf jahrelange Interventionen, hier eine etwas ausführlicherer Antrag dazu, zurück zu führen. Genau genommen ist die 20 + 10 Pausenregel, also die Teilung der zustehenden 30 Minuten Pause, nur mit **ERLAUBNIS** des Betriebsrates möglich **WENN** es einen Vorteil für die Mannschaft bringt.

Es mag ja in grauer Vorzeit durchaus Sinn gemacht haben eine Pause in kleine Stücke zu teilen, aber in Zeiten der Arbeitsverdichtung an alle Limits heran ist das nicht mehr im Sinn des Erfinders. Der unten ersichtliche Antrag ist nur einer von Vielen welcher dazu heran gezogen wird wenn sich etwas im Sinne der Mitarbeiter bewegt.

Natürlich gäbe es noch weitere Argumentation welche ich vor einiger Zeit schon ausgearbeitet habe, welche aber den Rahmen hier sprengen würden.

In diesem Sinne bleiben wir für Euch aktiv um Schritt für Schritt Verbesserungen durch zu setzen.

Richard Brandl

Richard Brandl
Mitglied Betriebsrat Fahrdienst
Mitglied Zentralbetriebsrat
Mitglied Personalvertretung PGA,

Betriebsrat Fahrdienst Kundendienst

11.11.2017

Antrag auf Richtigstellung von Begriffen Ruhepausen/Lenkpausen/Arbeitsstück in der BV vom 21.9.2001 geändert 6.9.2004

Die Arbeitsverdichtung im Fahrdienst setzt sämtliche gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer ans äusserste Limit wodurch kein „Spielraum“ mehr gegeben ist. Zusätzlich werden Begrifflichkeiten von Ruhepausen, Lenkpausen und Arbeitsstücken seitens Aufsichtsdienst willkürlich durcheinander artikuliert und nachteilig gegen das Fahrpersonal ausgelegt. Kürzungen zugunsten von Pausengewährungen wenn reguläre Pausen gefährdet sind, werden seitens Bahnhofsleitung, beispielsweise Bsw, unterschagt.

Um weitere Missverständnisse zu vermeiden ist es notwendig zunächst die Begriffe klar zu stellen und weiters entsprechende Korrekturen wie folgt zu unternehmen.

In der Betriebsvereinbarung AZ Fahrdienst 21.09.2001 Punkt 6, wird der Begriff Ruhepause analog mit einer im Busbereich **ZUSÄTZLICH** und aber anders zu definierenden **LENKPAUSE** genannt. Während die Ruhepause nach AZG § 11 beschrieben wird und darüber völlig frei verfügt werden kann ist die Lenkpause im neuen § 15 AZG (ab (a) inkl Untergruppen) geregelt und Arbeitszeit, somit **ZUSÄTZLICH** zu gewähren, unabhängig von bereits erlebten Ruhepausen (Ausnahme Lenkpause in Ruhepause). Unabhängig davon wäre auch die Pausenregel für Schienenfahrzeugführer im §18h geregelt wobei **KEINE** Pausenteilung mehr möglich ist **UND** 30 Minuten Pause bis zu einer Dienstleistung von 7 Stunden 59 Minuten, ab dann mindestens 45 Minuten **UNTEILBAR** zu gewähren ist. Also der § 11 AZG gar nicht ausreicht. (Die Spezialitäten was eine Ruhepause ist bzw welche Voraussetzungen spielen hier keine Rolle)
Die Pausengewährungen müssten daher bei Dienstplänen ab 8 Stunden justiert werden. Wesentlich wichtiger ist aber eine Erklärung bzw Richtigstellung, welche die missverständliche Umsetzung von „Pausen“ und Bereitschaftszeiten vor Allem Lenkpausen genau definiert. Hier müsste die genannte BV Punkt 6 „Tourenkoppelung“ nur mit dem Satz ergänzt werden, wie viel Mindestzeit (Fahrdienstzeitunterbrechung) zwischen Ablöse des 3,5 bzw 4 Stundenstückes und der Aufnahme des nächsten Arbeitsstückes ablaufen muss.

