

[HTTPS://TEAM-BRANDL.AT/](https://team-brandl.at/)

**ARTIKEL
EINS** | Österreich ist eine
demokratische Republik.
Ihr Recht geht
vom Volk aus.



" ...Wir werden klein gehalten von Leuten die sich ihren Erfolg ergaunert hatten...."

Team Brandl

Pure Arbeitnehmervertretung im besten Sinne

younion
Die Daseinsgewerkschaft



TEAM

BRANDL

**Personaljournal
duodecimus**
JUNI 21

C Richard Brandl



Willkommen!

Hiermit unsere 12. Ausgabe des Personaljournals.

Frei, unabhängig und **ohne Gewerkschaftsgelder finanziert** bieten wir Euch Topqualität und Information von den "Machern". Vielen Dank für die grossartigen, motivierenden Rückmeldungen.

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

"Inhaltsverzeichnis der letzten Ausgaben" Euer Richard Brandl

TEAM BRANDL

1 Milliarde	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 14	Grippe	Dragana Rasic	PJ Octavo Seite 21	Rückkehrgespr.	Michaela Karner	PJ Et Sextus Seite 13
4 Tage Woche	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30	Grossküche	Michael Schneeweiss	PJ Secundo Seite 20	Rücksicht	Manuela Brandl	PJ Octavo Seite 19
50 + Kündigung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 16	Gut oder Böse	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 8	SARS-CoV 2	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 11
\$91a StGb	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 22	Guter Ton	Laszlo Kelemen	PJ Quartus Seite 11	Schichtarbeit	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 19
Adieu	Manfred Uthner	PJ Septima Seite 26	Haltestellen	Dierk Labes	PJ Septima Seite 12	Schlafentzug	Richard Brandl	PJ Secundo Seite
Abschied	Erich Dolezal	PJ Octavo Seite 20	Handy	Andrea Zechmeister	PJ Septima Seite 24	Schmutz	Dierk Labes	PJ Octavo Seite 15
Abgestellte Fzg.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 8	Helden System	Richard Brandl	PJ De decima Seite 3	Sicherheit	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 14
AK Wahl 2019	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 9	Herzinfarkt	Dragana Rasic	PJ Octavo Seite 5	Sicherheitsabst.	Richard Brandl	PJTertius Seite 16
Altersteilzeit	Erich Dolezal	PJ Secundo Seite 19	Hitzeschutz	Team Brandl	PJ De Prima Seite 2	Sicherheitsabst.	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 2
Amazon	Richard Brandl	PJ De decima Seite 11	Hitze	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 5	Sinnlos	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 4
Antrag Roll	Richard Brandl	PJ Septima Seite 14	Hitzeabblösen	Richard Brandl	PJ Quintus Seiten 15,23	Sonderbetreuung	Richard Brandl	PJ De decima Seite 5
Anschriftenhefte	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30	Hitzeabblösen	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 15	Sonnenschutz	Emmanuel Ypsilanti	PJ Septima Seite 21
Anschriftenhefte2	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 24	HIV Infektion	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 4	Sozialdemokrat	Gerhard Kuchta	PJ Undecimo Seite 14
Anspruch Freist.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 6	IBIS Geräte	Dierk Labes	PJ Septima Seite 10	SPÖ	Richard Brandl	PJ De decima Seite 18
Arbeit Freude	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 2	Idee entsteht	Richard Brandl	PJ Septima Seite 15	SPÖ Eistraum	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 5
Arbeitsbed.	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 18	Info Technik	Anton Zehner	PJ Septima Seite 24	Stand der Technik	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 22
Arbeitgeber	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 22	Intensivkontrolle	Geraldine Herzog	PJ Tertius Seite 2	Stationswarte	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 12
Arbeitslosengeld	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 7	Interventionen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 18	Stationswarte	Leserbrief	PJ Quintus Seite 5
Arbeitsmoral	Michael Kufner	PJ Secundo Seite 27	Interventionen	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 16	Stationswarte Co	Silvia Schwetz	PJ De decima Seite 12
Arsch hoch	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 3	Jahreskarte	Geraldine Herzog	PJ Quintus Seite 19	STVO vs Vorges.	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 18
Arbeitszeiten	Team Brandl	PJ De Primo Seite 6	Jobangebot	Dierk Labes	PJ Editio Nona Seite 20	Terror Helden	Silvia Schwetz	PJ Undecimo Seite 18
Arbeitszeitaufz.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 4	K30 Pool	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 17	Terror Fazit	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 18
Arbeitschutz	Ing Ramskogler	PJ Septima Seite 5	Kaffee LPD	Team Brandl	PJ Octavo Seite 22	Toilette Westbhf	Andrea Zechmeister	PJ Octavo Seite 21
Arztbesuch	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7	Ka Idee	Silvia Schwetz	PJ Septima Seite 24	Toleranzgrenzen	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 9
Aussendienstzul.	Richard Brandl	PJ Septima Seite 7	Karren Wand	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 8	Trieffahrzeugführer	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 24
Autonomer Bus	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 22	Kein Klopapier	Anonym	PJ Undecimo Seite 4	Trinkflaschen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 4
Betrieb	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 22	Klima Ulf	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7	Überstunden	Leserbrief	PJ Septima Seite 4
Betriebsklima	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 11	Kontrollfreaks	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 3	Ulli Sima	Erich Dolezal	PJ Et Sextus Seite 12
Betriebsklima 2	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 14	KOB	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 9	Umfragen	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 17
Betriebsrat Sep	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 10	Kornspitzcon.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 13	Unklamatisiert	Michael Stöger	PJ Et Sextus Seite 16
Betriebsrat Juli	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 16	Kündigungswelle	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 13	Unterstützung	Michaela Karner	PJ Tertius Seite 13
Betriebsrat 1,2 19	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 14,15	Kindergarten	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 19	Urlaubsregelung	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 6
Betriebsrat 3-5 19	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 13,14	Kinderwagen	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 8	Urlaubssperre	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 12
Bildersprache	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 11	Kollegenschaft	Erich Dolezal	PJ Septima Seite 27	Urlaubsübersicht	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 7
Biologische Eff.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 25	Kontakt Gesund	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 13	Urlaubsübersicht	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 18
Burnout	Dragana Rasic	PJ Septima Seite 23	Krankenstands.	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 6	Urlaub	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 20
Bus Diesel E6	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 4	Krankenstands.	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 22	Urlaub Corona	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 27
BVAEB	Team Brandl	PJ Octavo Seite 3	Krankenstand	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 22	Vermummer	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 25
Coronapandemie	Andrea Zechmeister	PJ Editio Nona Seite 21	Krankenstand Neu	Richard Brandl	PJ De decima Seite 6	Verfall Urlaub	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 8
Corona 1000der	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 13	Krankenstand	Manuela Brandl	PJ Septima Seite 11	Verschub Spitze	Anton Zehner	PJ Undecimo Seite 16
Coronavirus	Mario Koral	PJ Editio Nona Seite 2	Kundenorientier.	Andrea Zechmeister	PJ Septima Seite 13	Vienna Lines	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 31
Corona bremst	Dierk Labes	PJ Editio Nona Seite 3	Kündigung KV	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 5	Vorrückung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 10
Corona Office	Dierk Labes	PJ De decima Seite 6	Kündigung RB	Manuela Brandl	PJ Editio Nona Seite 9	Vorrückung	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 18
Covid 19	Richard Brandl	PJ De decima Seite 14	Kurze Hosen	Anton Zehner	PJ Quintus Seite 21	Vorrückung	Richard Brandl	PJ Septima Seite 14
Damals	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 6	KV Mitarbeiter	Mario Koral	PJ Septima Seite 26	Vordienstzeiten	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 6
Daten Corona	Team Brandl	PJ Editio Nona Seite 21	KV Neu	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 20	Vorstellung	Elvira Riedl	PJ Secundo Seite 2
Denunzianten	Richard Brandl	PJ De decima Seite 21	KV Neu Beispiel	Team Brandl	PJ Septima Seite 20	Vorstellung	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 12
Dienstbegünstig.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 13	KV Verhandlung	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 29	Vorstellung	Patrick Novak	PJ Secundo Seite 17
Dienstenteilung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 3	M14k	Elvira Riedl	PJ Secundo Seite 17	Vorstellung	Anton Zehner	PJ Secundo Seite 19
Dienstenteilung	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 11	M14k	Isabella Rauch	PJ Tertius Seite 17	Vorstellung	Michael Kufner	PJ Secundo Seite 25
Dienstregelung	Mario Koral	PJ Quartus Seite 24	Leihbusse	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25	Vorstellung	Michael Schwarzbauer	PJ De Prima Seite 4
Dienststelle	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 13	Leserbrief	Anonym	PJ Secundo Seite 23	Vorstellung	Andrea Zechmeister	PJ De Prima Seite 2
Die Stadt gehört	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 21	Leserbrief	Anonym	PJ Tertius Seite 17	Vorstellung	Daniel Strenn	PJ De Prima Seite 2
Dispositionskrise	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 5	Leserbrief	Anonym	PJ Tertius Seite 24	Vorstellung	Isabella Rauch	PJ De Primo Seite 8
Dispoverständnis	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 15	Leserbrief	Anonym	PJ Quartus Seite 16	Vorstellung	Michael Schneeweiss	PJ De Primo Seite 10
Durchrechnung	Team Brandl	PJ Et Sextus Seite 3	Leserbrief	Anonym	PJ Quintus Seite 19	Vorstellung	Michael Stöger	PJ De Primo Seite 14
Ehrenamt	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 24	Leserbrief	Anonym	PJ Quintus Seite 20	Vorstellung	Michaela Karner	PJ De Primo Seite 14
Ein alter Hut	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 3	Leserbrief	Anonym	PJ Undecimo Seite 15	Vorstellung	Mario Korla	PJ De Primo Seite 15
Einigkeit	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25	Licht am Ende d.	Manuela Brandl	PJ Octavo Seite 9	Vorstellung	Geraldine Herzog	PJ De Primo Seite 16
Einsatz Gefährh.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 25	Lohnverrechn.	Manuela Brandl	PJ Editio Nona Seite 20	Vorstellung	Manuela Brandl	PJ De Primo Seite 17
Einvernehm. Kü	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 9	Lohnzettelvergl.	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 29	Vorstellung	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 17
Email für alle Ma.	Richard Brandl	PJ Septima Seite 22	Mehreleistungen	Andrea Zechmeister	PJ Quartus Seite 5	Vorstellung	Dierk Labes	PJ Tertius Seite 9
Epidemieärzte	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 7	Meldezettel	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 5	Vorstellung	Manfred Kremling	PJ Tertius Seite 25
Erinnerungen	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 20	Meldezettel Bus	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 7	Vorstellung	Laszlo Kelemen	PJ Septima Seite 21
Expertenbericht	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 14	Mobbing Tageb.	Richard Brandl	PJ De decima Seite 7	Vorstellung	Dragana Rasic	PJ Tertius Seite 21
Extradienst	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 7	MNS	Team Brandl	PJ De decima Seite 15	Vorstellung	Dierk Labes	PJ Quartus Seite 17
Fahrpläne	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 9	MOG	Silvia Schwetz	PJ De decima Seite 22	Vorstellung	Dierk Labes	PJ De Prima Seite 5
Fahrscheinprüfer	Isabella Rauch	PJ Secundo Seite 24	MOG	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 6	Vorstellung	Erich Dolezal	PJ De Primo Seite 14
Fahrscheinprüfer	Isabella Rauch	PJ De Prima Seite 23	Mysterien	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 14	Vorstellung	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 3
Familienbonus	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 16	Mysterien Teil2	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 17	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 16
Familienfreundlich	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 25	Neue Binlinien	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 16	Vorstellung	Anton Zehner	PJ Septima Seite 21
Flashback 2007	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 9	Neue Gemeinder.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 17	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 4
Flexibilität	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 8	Neues Jahr	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 4	Vorstellung	Anton Zehner	PJ Tertius Seite 10
Flucht Paradies	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 9	Newsblitz	Richard Brandl	PJ Septima Seite 13,19	Vorstellung	Anton Zehner	PJ Et Sextus Seite 16
Forum	Team Brandl	PJ De Prima Seite 23	Newsflash	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 8	Vorstellung	Anton Zehner	PJ Octavo Seite 19
Funk	Andrea Zechmeister	PJ De Prima Seite 17	Nichtgenutzte Chance	Erich Dolezal	PJ Et Sextus Seite 3	Vorstellung	Anton Zehner	PJ Editio Nona Seite 15
Funk	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 17	Nichtraucher	Manuela Brandl	PJ Et Sextus Seite 8	Vorstellung	Manuela Brandl	PJ Quintus Seite 21
Fraktion FSG	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 19	Nostalgie 2007	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 8	Vorstellung	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 14
Fremdschämen	Michael Schneeweiss	PJ Secundo Seite 26	Operator	Dierk Labes	PJ Septima Seite 6	Vorstellung	Artikel Eins	PJ Septima Seite 12
FSG	Andrea Zechmeister	PJ Quintus Seite 20	Ordinationszeiten	Manuela Brandl	PJ Et Sextus Seite 7	Vorstellung	Dierk Labes	PJ Octavo Seite 3
FSG Tiefpunkt	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 28	Quarzsand	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 9	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 13
Fürsorgepflicht	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 3	Quarzfeinstaub	Richard Brandl	PJ De decima Seite 3	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 20
Fürsorgepflicht 2	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 22	Papamonat	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 18	Vorstellung	Michael Schwarzbauer	PJ Quartus Seite 23
Fürsorgepflicht	Team Brandl	PJ Editio Nona Seite 11	Parkplatzproblem	Manuela Brandl	PJ Quartus Seite 12	Vorstellung	Michael Stöger	PJ Octavo Seite 14
Gastronom PV	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 12	Parkplatzregel	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 3	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 15
Gehaltsabschl.	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 9	Parkraumplan	Richard Brandl	PJ Septima Seite 3	Vorstellung	Erich Dolezal	PJ De decima Seite 16
Gehalt 2019	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 7	Pausen M14k	Elvira Riedl	PJ Tertius Seite 27	Vorstellung	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 23
Gehalt 2020	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 16	Pausenregelung	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 23	Vorstellung	Michael Schneeweiss	PJ Editio Nona Seite 22
Gehalt 2021	Richard Brandl	PJ Septima Seite 18	Personalakt	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 8	Vorstellung	Silvia Schwetz	PJ De decima Seite 11
Gehaltsansätze	Team Brandl	PJ Undecimo Seite 17	Personalmanagement	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 7	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 6
Gehaltsverh.	Michael Schneeweiss	PJ Octavo Seite 6	Pflegekarenz	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 8	Vorstellung	Isabella Rauch	PJ Quartus Seite 20
Gelenkschmerzen	Dragana Rasic	PJ Tertius Seite 23	Pranger	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 17	Vorstellung	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 7
Geltendes Recht	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 11	PWWahl2019	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 17	Vorstellung	Erich Dolezal	PJ Secundo Seite 13
Genug ist Genug	Silvia Schwetz	PJ Octavo Seite 27	Projekt Nord	Dierk Labes	PJ Septima Seite 9	Vorstellung	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 5
Geschwindigkeit	Michael Schneeweiss	PJ Quintus Seite 12	Prozess W.L	Andrea Zechmeister	PJ Quartus Seite 4	Vorstellung	Richard Brandl	PJ De decima Seite 15
Gewerkschaft	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 25	Rechtssystem	Walter Kreischke	PJ De decima Seite 15	Vorstellung	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 23
GPS Zug	Michael Stöger	PJ Septima Seite 17	Risikogruppe	Richard Brandl	PJ De decima Seite 5	Vorstellung	Michael Schneeweiss	PJ Editio Nona Seite 22
		PJ Secundo Seite 25	Roldienst	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 5	Vorstellung	Richard Brandl	PJ De decima Seite 11
			Rückblick	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 15	Vorstellung	Richard Brandl	PJ De decima Seite 7

TEAM BRANDL



EXPERTE???

Man kann von diesem Sars-Cov2 halten was man will. Heute, zumindest mehr, als noch vor einem Jahr,

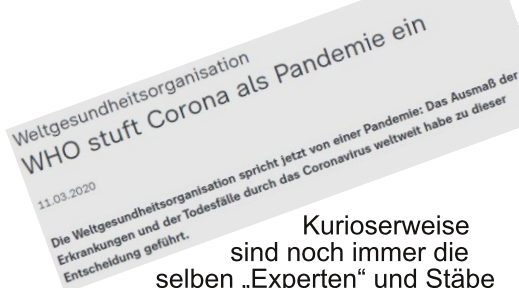
als nach dem "chin"ematischen Vertuschen einer Epidemie, das Virus noch Millionenstädte in China überfiel.

Schockgefrostet und erstarrt beobachtete die Welt, wie sich Covid-19, von vielen Wissenschaftlern schon Jahre zuvor angekündigt (Sars aus dem Jahr 2003), über die ganze Welt via Tourismusflüge und Fahrten verteilte.



Unsere "Lenker" und Staatsoberhäupter hatten eine zunächst lokale Epidemie auf dem ganzen Planeten verteilen lassen ohne nur die geringsten Gegenmassnahmen (z.B. Isolierung des Verkehrs) bis diese eben zur Pandemie wurde, vorzubereiten.

Wohl gemerkt hat auch die WHO ZU SPÄT eine Pandemie erklärt obwohl diese gemäss Definition ja schon längst gegeben war. Wahrscheinlich war der zuständige Officer auf Homeoffice oder stand vor leeren Flipcharts und musste erst aufgeweckt werden.



Kurioserweise sind noch immer die selben „Experten“ und Stäbe am Werk die schon zu Beginn des Jahres 2020 so „un“erfolgreich die Geschehnisse von Staaten, Gemeinden und Unternehmen „beraten“ hatten.

Nun schreiben wir über ein Jahr „Erfahrung“!

Spätestens dann aber, so sollte man glauben, gibts Massnahmen zur Beschränkung der Ausbreitung. NEIN, weit gefehlt. Nationalstaaten wie auch Grossunternehmen waren jetzt einmal damit beschäftigt zu realisieren, dass weder ein Plan A noch ein Plan B in den Schubladen lag. Keine evaluierten Katastrophenpläne und auch die

Erkenntnis dass man **keine Schutzausrüstung** gelagert hatte.