Ich gebe hier zu bedenken dass es um eine Erholungsmöglichkeit geht und nicht um die Frage ob irgendwann am selben Arbeitstag schon eine davon **UNABHÄNGIGE** Mindestpause gehalten wurde. Würde man vom Beispiel **LENKPAUSE** ausgehen (= keine reguläre Ruhepause sondern eine gesetzlich vorgeschriebene Lenkunterbrechung zur Vermeidung von Übermüdung udgl) welche für VO Fahrzeuge gilt, dann wäre eine Unterbrechung von mindesten 30 Minuten adäquat. „Fahrzeit“ - Schienenfahrzeuge §18i entspricht explizit der „Lenkzeit“ für VO Fahrzeuge

Durch die Präzisierung der Begriffe und Richtigstellungen werden die teils unverantwortlichen Anweisungen (30 Minute Pause nach einer Stunde gehabt = Anweisung den Rest von bis zu 7 Stunden ohne Ablöse abzuleisten, bzw nach 3,5 Arbeitsstück den nächsten Zug übernehmen) vermieden.

Richard Brandl

TEAM BRANDL



im Internet:



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

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

Homepage  <https://team-brandl.at>

richard.brandl@gmx.at 

<https://twitter.com/ritschBrand> 
Tel 0660 349 21 28 

TEAM BRANDL



Begriffserklärungen – Ehrenamt.

Bekanntlich gibt es ja seit dem 1. Jänner 20 eine Unternehmensrichtlinie welche die bislang bequeme

Regelung für Freistellungen für Belegschaftsvertreter auf den Kopf stellt bzw ablöst. Anscheinend haben ein paar „Räte „oder Pvs Einiges übertrieben.

Treffen tut es jedoch alle, auch jene die bisher ohnehin transparent und unter Einsatz von Privatzeit unterwegs waren. Nun geht das Pendel in eine andere (extreme) Richtung. Bedingungslos wird nun auf Erfordernisse einer Belegschaftsvertretung keine Rücksicht genommen.

Punkt für Beistrich wird gerade nur das eingeräumt was gesetzlich durchsetzbar ist, eine eigene Abteilung sorgt sich 24 Stunden darum.

So wird auch die Tätigkeit als Betriebsrat oder Personalvertreter als „Ehrenamt“ welches gefälligst in der Freizeit auszuüben ist gewünscht.

So falsch diese Interpretation ist so häufig wird dieser Irrtum gerne weiter verbreitet.

Zum Glück gab es unsere Grossväter und Mütter welche die Regeln DAMALS in Form des Arbeitsverfassungsgesetz und Andere verschriftlichten.

Man stelle sich vor was passiert wenn ein „ehrenamtlicher“ Betriebsrat das Unternehmen um Erlaubnis fragen müsste damit er/sie tätig werden kann. Das wäre der Wunschtraum von neu ins Unternehmen eingestiegenen

Erfüllungsgehilfen wie auch von anderen Abteilungssurfern im Betrieb. So darf ich Euch, und vor Allem den Newcomern der Führungselite, heute den Begriff Ehrenamt näher bringen.

Beständige Leser und Kenner meiner Zeilen, wissen dass es immer einen Grund für diese Publikationen gibt. So wird häufig das Ehrenamt von Personalisten aber auch von Vorgesetzten als etwas Nebensächliches beschrieben. Glaubt man aufgrund dieser Bezeichnung es mit einem unbedeutenden, sogar lästigen Zeitgenossen zu tun zu haben täuscht man sich gewaltig.

Das Ehrenamt bezieht seine Bezeichnung fast ausschliesslich aus dem Umstand, nicht extra dafür entlohnt zu werden, es also unentgeltlich auszuführen. Auch wird oft völlig falsch davon ausgegangen, dass dieses „Ehrenamt“ in der Freizeit auszuführen wäre weil man auf den Dienst „möglichst“ Rücksicht nehmen sollte oder der Passus „neben dem Beruf“ zu lesen findet.