Hinweise darauf wurden von selbst ernannten Krisenstäben als Panikmacher verteufelt und mit allen Mitteln der Kunst (Einleitung von Kündigungen) mundtot gemacht.

Gemäss der Praxis, lieber den Boten der Nachricht zu köpfen als das eigentliche Problem zu lösen.

Aus dem Geschichtsunterricht kennen wir die Erzählungen, wie in früheren Jahrhunderten der Job des Boten mit einem gewissen Risiko verbunden war. Es war nicht unüblich, dass der Überbringer schlechter Nachrichten „zum Lohn“ umgebracht wurde. Der Bote wurde mit der Nachricht identifiziert.

Auch die meissen Staaten, Länder, KGs hyperventilierten erst jetzt als man mangels existierender Infrastruktur bemerkte, keine Schutzausrüstung bestellen zu können.

Es gab nichts oder zuwenig.

Als Deutschland auch noch den Export von Schutzausrüstung an der Grenze stoppte hatten sogar Spitäler mit einem Engpass zu kämpfen.

Zufällig fand ein Ministerium noch in einem Bundesheerlager längst abgelaufene "Op" Masken die man der Wiener Rettung schenken wollte. Diese dann aber mit Ablaufdatum "2011" an die Wiener Linien weiter schenkte. Weit weg von der Klassifikation "Schutzmaske" war dieses Geschenk das einzige was man in einem Grossunternehmen anbieten konnte. Stichwort "Fürsorgepflicht"

Aus Verzweiflung titulierten "Expertenkreise", oder Pandemieziel in diversen Krisenstäben den angebotenen Mundschutz als Atemschutz oder auch Schutzmaske. Eilig angeordnete Produktion von Stoffmundschutz als Altdienstkleidern rundete die Antwort auf die "Pandemie" ab.

Um auch innerhalb der Wiener Linien ein Ansteckungsrisiko so gering wie möglich zu halten, werden alle MitarbeiterInnen mit wiederverwendbaren und waschbaren Mund-Nasen-Schutzmasken ausgestattet.

Erhalte ich von den Wiener Linien eine Mund-Nasen-Schutzmaske?

Ja, wir haben Anfang April an alle MitarbeiterInnen Schutzmasken verteilt.

Darf ich auch meine eigene Schutzmaske tragen?

GOTT SEI DANK kam der Sommer.

Sars-Cov 2 zog sich, warum auch immer, zurück, **vielleicht weil UVB Strahlung (mein Geheimtipp!) das Virus vernichtet**, und man bekam eine 2. Chance.

Eine 2. Chance unsere Infrastruktur zu ergänzen oder erst auf zu bauen, Die Pläne zu evaluieren und den Staat, Virus fit zu machen. Leider weit gefehlt, zum wiederholten mal, Unternehmen klopfen sich auf die Schultern „dass sie keine "Cluster" hatten und das Virus ohnehin nur von zu

Hause in den Arbeitsplatz invasiert. So als würde das Virus per Netflix an die daheim hockende Familie übertragen werden, wobei dann die infizierten Arbeitnehmer SARS-COV 2 auf die Dienststelle bringen.



Es wurde Herbst 20 und plötzlich meinten einige Homeoffice Virologen, dass da was kommt,..... und es kam.

WIEDER ein paar sogenannte Cluster die man zunächst wochenlang beobachtete und nur "gescheite" Sprüche dafür übrig hatte.

Egal, JETZT kann man die Monate lang aufgebaute Infrastruktur und erstellten Strategiepläne ausrollen und knallhart zurück schlagen.... (sollte man sich denken)



LOL. BÄÄÄÄÄÄÄÄÄM.

Die **Experten und Krisenstäbe** hatten NICHTS. **Wieder NICHTS.**

ABER sie haben eingekauft. Massenweise Testkits und billigste Masken aus China. Per Flugzeug und eingeschifft Container brachten vom Ursprung der Pandemie massenweise Chinaschrott. Ohne gültiges Zertifikat!

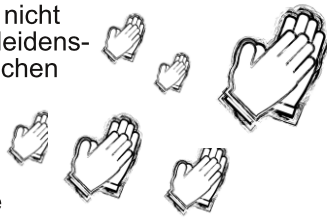
Experten erklärten die Funktionsweisen von Masken und wurden dann von Revolverblättern drauf aufmerksam gemacht, dass sie eigentlich wertlose auch unsertifizierte Ware verteilen.

Gleichzeitig wurde ein neuer Standard fest gelegt. Masken welche ein dreiviertel Jahr die Lösung des Problems darstellen sollte wurden kurzer Hand als WIRKUNGSLOS eingestuft.

Dazu man fast schon die neue Heil- bringung aus dem Zoll eingelagert. Masken Tests und allerlei Schnickschnack aus dem Land aufgehenden WIEDER.



Nun sollten nicht mehr, bemitleidenswerte Menschen um 18:00 Uhr die Fenster öffnen und in die Leere klatschen während die Exekutive mit Blaulicht den Hit von Fendrich, "i am from Austria", verschallte. Nein jetzt sind es hochentwickelte Tests und Masken, per Umwelt freundlicher Transportion Flugzeug aus China, welche die Pandemie beenden.



Aber manche Unternehmen hatten selbst nach 13 Monaten Pandemie-"erfahrung" mit dem Umstand zu kämpfen, dass selbst die zwischenzeitig zahlreich importierten **Chinamasken** nicht angekauft wurden und man auf Lagerbestände von Werkstatt-abteilungen zugreifen musste.

Lagerbestände die von den dort werkenden Meistern weit vor einer Pandemie wegen der Staubbelastung im Regelbetrieb auf Lager gelegt wurden.



Diese vorsorglich angelegten Reserven für Mitarbeiter die mit grosser Staubbelastung konfrontiert sind und **diese Staubmasken** seit Jahrzehnten benutzten **nun angezapft**. Man erkannte die **speziellen Masken am Aussehen**. Das waren diese Halbschalenmasken wie man sie aus dem Baustoffmarkt kennt. Gute und vor allem zertifizierte Masken die **nun einigen Abteilungen weg genommen wurden** um sie als "vorsorgliche Neuanschaffung" zB dem Fahrdienst zur Verfügung zu stellen. (um der gesetzlichen Pflicht nachkommen zu können). **Nicht nur ich stelle mich der**

Frage. WAS hat man in den letzten 13 Monaten noch nicht ganz verinnerlicht.

Immerhin wurden **später sukezessiv auch NEU** angekaufte Masken den Portfolio zugeführt um den tausenden Mitarbeitern gesetzlich vorgeschriebene Schutzmaterialien zur Verfügung zu stellen. Bei aller Unwahrscheinlichkeit diesmal nochmals in ein weiteres Fettnäpchen zu treten, passierte es **WIEDER**:



"Experte" kauft "Schutzmasken" ohne europäischer Zertifizierung ein und stellt diese auch noch mit breiter Brust vor.

Für den Privatmann, der Privatfrau ist dieses Detail vielleicht nicht unbedingt überlebenswichtig. Als "Krisenstab", besetzt mit "Experten" sollte man informiert, kompetent und Fehler frei agieren. Um so mehr als man engagierte Mitarbeiter für deren richtigen Aussagen und Handlungen versucht hat zu diskreditieren, "weil man eh schon immer alles wusste."

Was all diese Vorgänge über die Expertise von Krisenstäben aussagt überlasse ich jedem Einzelnen. Aber.

STOP. NEIN. Wir haben noch immer **keinen konsequenten Plan**, - zurück zum Grösserem, zum Staat - wir haben noch immer keinen eigenen Impfstoff, Wir haben noch immer freien Waren und Personenverkehr, Wir haben noch immer keinen Plan wenn ein Tirol Cluster einer 300 Menschstärke Mutation auftritt, wir haben NICHTS?

Ausser viel Luft und Wichtigtuerei, **bleiben nackt sobald ein weiteres Problem aufget.** (siehe Terroranschlag 2.11.2020) hier wurde auch nur ein Bote einer kritischen Nachricht (Personalengpass Rettung Wien) - entlassen. Das Grundproblem aber verharmlost, vertuscht und Alles ist wieder gut.

07.11.2020 11:13 | BUNDESLÄNDER - WIEN

MÄNGEL ANGEPRANGERT

Rettung in Wien: Stadt geht gegen Kritiker vor



Es bleibt daher nur eines zu sagen:

Danke lieber Sars.Cov 2 für die nun 3. Chance, irgendwann vielleicht doch verantwortungsgerecht agieren zu dürfen.

Ein DANKE gebührt diesem Virus allemal, denn die Menschheit wäre bereits das dritte Mal in Folge bei einer tödlicheren Viruspanemie ausgelöscht geworden.

Danke, dass uns das Virus wahrscheinlich noch eine 4. Chance geben wird bevor manche Krisenstäbe und Staatslenker, ihre Mitarbeiter und Bürger durch INKOMPETENZ in einer nie dagewesenen Grössenordnung opfern.

In Sinne der Restmenschheit sind die "Wir schaffen das" Experten hoffentlich nicht zu realitätsfremd um selbst den Sessel zu räumen den sie bis jetzt besetzten.

Innerbetrieblich wie politisch!

Richard Brandl





Täglich hören wir von EXPERTEN dass alles wunderbar funktioniert inkl

"Contact - Tracing"

Die Realität schaut dann wie bei fast allen Themen dann etwas anders aus.

Hier ein von vielen Beispielen von Menschen die mitten drin sind statt nur dabei und da sieht das gelobte Management dann genauso aus wie die Impforganisation oder Schutzmassnahmenorganisation oder oder oder oder oder oder.....

CORONATAGEBUCH - oder warum unsere Zahlen steigen -

Ein Erfahrungsbericht aus der Praxis:

Tag 1: 2 Mitarbeiter von 2 verschiedenen Firmen arbeiten zusammen. Firma A und B

Tag 2 und 3: Die beiden Mitarbeiter der Firma A und B arbeiten auf getrennten Bereichen, aber haben beide Kundenkontakt. Teilweise setzen die Kunden trotz Ermahnung keine Maske auf. Wozu den auch- sie sind ja zu Hause.

Tag 4: In der Früh um 7.38 ein Anruf beim Mitarbeiter der Firma A. Er ist K1 bei einem bestätigten Coronafall der Firma B, mit dem er 8 Stunden Am Tag 1 zusammengearbeitet hat. Teilweise ohne Maske. Er ruft seinen Chef an. Fragt, was er machen soll. Der Chef von Firma A ruft Firma B Chef an. Beide entscheiden, weiterarbeiten, fertig machen, obwohl heute 2 andere Mitarbeiter der Firma B anwesend sind - dann in Quarantäne. Mitarbeiter ruft eine Freundin an, was er tun soll: 1450, PCR Test in der Teststraße und ab nach Hause. 1450 sagt: Quarantäne. Aber Hotlinemitarbeiter sitzt in Korneuburg und kann nicht genau sagen, wie es in Wien läuft.

TEAM BRANDL

Fahrradanhänger >

Abtlinger AS 250FK Fahrradanhänger für den Transport von max. 10 Fahrräder

Zu beachten ist, dass man mit diesem Anhänger maximal 100km/h fahren darf.

Der Anhänger wird nur in Verbindung mit einem Bus des Vereins der Betriebsratskörperschaften der Wiener Stadtwerke Konzerns vermietet, bzw. darf der Anhänger nur mit diesen Bussen gezogen werden.

Die Anmeldung erfolgt nur in der Hauptwerkstätte Simmering und in Verbindung mit der Anmietung eines unserer Busse Vorort.

Busvermietung

Hauptwerkstätte: Koll. Robert Trappi
WLW: Koll. Franz Schönangerer
bv.u-bahn@speed.at
Bestattung: Koll. Gerhard Horvath
o. Koll. Daniel Savic

+43 (1) 7909 19251
+43 (1) 7909 19270

+43 (1) 50195 28825
0664/6231340



Mitarbeiter arbeitet fertig mit den beiden anderen, trägt halt den ganzen Tag Maske - dann fährt er in die Teststraße und nach Hause.

Tag 5: Antigen Test negativ. Anrufe vom Chef der Firma B - er soll ja nicht beide Mitarbeiter als K1 angeben. Wenn nur einen. Weil der andere muß am Montag ins Ausland fliegen und das gibt sonst Probleme. Weil es ist ja schon der Mitarbeiter von Tag 1 in Quarantäne. Anruf vom Magistrat. Quarantäne, am Tag 10 geht freitesten mit PCR Test.

Tag 6: Antigen Test negativ - das Ergebnis vom PCR Test kommt, den er aus Eigeninitiative gemacht hat. Positiv, ct Wert über 30

Tag 7: Antigen Test negativ

Tag 8: Antigen Test positiv. Hoppala -

ist ja doch angesteckt. Der Mitarbeiter der Firma B ist ins Ausland geflogen. Der in Quarantäne wollte dem Magistrat sagen, dass er mit vielen Leuten Kontakt hatte - aber es hat keinen interessiert. Weder der Kundenkontakt wird verfolgt, noch die Mitarbeiter der anderen Firma, die mit ihm im selben Raum gearbeitet haben. Antwort des Anrufers vom Magistrat: Das verfolgen wir nicht. Sie sind positiv? Dann sind sie in Quarantäne bis Tag 14. Dann können sie arbeiten gehen.: Den Quarantäne Bescheid? Wir schicken ihnen ein mail und sie führen Tagebuch über die Symptome - und der Bescheid dauert so einen Monat.

Tag 9: Verlust von Geruchs und Geschmackssinn. Pfefferminze wird nicht mehr wahrgenommen. Kein Fieber, Schnupfen und leichter Husten, aber das hatte er vorher schon den ganzen Winter. Antigen Test ist positiv-

Fazit aus dem, was bisher passiert ist: **Liebes Magistrat,** in Hygiene hätte ich für dieses Contact-Tracing und diese **Hygienemaßnahmen ein Nichtgenügend** bekommen in der Krankenpflegeschule. De facto renne jetzt 1 MA selbiger Firma in Wien und NÖ herum, die sich angesteckt haben könnten, 1 MA ist mit (noch) negativem PCR Test ins Ausland geflogen und könnte dort die Leute munter anstecken, insgesamt 6 oder mehr Kunden der Firma B könnten angesteckt sein ohne es zu wissen - der Chef der Firma A war so verantwortungsvoll, seine Kunden wenigstens zu informieren - **das Contact - tracing hat es nicht interessiert.** Und die Freundin, die er angerufen hat, war zufällig DGKP und hat sich selbst in Quarantäne gesetzt. Und testet sich täglich selbst, um ja niemanden anzustecken, falls sie es erwisch hat - weil man hat sich gesehen, in der Inkubationszeit.

2.Fazit:

Der PCR Test funktioniert gut. Aussage: Am Tag 1 Infektion, am Tag 4 positiver PCR, in dem Moment, wo er definitiv hoch ansteckend wurde, hat der Antigen Schnelltest es angezeigt. Also wird er jeden Tag getestet - Selbsttest unter Kamerakontrolle - um festzustellen, ab wann er unter die Wahrnehmungsschwelle des Antigen Schnelltests fällt, das dürfte nach dem Erfahrungswert hier bei ca 30ct Wert der Fall sein.

3. Fazit: Eine Anzeige zu schreiben ist sinnlos.

Dieser Fall zeigt nur 2 Dinge.

- 1. Erstens,** dass das Casemanagement bei COVID Contact Tracing nicht - und zwar NÜSSE - funktioniert - und das der Grund sein dürfte, warum unsere Fallzahlen nicht runtergehen.
- 2. Wenn wir alle uns selbst täglich testen** würden - was unproblematisch möglich wäre - und Quarantäne Meldung machen, wenn unser Test positiv ist - gäbe es keine Pandemie mehr. Freu mich über Meinungen...

Jemand der noch am Boden geblieben ist



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



Kreativität der Diensterteilung RDH

Dass es in der RDH /Dienst - Einteilung nicht gerade harmonisch zu geht hat man ja schon zu spüren bekommen, da hat jeder seine speziellen Freunderln die gefällig sind und die sich die Dienste mittlerweile so zurecht rücken das es sich ja mit der Ruhezeit ausgeht um auf ÜSTD. Fahren zu können. (Überstunden)

Einem MA (Mitarbeiter) wurde der Dienst weggenommen und auf Bereitschaft gesetzt da ein anderer Kollege diesen Dienst bekommen hat, da dieser MA aufgrund seiner Bereitschaft noch ein EXTRA gemacht hat, und an diesen Tag diesen gefallen eingefordert hat.

Ich frage mich wo das noch hinführen soll da die Älteren MA sowieso schon den "schwarzen Peter" zugeschoben haben und immer nur auf Außenlinien unterwegs sind bzw. bestimmte Linien nur mehr aus der Erinnerung wissen (52er, 18er) wo man da fährt, bzw. so lange Dienste vor dem Wochenende, was ich bisher beobachten konnte hauptsächlich die älteren MA bekommen haben.

Man muss sich keiner Gehirnwäsche unterzogen haben um heraus zu finden das man so die ÜSTD – Fahrer bevorzugt.