Falsch! Das Ehrenamt ist fester Bestandteil des Dienstverhältnisses und die damit verbundene Funktion mannigfaltig. So sind zum Beispiel typische Ehrenämter: Bürgermeister, Gemeinderatsmitglieder, Betriebsräte, Personalvertreter, Laienrichter usw. Kaum zu glauben wenn Betriebsbeamte der Kanzlein einmal zum Bürgermeister pilgern und sagen. „Das interessiert mich nicht was Sie sagen, führen Sie Ihr Amt in Ihrer Freizeit aus“...oder vor Gericht (Die Richter rechts und links von dem in

der Mitte sitzenden Vorsitzenden sind ehrenamtliche Laienrichter) „Ist mir egal, Herr Rat, Sie sind ein Ehrenamtlicher...Nein, unvorstellbar.

Genauso unvorstellbar ist es aber auch wenn Betriebsräte oder Personalvertreter sich mit der Frage befassen sollen die jeweiligen Aufgaben in der Freizeit zu erledigen. Würde gar nicht funktionieren und auch das „Amt“ „ad Absurdum“ führen.

Auch verstehe ich mich mit dem Unternehmen Jahrzehnte lang tief verwurzelt und empfinde es zumindest eigenartig wenn frisch aufgenommene Mitarbeiter einer solchen Profilierung erliegen.

Vielmehr ist es richtig die Chancen die die vielen Ehrenamtlichen anbieten anzunehmen und die hoffentlich gemeinsamen Ziele erreichen zu wollen. Ich hoffe ich konnte mit diesen Zeilen ein wenig zum gegenseitigen Verständnis beitragen und erwarte aber auch den notwendigen Respekt für die vielen notwendigen Ehrenamtlichen.

Richard Brandl

ehrenamtliches Mitglied Zentralbetriebsrat
ehrenamtliches Mitglied Betriebsrat Betrieb
ehrenamtlicher Personalvertreter
ehrenamtliches Mitglied des Hauptausschusses
ehrenamtlicher Vorsitzender des Team Brandl
Funktionär der Gewerkschaft Yunion
ehrenamtlicher Laienrichter OLG Wien
Bediensteter der Landeshauptstadt Wien
Dienst zugewiesen Wiener Linien:-)

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

Sehr geehrter Herr Dipl. Ing. Kritzer!

Ich möchte mich auch im Namen sehr vieler FahrdienstmitarbeiterInnen für das überreichte "Weihnachtsgeschenk - Gutscheineheft", gleichwohl für Ihr persönliches Schreiben dazu, herzlichst bedanken.

Es ist erinnerlich das erste Mal in der langen Dienstzeit, dass ein authentisch wirkender Brief an Mitarbeiter gepaart mit einer sinnvollen "Beigabe" überreicht wird. Das ist meines Wissens überall gut angekommen und bislang einzigartig. Für Ihr Schreiben und die darin bekundete Wertschätzung des Fahrpersonals wollte ich mich persönlich bei Ihnen bedanke.

Mit kollegialen Grüßen

Richard Brandl

TEAM BRANDL

HTTPS://TEAM-BRANDL.AT/



Auch das Thema EMV / EMF behandeln wir seit geraumer Zeit. NOCH blieben Anträge und Anfragen konsequenzlos obwohl es mehr als nur unbedeutende Hinweise auf ein Schädigungspotential gibt, ebenso sind derzeit geltende Grenzwerte auf Arbeitszeiten von 8 Stunden ausgelegt womit. Die Ärzte und Manager beziehen sich daher auf ohnehin fragwürdige Grenzwerte welche in Einzelfällen und Themen bereits knapp unterschritten werden, die Überstundentätigkeit dann sogar unterm Tisch fallen lassen. Schon JETZT sind einzelne Grenzwerte dank Überstunden und durch damit verbundener höherer Expositionszeit ÜBERSCHRITTEN.



Kollege Brandl besucht auch regelmässig Fachvorträge und Weiterbildungen AUCH zu diesem Thema und bleibt natürlich weiterhin am Ball.