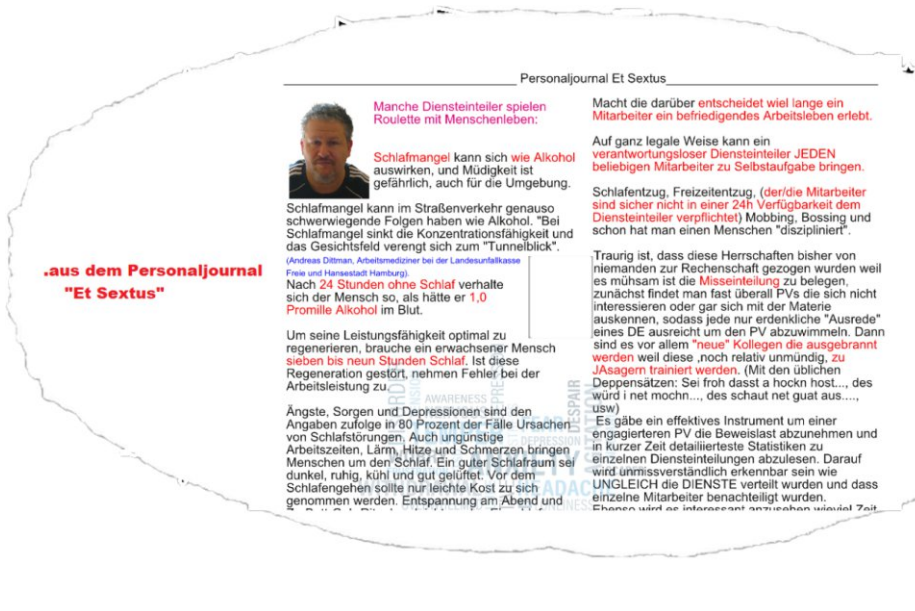
Es ist eine Schande, dass man die älteren Fahrer in RDH so behandelt denn ich habe mit verschiedenen Fahrer (HLS, FAV, BRG) gesprochen und da funktioniert es, dass man auf das ältere FP (Fahrpersonal) Rücksicht nehmen kann. Nur in RDH kann man es aufgrund der "Freunderl Wirtschaft" nicht.



Es war immer so, dass wenn wer auf ÜSTD. fahren will das bekommt was offen ist. Doch das funktioniert schon lange nicht mehr, da wird verschoben und einfach keinerlei Rücksicht mehr

genommen nur damit kein Zug abgestellt wird. Auf die MA wird in keiner Form Rücksicht genommen, man kann sich nichts mehr einteilen da man gezwungen ist ständig im HASTUS nach zu sehen bzw. man wird Tel. so bedrängt das man seinen Dienst tauscht damit man diesen mir zu den zunächst geteilten Dienst so aufteilt damit man den Zug nicht abstellen muss.

Es ist erwiesen dass dieser Wechseldienst vor allem bei älteren MA die sehr lange diese unregelmäßigen Dienste geleistet haben Gesundheitsprobleme mit sich ziehen



(Schlafstörungen, Magenprobleme, Herz-erkrankungen, Krebs, Darm-erkrankungen), doch darauf wird weiterhin keinerlei Rücksicht genommen

wir sind die RÄDER und wenn es uns Fahrer nicht GÄBE würde alles stehen, das trifft auch auf alle Kollegen hin die ihre Kontrolltätigkeiten ausüben, auf die Staberl einfach auf alle.

Es ist Eure Entscheidung ob Ihr euch weiter SCHIKANIEREN und weiterhin der ROTEN PARTEI verschreibt den die haben für uns noch nie etwas getan, ich kann das sagen da sich mich mehrmals durch den Dreck gezogen haben und ich bin noch immer Strassenbahnfahrerin da sich diese Anschuldigungen als Unwahr erwiesen haben und es Menschen gibt die in diesen Unternehmen nur als Integrierten weiter kommen...

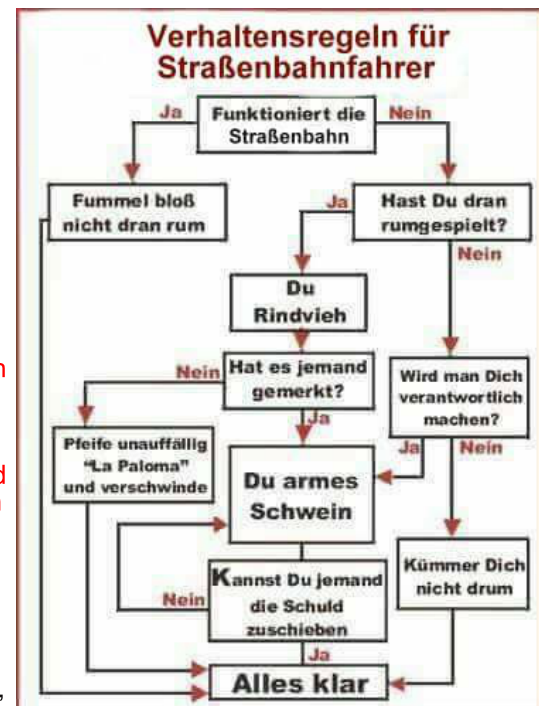
Solange die "Rote Mehrheit" am Ruder ist wird sich unser aller Berufsleben nur ver-schlechtern da diese nur für das Unter-nehmen arbeiten und nie hinter den MA stehen.

Andrea Zechmeister

Die Firmenführung sollte sich einmal Überlegen was sinnhafter ist, altes Personal was sich der Verantwortung bewusst ist, wo man immer noch die selbe Leistung und auch die Einstellung für diesen schweren Beruf bringt, so zu behandeln das diese auch länger Arbeiten, als eine Flotte zu finanzieren die man durch eine Schule peitscht, davon 10% übrig bleiben und die dann Crash's haben die für Schlagzeilen sorgen, was nicht unbedingt das Vertrauen der Wiener Linien fördert. (die letzten Unfälle sind nur von Neuzugängen passiert).

Es wäre für all diese blinden Schreibtisch Verantwortlichen bindend dass Sie einmal eine Woche diesen Beruf ausführen müssten. Dann könnten Sie alle einmal etwas zu Hause erzählen und würden uns an der Front schätzen. Doch für die sind wir Alle wie schon wie ein absoluter Wiederling in der Personal Abteilung gesagt hat, wir Fahrer sind ein kleines Rädchen und wenn er das will habe ich dort zu Fahren wo er das will.

Werte MA wir sind kein kleines Rädchen,



Du sollst gekündigt werden ?
Man bietet dir die "Einvernehmliche" an?
Lass Dich nicht in eine "Einvernehmliche"
drängen!

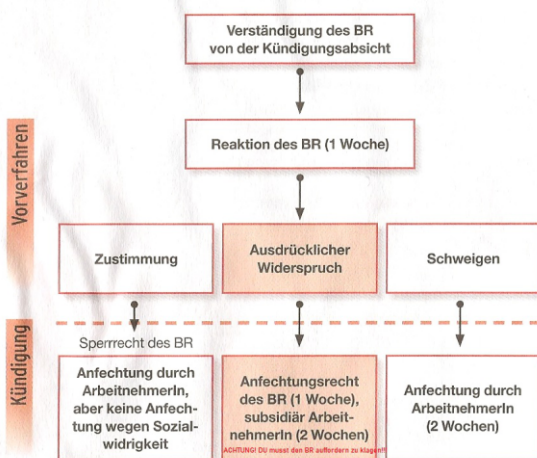
Kündigung Arbeitgeber Vorteile

- 👉 Einkommen während der Kündigungsfrist
- 👉 bezahlte wertvolle Zeit für Postensuche
- 👉 Urlaubsgeld, Weihnachtsremu und Urlaubsanspruch läuft mit

Kündigung "einvernehmlich" Nachteile

- ✗ kein bezahlter Anspruch auf wöchentlichen Postensuchtag
- ✗ Dienstverhältnis endet auch ohne Frist
- ✗ Bezahlung endet sofort nach Lösung.

ÜBERBLICK: KÜNDIGUNGSANFECHTUNG NACH § 105 ArbVG



ACHTUNG gilt nur für KV!

TEAM BRANDL

Für "Altbedienstete" ist die Personalvertretung zuständig, NICHT der Betriebsrat!

Die Personalvertretung besteht aus dem Verbund von den Dienststellen:
Strassenbahn, Bus, U-Bahn, Verwaltung, Infrastruktur und Fahrzeugtechnik.

Übergeordnet der **Hauptausschuss** und darüber der **Zentralausschuss**.
(Details, siehe Seite 23)

Im Falle von Arbeitgeber Kündigungen wird zunächst der zuständige Ausschuss informiert und dort eine Meinung abgefragt welche terminlich analog zur nebenstehenden Tabelle einzuräumen ist.



KURZE HOSEN Für das Verschubpersonal

Wie schon einmal, in einer früheren Ausgabe des Magazins, möchte ich wieder mein Anliegen, „kurze Hosen“, für, dem Verschub zugeteilten MAS, in Erinnerung rufen. Der Sommer naht und die derzeitige Regelung kann und darf nicht bestehen bleiben.

Zur Erinnerung, wir MÜSSEN:

Die HOHEN Arbeitsschuhe LANGE Hosen und ÜBER ein Leibchen noch eine WARN-WESTE aus PLASTIK tragen

Das bei 35 Grad ist sicher nicht angenehm und ich frage nach der Sinnhaftigkeit !!!

Es gibt Sicherheits-HALBSCHUHE und kurze Hosen sollten der SICHERHEIT am Arbeitsplatz auch nicht schaden.
Daher mein Aufruf an EUCH !!!!
Wenn Ihr für mein Anliegen seid, dann



schreibt mir bitte an meine E-Mail
(anton.zehner@team-brandl.at)
eine kurze Stellungnahme.

Bei entsprechendem Interesse werde ich eine Unterschriftenliste starten um zumindest eine kleine Erleichterung für das Verschubpersonal zu erreichen.

Da die Reichweite unseres Magazins in den Wagenrevisionen und Garagen noch nicht so gegeben ist, werde ich eine EIGENE Rubrik für diese MAS auf der HOMEPAGE „www.team-brandl.at“

erstellen. So müsst ihr nicht alle Magazine durchschauen und könnt sämtliche Artikel abrufen.

In EUREM Sinne

TONI



Einvernehmlich kündigen?

Macht Sinn, wenn man die eigene Kündigungsfrist von einem Monat aufgrund eines anderen unterschreiten möchte oder eine längere Kündigungsfrist, als gesetzlich vorgegeben, vereinbaren möchte. Es gelten somit spezielle Fristen. Ansonsten erbringt dieser Vorgang kaum einen vorteilhaften Weg aus dem Dienstverhältnis. Klar, vorgeschoben

werden da einige Argumente seitens Arbeitgeber, aber ob dem tatsächlich so ist sollte man unbedingt prüfen (lassen).
Acht geben muss man nämlich auch auf die eigene Abfertigungssystem "ALT" bis 30.12.2021! Abfertigung welche UNBEDINGT vereinbart werden muss wenn man "einvernehmlich" geht. Auch die bei einer Kündigung in der Kündigungsfrist ZUSTEHENDEN POSTENSUCHTAGE (wöchentlicher Anspruch auf Freistellung von 1/5 der Wochenarbeitszeit) wird man aus aktueller Sicht (derzeit steht noch eine OGH Entscheidung dazu aus) umfallen
Personaljournal Undecimo autem

wenn diese nicht vereinbart werden.
Insgesamt spricht nichts, ausser den Eingangs erwähnten persönlichen Gründen, für eine vorzeitige und damit EINVERNEHMLICHE Kündigung.
Vor dem Schritt das Dienstverhältnis einvernehmlich lösen zu wollen rate ich dringend zu einem Gespräch mit einer kompetenten (Vorsicht bei der Auswahl) Vertrauensperson bzw. Beratung.
Richard Brandl

TEAM BRANDL

Schon in der Ausgabe Nr. 11 des Personaljournals haben wir Euch die wesentlichsten Unterschiede betreffend Kündigungsvarianten vorgestellt. So ein Schritt ist in jedem Fall eine endgültige Angelegenheit und sollte sehr genau überlegt werden. Lasst Euch vor einer Unterfertigung einer vorgelegten "Vereinbarung" unbedingt beraten.



Ein herzliches Dankeschön an die Geschäftsleitung!

Nach erreichen des 21. Jahrhunderts ist uns die Form der einseitigen Kommunikation gelungen, die es uns auch ermöglicht, sie in unseren fulminanten 15 Minuten Pausen wahrnehmen zu können. Die aufrechte (Sitzposition) hat uns gezeigt das wir wohl alle schon etwas Corona müde sind. Wo ich aber verwundert war, ist die Problematik Smileys bei Befragungen bzw Kommentaren. Ich dachte grundsätzlich das diese dazu dienen seinen persönlichen Standpunkt zum Ausdruck zu bringen. So sollte es doch möglich sein auch ein böses Smiley machen zu können. Ein einfacher aber effizienter Tipp, ist Kritik nicht erwünscht, so einfach die letzten zwei Smileys weglassen. So kommt man direkt zu einem ständig positiven Ergebnis. Ein herzliches Dankeschön auch an das letzte Teamleiter Meeting sowie der Wiederholungsschule, wo man uns erklärte wie man eine aufrechte Sitzposition einnimmt wenn man den Durchblick, den Überblick bewahren möchte.

Michael Schneeweiss

§ 8 Abs. 3 AngG Dienstverhinderung	Angestellte	Zwingender Anspruch Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung Ausmaß: verhältnismäßig kurze Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche) gilt pro Anlassfall
§ 1154b Abs. 5 ABGB Dienstverhinderung	ArbeiterInnen	Zwingender Anspruch Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung Ausmaß: verhältnismäßig kurze Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche) gilt pro Anlassfall
§ 16 UrlG Pflegefreistellung	Alle ArbeitnehmerInnen	Zwingender Anspruch nur bei tatsächlicher Erkrankung Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung Ausmaß: regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit pro Arbeitsjahr Anspruch auf eine weitere Woche für erkrankte Kinder unter 12 Jahren bei einer neuerlichen Erkrankung im selben Arbeitsjahr
§ 18b AVRAG Sonderbetreuungszeit	Alle ArbeitnehmerInnen	Zustimmung des Arbeitgebers auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung im Ausmaß von bis zu 3 Wochen bis Ende Februar 2021 Ein Teil der Kosten werden dem Arbeitgeber vom Bund ersetzt

TEAM BRANDL

Welche Möglichkeiten sind GESETZLICH gegeben wenn durch die besonderen Umstände die Betreuung der eigenen Kinder in Gefahr gerät? Dazu hat der Gesetzgeber nebenstehende Varianten beschrieben sodass GESICHERT ist dass Ihr AUF JEDEN FALL Eure Sorgepflichten erfüllen könnt. Im Zweifel setzt Euch bitte sofort mit einem kompetenten Belegschaftsvertreter in Verbindung um ein eventuelles "Missverständnis" aus dem Weg zu räumen.

Aus gegebenen Anlass möchte ich diesen Text jenen MITARBEITERN widmen welche zu einer RISIKOGRUPPE gehören und vielleicht SORGE haben dadurch einer KÜNDIGUNG ausgesetzt zu sein. Bekanntlich wurde ja die Dienstfreistellung bis 31.12. verlängert!!

Es gibt entsprechende Anzeichen dass wiederum Druck auf unsere Mitarbeiter ausgeübt wird wenn diese aufgrund einer Vorerkrankung zum Kreis der freigestellten Risikogruppenmitarbeiter gehören..

LASST EUCH NICHT EINSCHÜCHTERN

Ihr habt bei Abgabe eines Risikoattestes einen Motivkündigungsschutz

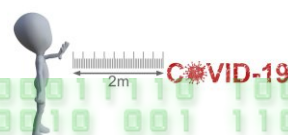
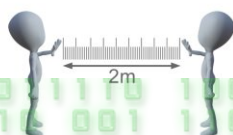
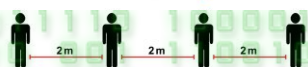
Wie bereits erwähnt, birgt die Vorlage eines COVID-19-Risiko-Attestes und die damit verbundene Bekanntgabe des Vorliegens einer schweren chronischen Grunderkrankung auch die Gefahr in sich, dass sich dies im weiteren Berufsalltag negativ für den betroffenen Arbeitnehmer auswirken könnte. Neben der normierten Freiwilligkeit der Inanspruchnahme des besonderen gesetzlichen Schutzes hat der Gesetzgeber aus diesem Grund auch einen Motivkündigungsschutz in § 735 Abs 3 ASVG vorgesehen:

Eine Kündigung, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen wird, kann beim Arbeitsgericht angefochten werden.

Diese Regelung schließt eine Kündigung des Arbeitnehmers nicht schlechthin aus (etwa aus wirtschaftlichen Gründen oder bei Vorliegen personenbezogener Gründe), sondern verbietet eine solche nur dann, wenn der Grund für die Kündigung darin liegt, dass der Arbeitnehmer einer Risikogruppe angehört und sein Recht auf bezahlte Dienstfreistellung in Anspruch genommen hat. Damit gleicht die Bestimmung dem allgemeinen Motivkündigungstatbestand des § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG, weshalb die Bestimmungen des § 105 ArbVG über das Prozedere der Kündigungsanfechtung (Anfechtungsrecht, Fristen) sowie die Rechtsfolgen einer stattgegebenen Anfechtungsklage (Rechtsunwirksamkeit der Kündigung) analog anzuwenden sein werden.

Richard Brandl

**Physical
Distancing**



Die Matrix ist da! NEU - Die Verwendungszulage

Die neue Verwendungszulage unter der Bezeichnung der Lohnartennummern 2300 für die Stufe 0,

LOA 2310 Leistungsstufe 1,

LOA 2320 Leistungsstufe 2

und LOA 2330 Leistungsstufe 3

sowie den jeweils 27 Zulagenstufen tritt in Kraft.

Mit Ausnahme des Fahrdienstes (für diesen ab 1.7.2021) rückwirkend ab 1.1.2021

Zulagenstufe 1 zb: Bürohelfer

7 Disponenten, Supervisor

8 Verkehrsführer, Diensterteilung, Info, Sachbearb.

10 Seniorinstruktor

11 1. Verkehrsführer

13 Teamleiter, Planmacher

14 BI, Chefinstruktor

15 1. Diensterteiler, Bq

18 Fachbereichsleiter, Referatsleiter, Baq, Om

Fahrdienst ab 1.7.21. Neue Verwendungszulage statt Rolldienst = 1076,46 Euro mtl. 12x im Jahr also auch während Urlaub!
Lohnart 2300 Stufe 15

Leichtdienst ca. 555 Euro Lohnart 2300 Stufe 9 (z.B. bei Abzug aus gesundheitlichen Gründen.)

Dienstgestaltunzulage zusätzlich 1.26 Euro pro Stunde. Montag bis Freitag 18.00 bis 6.00 Uhr. Sa, So, Feiertag ganztätig.
Nachtzulage und Sonntagszulage bleiben und gelten ZUSÄTZLICH.