Biologische Effekte

- **0 Hz bis 10 MHz: Reizung des peripheren Nervensystems: Muskelstimulation, Zittern, Schmerzen, Herzrhythmusstörungen**
- **0 Hz bis 400 Hz, wenn Kopf exponiert: Reizung des sensorischen Nervensystems (Auge, Hörnerv): Schwindel, Übelkeit, Magnetophosphene (Augenflimmern), Wahrnehmungsstörungen**
- **100 kHz bis 6 GHz: Gewebserwärmung (Mikrowelleneffekt)**
- **über 6 GHz: Erwärmung der Körperoberfläche (Haut)**



EXTRADienst zu machen weil man schnell in eine Kleinigkeit investieren oder etwas kaufen möchte kann verlockend sein. EXTRADienst zu machen damit man eine höhere Rente erwirtschaftet ist da schon etwas fragwürdiger.

Viele kennen die effektiven Summen der Berechnung dazu kaum und glauben einem Gerücht welches umläuft mit ein paar Extras die Pension aufzufetten. Dazu eine Zahl....34 Cent.... Pro EXTRADienst kann man bei abschlagsfreiem Pensionsanspruch mit mtl 34 Cent mehr Brutto rechnen wenn man 200 Euro EXTRADienst voranschlägt. Bei 100 Extradiensten sind das dann immerhin 34 Euro Brutto Interessant bei 1000 Extradiensten. Da kommen rund 250 Euro monatlich mehr an Pension raus... Und die 1000 Dienste hat man immerhin schnell beisammen wenn man an jedem Wochenende 20 Jahre lang 1 Tag auf Extra fährt.... Nur zum Vergleich...Verzichtet man gänzlich auf Überstunden so ist alleine die Aufwertung des Pensionskontoguthabens nach 20 Jahren mtl knappe 200 Euro Wert. Ganz automatisch ganz ohne Extra.....

Richard Brandl

Nochmals zur Erinnerung! (Leider hört man beinahe täglich von sogenannten "Missverständnissen")

Mitarbeiter mit **Kollektivvertrag** sind gut beraten bei **Betriebsräten!**

Altbedienstete (Stadt Wien) dürfen gerne **AUCH zu Personalvertretern** gehen wenss Fragen oder Probleme gibt.

Betriebsrat und Personalvertretung sind grundsätzlich **VERSCHIEDENE Kompetenzen.**

Auf den Dienststellen sind sogenannte BOs (be os) meisst für den gastronomischen Service und Automaten eingesetzt und "zuständig" und **PERSONALVERTRETER.**

Dabei bitte beachten dass **IRRTÜMLICH immer vom Betriebsrat gesprochen** wird wenn man diese Örtlichkeiten meint.

JEDOCH VORSICHT wenn Kollektivvertragsbedienstete Rat auf Draht benötigen. Nicht immer sind Personalvertreter auch notwendigerweise **BETRIEBSRÄTE!!!!** Das kann wenn es um dienstrechtliche Angelegenheiten betrifft ins Auge gehen...

Richard Brandl



GEKÜNDIGT?

..... FALLS SIE BLEIBEN WOLLEN:

team

anwälte
WWW.TEAMANWAELTE.AT

01-419 13 18



Geltendes Recht (Arbeitsrecht)

Aus gegebenen Anlass möchte ich Euch die Grundsätze der Rechtsordnung nochmals auflisten, die absolute Gültigkeit hat. Anhand von 8 Stufen ist diese zu praktizieren. Stufe 1 ist dabei die höchste Ebene. Stufe 7 und 8 (in der Grafik nicht mehr gezeigt) befindet sich auf Betriebsebene

Stufe 8: (Weisungen des Arbeitgebers, Arbeitsanweisungen) Arbeitsanweisungen befinden sich auf der letzten Stufe der Hierarchie. Sie müssen mit sämtlichen übergeordneten Rechtsquellen im Einklang stehen.

Stufe 7: (Nachgiebiges (dispositives) Recht) Hierbei handelt es sich um Rechtsnormen, von denen sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen abgewichen werden kann.

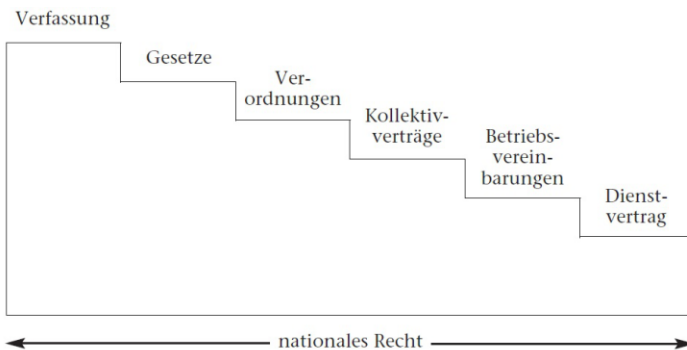
Stufe 6: (Einzelvertrag, Individualvereinbarung) Einzelverträge werden zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn abgeschlossen. In Einzelverträgen dürfen keine Bestimmungen enthalten sein, die den/die ArbeitnehmerIn schlechter stellen als zwingendes Gesetz, Kollektivvertrag und/oder Betriebsvereinbarung.

Stufe 5: (Betriebsvereinbarung) Betriebsvereinbarungen werden zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat abgeschlossen. Betriebsvereinbarungen sind ein Instrument der Mitbestimmung im Betrieb.

Betriebsvereinbarungen dürfen nur Bestimmungen enthalten, die für ArbeitnehmerInnen günstiger sind als die Bestimmungen in zwingenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen. Sie können sich keine zweiseitig

zwingende Wirkung verleihen, also auch nicht ausschließen, dass im Einzelvertrag für ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen getroffen werden.

Stufe 4: (Kollektivvertrag, Satzung) Kollektivverträge werden für bestimmte Branchen abgeschlossen. Sie sind somit überbetriebliche Vereinbarungen. In der Regel schaffen Kollektivverträge branchenbezogene Mindestarbeitsbedingungen (zB Mindestlohn/-gehalt). Für ArbeitnehmerInnen günstigere untergeordnete Rechtsquellen sind zulässig.



Kollektivverträge können aber auch zweiseitig verpflichtende und somit durch untergeordnete Rechtsquellen nicht abänderbare Regelungen treffen. Kollektivverträge können auch gesetzt werden. Satzungen stehen mit Kollektivverträgen auf einer Stufe.

Stufe 3: (Verordnungen) Auch Verordnungen können absolut zwingende und relativ zwingende Bestimmungen enthalten. Verordnungscharakter haben zB Lehrlingsentschädigung und Mindestlohn tarif.

Stufe 2: (Zwingendes Gesetzesrecht) Es gibt absolut zwingende und relativ zwingende arbeitsrechtliche Gesetzesbestimmungen. Erstere sind durch untergeordnete Rechtsquellen nicht abänderbar, letztere können abgeändert werden, allerdings nur zum Vorteil der

ArbeitnehmerInnen. Wegen des arbeitsrechtlichen Schutzgedankens dominieren die relativ zwingenden Normen: Das Gesetz legt Mindestarbeitsbedingungen fest und überlässt es den untergeordneten Rechtsquellen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag), diese zugunsten der ArbeitnehmerInnen weiter auszugestalten. Diese Mindestarbeitsbedingungen dürfen also überschritten aber keinesfalls unterschritten werden.

Stufe 1: (Gemeinschaftsrecht, Verfassungsrecht) Das Gemeinschaftsrecht (Recht der Europäischen Union) und das österreichische Verfassungsrecht stehen an der Spitze unserer Rechtsordnung. Die spezielle arbeitsrechtliche Gesetzgebung muss mit beiden Rechtsquellen im Einklang stehen.

Daran führt kein Weg vorbei!! Allerdings muss man bei Stufe 2 aufpassen dass einzelne Passagen eine Ermächtigung enthalten, die es der Betriebsvereinbarung

MÖGLICH macht davon abzuweichen. Und da liegt der Hund teilweise begraben. Wenn es subjektiv Verschlechterungen zu den gesetzlichen Bestimmungen gibt dann hat dies bisher die MEHRHEITSFRAKTION ermöglicht.