Für die Zulage wird Sozialversicherung bezahlt und wirkt in der Kranken und Pensionsversicherung!

Gilt nur für Altbedienstete. Details inklusive Tabelle auf den Dienststellen verfügbar.





Urlaubs-einteilung

Werte Kollegen!

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. Ein Thema ist wieder der Urlaub. 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.

Dazu ist folgendes zu sagen:

Ein Urlaub ist Vereinbarungssache und dient ausschliesslich der Erholung des Arbeitnehmers. Nicht mal eine Betriebsschliessung während eines bestimmten Zeitraumes 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 nnerhalb 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

Personaljournal Secundo



Aktuelles betreffend "Urlaubssperre"

Den Begriff gibt es im Arbeitsrecht NICHT. Auch ist dieser Begriff sehr inflationär verwendet. Arbeitsrechtlich gedeckt ist ein KURZFRISTIG verhängtes Urlaubsverbot wegen WICHTIGSTER Gründe. Ein chronischer Personalmangel wegen Managementfehler ist KEIN solcher wichtiger Grund. Vielmehr wäre eine Katastrophe oder Ähnliches greifbar. Da jedoch der Urlaub eine Vereinbarung bedingt (§4/1 UrIG) geht natürlich ein einseitiger Antritt auch nicht (ausser in einer bestimmten Konstellation unter erfolgloser Mitwirkung des BR §4/4 UrIG) sodass es trotz irrtümlicher Aussage es würde eine Urlaubssperre greifen, nicht möglich ist Urlaub zu bekommen wenn eine Seite "nicht will". Vielleicht wäre es ehrlicher wenn Urlaubsansuchen manchmal mit der Begründung "Sorry Managementfehler" beantwortet werden. Auch an diesem Umstand fühlen wir, dass unser Unternehmen nur mit der minimalsten Personaldecke im Fahrdienst operiert. Im Winter kein Personal wegen Schnee, Im Sommer kein Personal wegen Sonne, wenn es stürmt keine Reserven, bei Hitze keine Reserven, bei Grippewellen keine Reserven. Durchgängig im ganze Jahr. ALL das bedeutet falsche Personalplanung, schlechte Führung, aber sicher nicht Pech gehabt...

Richard Brandl



Sonntag, 9. Mai 2021



REPUBLIK ÖSTERREICH
ARBEITS- UND SOZIALGERICHT WIEN

(Bitte in allen Eingaben anführen)

Althanstraße 39-45
1090 Wien

Tel.: +43 (0)1 40127-0

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien erkennt durch die Richterin Mag. als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Mag. (AG) und Mag.

(AN) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Richard Brandl, Rastplatzstraße 262, 3033 Attenbach, vertreten durch Mag. Johannes Bügler, Baumgartenstraße 82, 1140 Wien wider die beklagte Partei Stadt Wien, Thomas-Kleist-Platz 13, 1030 Wien, vertreten durch Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH, Schottenring 12, 1010 Wien, nach mit beiden Teilen durchgeführter öffentlicher, mündlicher Verhandlung zu Recht:

1) Es wird festgestellt, dass das Dienstverhältnis zwischen den Streitparteien ungeachtet der Kündigung vom 17.06.2020 über den 30.11.2020 weiter fortbesteht.

2) Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei zu Händen des Klagevertreters die mit EUR 8.824,13 (darin EUR 8,80 Barauslagen und EUR 1.470,69) bestimmten Verfahrenskosten binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Ich bedanke mich an dieser Stelle für die überwältigende Anzahl an Glückwünschen von mehreren hundert Kolleginnen und Kollegen sowie BetriebsrätenInnen anderer Unternehmen und Freunde aus dem ganzen Land.

Diese extrem positive Reaktion auf diese für alle Belegschaftsvertreter wichtige Entscheidung gibt mir Kraft auch weiterhin Eure Stimme zu sein wenn es darum geht die Interessen der Belegschaft zu verteidigen. DANKE

Wiener Linien wollen berufen! Up to the next level :-) "Koste es was es wolle. Der Steuerzahler zahlt es eh..."

➤ Gefeuert nach Kritik ➤ Kündigung jetzt aber aufgehoben

Wiener Linien: Ex-Betriebsrat siegte vor dem Arbeitsgericht

Niederlage für die Wiener Linien vor dem Arbeitsgericht: Die Kündigung von Ex-Betriebsrat Richard Brandl nach Kritik an internen Corona-Maßnahmen wurde aufgehoben. „Eine wichtige Entscheidung für alle Arbeitnehmervertreter“, so sein Rechtsanwalt Johannes Bügler. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Brandl hatte Mängel bei Desinfektionsmitteln oder auch von der Personalkommission des Gemeinderates bestätigt wurde. Laut seide in einer Facebook-Gruppe kundgetan. Danach

folgte die Kündigung, die auch von der Personalkommission des Gemeinderates bestätigt wurde. Laut seide in einer Facebook-Gruppe kundgetan. Danach



Rechtsanwalt Johannes Bügler (o.li.) und Mandant Richard Brandl: Kritik an Corona-Maßnahmen (Symbolbild) führte zur Kündigung.

meldungen in der Öffentlichkeit aber ohnehin bereits bekannt.

Zugleich sei die Kündigung schon aus formalen Gründen rechtswidrig gewesen. Brandl war nämlich nicht nur Personalvertreter für die Landesbediensteten, sondern auch Betriebsrat für Angestellte. „Dadurch steht ihm auch der gesetzliche Schutz für beide Funktionen zu, was diese Form der Kündigung ausschließt“, erklärt Prozessspezialist Bügler. Eine Argumentation, der das Gericht folgte. Brandl ist froh und erleichtert über diese Entscheidung: „Ich werde mich nun weiter mit voller Kraft für die Rechte der Kollegen einsetzen.“

Die Wiener Linien erklärten in einer Stellungnahme, dass die Auflösung eines Dienstverhältnisses immer gültige Gründe habe. „Wir werden die vorliegende nicht rechtskräftige Entscheidung nun eingehend prüfen und dann die entsprechenden weiteren Schritte setzen“, heißt es.

Philipp Wagner

Wir REINIGEN Ihr FAHRZEUG!

Kleine Fahrzeugreinigung

€ 23,00

- Außenreinigung in Waschbox
- Türverkleidungen vorne reinigen
- Aussaugen vorne inkl. Sitze*
- 2 Seitenscheiben reinigen (innen und außen)

- Armaturenbrett reinigen
- Türfalte aller 4 Türen reinigen
- Windschutzscheibe reinigen (innen und außen)

Reinigung „Standard“

PKW/Van € 48,00*

- 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
- Türfalte aller 4 Türen reinigen
- Innenraum saugen*
- Kunststoffteile innen reinigen und pflegen (Cockpitspray) [ohne Kofferraumreinigung]
- + optional: Reinigung Kofferraum PKW + € 10,50 / Van + € 15,00

Reinigung „Extra“

ab € 299,00

Alle Punkte der Reinigung "Standard", zusätzlich:

- Motor und Motorraum waschen und versiegeln
- Reserverad und Werkzeug reinigen
- Innenraum und Kofferraum reinigen und pflegen*
- Scheiben u. Spiegel innen und außen reinigen
- kleine Lackschäden sowie Steinschläge mit bereitgestelltem Lackstift ausbessern

- Kotflügelräume u. Türfalte reinigen
- Textilsitze und Teppiche shampooen
- alle Kunststoffteile außen reinigen und pflegen
- Lack reinigen, polieren und versiegeln

Reinigung und Versiegelung des Lackes

Lackversiegelung normal

PKW¹: € 97,00 Van/Großraumlimousine¹: € 114,00

Lackpolitur und -Versiegelung

PKW¹: € 181,00 Van/Großraumlimousine¹: € 209,00

Reinigung, Politur und Versiegelung des Lackes

Nano-Versiegelung Frontscheibe

Versiegelung Frontscheibe: € 93,00

Andere Scheiben auf Anfrage.

Nano-Versiegelung Felgen

€ 95,00

Versiegelung Felgensatz (4 Stück)

Nano-Lackversiegelung

(im neuwertigen Zustand des Lackes)

Kleinwagen²: € 171,00

Mittelklasse²: € 197,00

Van/Großraumlimousine²: € 235,00

Tiresonic Ultraschallreinigung für Reifen und Felgen

Reinigung für 1 Garnitur (4 Räder) € 23,00

Regiestunde

€ 55,00/Std.

Gerne erledigen wir auch individuelle Reinigungsarbeiten an Ihrem Fahrzeug!