Richard Brandl

Mitglied des Zentralbetriebsrates Betriebsrat Betrieb Personalvertreter Strassenbahn Laienrichter Oberlandesgericht Wien Mitglied des Hauptausschusses



TEAM BRANDL

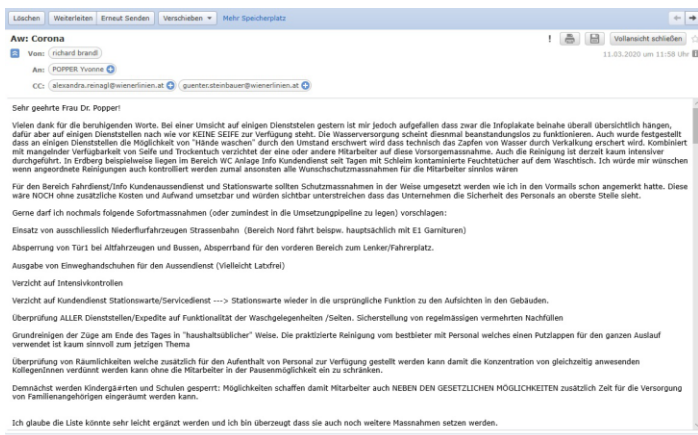
TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Massnahmenumsetzung:

11.03 nachmittags

DANKE

PersonalJournal OCTAVO



Richard Brandl
BSw



Anton Zehner
F52 w HLS



Manuela Brandl
BSw



Geraldine Herzog
M14k



Jana Ina Luksch
MA

TEAM BRANDL



Michael Schwarzbauer
BSw



Dierk Labes
BBn

HTTPS://TEAM-BRANDL.AT/



Dragana Rasic
BSn



Thomas Kaufmann
BU



Silvia Schwetz
BU



Mario Koral
BSn



Emmanuel Ypsilanti
BU



Michaela Karner
BSn



Erich Dolezal
BSw



Peter Schmid
BSw



Isabella Rauch
M14k



Laszlo Kelemen
M14k



Rene Köhrl
F52 w Flo



Julia Rechbauer
BU



Michael Stöger
BSm



Andrea Zechmeister
BSw



Adolf Frank
BBn

Aus dem Inhalt dieser Ausgabe

Seite 1: Titel Pjournal Octavo
Seite 2: ein herzliches Hallo
Seite 2: 30 Stunden Woche
Seite 2: Inhaltsverzeichnis
Seite 3: Überstunden 48 Std.
Seite 4: Arbeitszeit
Seite 4: Zahnbehandlungen
Seite 5: Herzinfarkt
Seite 6: Vordienstzeiten NEU
Seite 6: Schemakarten
Seite 7: Nachtarbeit
Seite 8: Buseinstellungen
Seite 8: Pflgeteilzeit

Seite 8: Licht
Seite 9: Lohnberechnung
Seite 11: SARS CoV2
Seite 12: Zivilschutz
Seite 13: Kornspitzconnection
Seite 14: Betriebsklima
Seite 14: Hintergrundinfo
Seite 15: Neues Jahr
Seite 15: Werkstatt Aktuell
Seite 17: Was ändert sich 2020
Seite 18: Werkstatt Helfer
Seite 19: Rücksicht
Seite 20: Urlaub

Seite 20: Erich Abschied
Seite 21: Grippe
Seite 22: Toiletten
Seite 22: Kaffeeautomaten LPD
Seite 22: Änderungen Strafgesetz
Seite 23: Pausen wie es begann
Seite 24: Handy im Dienst
Seite 24: Ehrenamt
Seite 24: Dipl. Ing. Kritzer
Seite 25: EMF
Seite 25: Extradienst
Seite 25: Betriebsrat und PV
Seite 28: Die Rechtsordnung

Impressum :Ausgabe März 2020 Titelblatt: Blick auf Altengbach 2019

Redaktion: Richard Brandl Manuela Brandl

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

Druck, Satz Layout: Richard Brandl

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

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

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

Für unverlangt eingesendete Schriften und Fotos wird keine Haftung übernommen.

Die Redaktion arbeitet ehrenamtlich, Druck und Versand kosten jedoch Geld. Spenden sind willkommen. 28

Bankverbindung: IBAN AT61 1490 0220 1003 0505

im Internet:



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

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

Homepage <https://team-brandl.at>

richard.brandl@gmx.at

<https://twitter.com/ritschBrand>

Tel 0660 349 21 28