¹) Modellkategorien für Reinigungen:

PKW: z. B.: Mazda: Mazda5, CX-5, Mazda2 Mazda3 CX-3, CX-30, MX-30, MX-5, Mazda6 | SEAT: Mii, Ibiza, Ibiza ST, Leon, Toledo, Altea, Exeo, Exeo ST, Arona, Altea XL, Ateca, Leon Kombi

Van/Großraumlimousine: z. B. Mazda: MPV, CX-7 | SEAT: Alhambra, Tarraco, Cupra Formentor

²) Modellkategorien für Nano-Versiegelung Lack und UBS-Pakete:

Kleinwagen: z. B. Mazda: Mazda2, MX-5, CX-3, | SEAT: Mii, Ibiza, Ibiza ST, Arona,

Mittelklasse: z. B. Mazda: Mazda5, CX-5, Mazda3, MX-30, CX-30, Mazda6 | SEAT: Leon, Altea, Altea XL, Ateca, Toledo, Exeo, Exeo ST, Leon Kombi

Van/Großraumlimousine: z. B. Mazda: CX-7, MPV | SEAT: Alhambra, Tarraco, Cupra Formentor



Der UNTERGANG der PV bei den Wiener Linien

Dieser Artikel beschreibt, wie sich die FSG von einer PERFEKTEN Arbeitnehmervertretung zu einem FÜ(H)RSPRECHER des Unternehmens gewandelt hat.

EINES vorweg, das ist MEINE subjektive WAHRNEHMUNG des Vorganges und kann durch belegte Fakten jederzeit widerlegt werden !!!

Jedoch, MEINE Wahrnehmungen sind auch durch FAKTEN belegt !!

SO, ich beginne im Jahr 1986, da bin ich dem Unternehmen beigetreten.

Wir hatten einen DIENSTSTELLENAUSSCHUß, der aus MAs der jeweiligen Dienststelle besetzt wurde. Fahrbetrieb und Werkstätte wurden durch den Personalschlüssel aufgeteilt. Der PV war 7 Tage die Woche Vormittags AUF der Dienststelle.

Wir hatten eine monatliche WERKSTÄTTENSITZUNG, wo sich alle Strassenbahn-, U-Bahn und BUS-Vertreter getroffen haben um INFOS auszutauschen.

Wenn der PV den Raum betrat, wurde es still. Sein Wort war GESETZ !!



Die PV war eine MACHT !!

Im Laufe der Jahre (kann mich leider nicht mehr an die Jahreszahlen erinnern) wurden diese Sachen immer weiter gekürzt. MIT Einverständnis der PV !!

PV NUR mehr von MO – DI auf der Dienststelle

WKST- Sitzungen nur mehr ALLE 3 Monate

PV bekam gewisse INFOS nicht mehr !!!

Doch es wurde NOCH schlimmer, bei ALLEM musste die PV die ZUSTIMMUNG geben !! (FRAGE nur WARUM ??)

Nach der Zusammenlegung vom Bhf HLS mit Bhf GTL gab es nur mehr:

PV MO, MI, FR in HLS und DI und DO

am Gtl WKST- Sitzungen auf Abruf

PV wurde GAR nicht mehr informiert !!!

Und HEUTE !!!

Wir haben einen PV, der IRGENWO sitzt, KEINE Ahnung von anderen Dienststellen hat und man muss ihn anrufen und WARTEN bis er kommt oder Zeit hat

WKST-Sitzungen gibt es NICHT mehr

DAS war eine grobe ÜBERSICHT zum Wandel der PV.

Wenn ihr Genaueres wissen wollt, scheut Euch nicht, Fragen zu diesem Thema an meine E-Mail zu senden.

Anton.zehner@team-brandl.at



Auch Kritik und Beschwerden werden beantwortet und sollte jemand anderer Ansicht sein, so teilt es mir mit. (Man lernt ja NIE aus ..)

In Eurem Sinne

TONI

TEAM BRANDL



Mahnwache 12.4.2021 8-10:00 Uhr vor der Gewerkschaftszentrale

für einen allgemeinen Kündigungsschutz AUCH für Basisgewerkschafter.

Bislang erfahren nur Betriebsräte einen gewissen gesetzlichen Kündigungsschutz.

Personalvertreter in Wien sind de Facto ebenfalls nur von einem politischen Willen abhängig und besitzen entgegen den Bundesbeschäftigten KEINEN Schutz vor willkürlichen Kündigungen.

Heute gings aber um völlig "Schutz-lose", den kleinen Gewerkschaftsfunktionären welche weder ein Betriebsrats noch ein Personalvertretungsmandat besitzen.

Diese Kollegen(Innen) intervenieren und "gewerkschafteln" völlig schutzlos für Kollegen und Kolleginnen und deren Interessen. Oft riskieren sie dabei „Kopf und Kragen“ und sind hierfür gar nicht geschützt.

WIR, machen daher AKTIV auch in Corona Zeiten darauf aufmerksam, dass diese Belegschaftsvertreter ebenfalls gegen die Willkür einen Kündigungsschutz benötigen um weiterhin im Auftrag und Sinne der Mitglieder agieren zu können.

Leider gibt es in letzter Zeit immer mehr Aktionen gegen ungeschützte Belegschaftsvertreter womit diese dann für die Allgemeinheit ausfallen weil das Wasser für sie selbst bis zum Halse steht.

Mahnwache
Vor der Younion – Die Daseinsgewerkschaft
1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11
am 12.04.2021 (8:00 – 10:00)

**Haben gewählte
Gewerkschaftsdelegierte
österreichweit keinen
Kündigungsschutz?**

Aus gegebenem Anlass einer sehr fragwürdigen Kündigung eines Gewerkschaftsdelegierten der Younion – die Daseinsgewerkschaft (Johann Pils, Straßenbahnfahrer Wiener Linien) ist wieder bewusst geworden, dass Gewerkschaftsmandatäre, auch wenn sie sich für die Belegschaft einsetzen, leicht gekündigt werden können, weil sie keinen Kündigungsschutz haben – ein österreichweites Phänomen. Sie müssen so eine Kündigung bei Gericht anfechten und haben oft keine Unterstützung durch die zuständige Fachgewerkschaft.

Dieser Zustand der **Vogelfreiheit** bedarf dringend einer Änderung im 21. Jahrhundert!
Deshalb fordern wir eine parteilose unabhängige Gewerkschaft, sowie Betriebsräte, Personalvertreter und Gewerkschaftsdelegierte mit gleichem Kündigungsschutz und das österreichweit!

Diese Mahnwache soll u.a. auch Johann Pils in seinem Gerichtsverfahren gegen seine Kündigung unterstützen, sowie die Hierarchie einer parteilich gesteuerten durchorganisierten Gewerkschaft (anders Denkende sind unerwünscht) aufzeigen.



TEAM BRANDL





Keine Veränderung ohne SIE !!!

Die CoV-Pandemie

hat laut Umfrage des market-Instituts und Bericht im ORF vom 3.4.2021 innerhalb eines Jahres eine bedenkliche Entwicklung ausgelöst und das Vertrauen in staatliche Institutionen schwer beschädigt. Die Werte haben sich prozentuell sogar halbiert, und nicht einmal ein Drittel hält den Zustand der Demokratie für gut oder sehr gut.

Moment! Hatten wir das nicht schon als Entwicklung nach dem Ibiza-Video 2019?

Und wie war das vorher mit der Kern-Antrittsrede über "Machtversessenheit und Zukunftsvergessenheit"? Jenes Christian Kern, der sich selber dann bald relativ seltsam und unschön aus der Politik und einst dargebotenen Charismatik verabschiedet hat!

Also wurde da gar nicht etwas erst durch die Corona-Krise ausgelöst. Das geht schon die ganze Zeit so! Und: Wie jetzt weiter? Wirklich nur wieder warten, bis eine andere der etablierten politischen Gruppierungen Oberwasser und das Sagen - oder eher bloß das Mitschneiden - hat?



DANN wird alles gut?

Frage: Seit wann schon? WER richtet es? Türkis und Grün scheiden wohl großflächig aus! Wer sonst? Die SPÖ, in der seit Kern jetzt alles ganz

anders geworden wäre? Ernsthaft? Die jetzt nach Ibiza echt so richtig ganz andere FPÖ? Scherz, oder? Die NEOS?

Sind das die, die sich der SPÖ in Wien gerade als rosa Teppich ausgerollt haben?

Der türkis-grüne Bund zeigt zur Verteidigung auf das „politisch böse Wien und Burgenland“, und die umgekehrt zeigen auf den „politisch bösen Bund“.

Alles bleibt wie gehabt – und es geht weiter steil bergab, da wie dort. Also welcher Farbwechsel bei den Großparteien ändert noch etwas?

Die agieren – einmal endgültig am großen Futtertrog angelangt – weitgehend ident. Wer ändert etwas? Der Bundespräsident? Schaut es danach aus?



Eine politisch weisungs-gebundene Staats-anwaltschaft? Die – politisch besetzten - Höchstgerichte? Eine politisch besetzte Volksanwaltschaft? Ein politisch kontrollierter ORF? Die sonstigen - über Staatsausgaben gut dotierten - Massenmedien? Siehe die jüngsten Berichte zur Pressefreiheit in Österreich! Ein „starker Mann“, der da endlich aufräumt? In einer Demokratie wünschen wir uns so etwas? Ernsthaft?



Und haben mit welcher Berechtigung noch irgendeinen Glauben daran, dass der „starke Mann“ seine Macht nicht doch bloß zum eigenen Wohl benutzt?

Demonstrationen und Proteste auf der Straße?

Haben wir die nicht schon die ganze Zeit über? Und die änderten schon bis heute: Was konkret? Ein Generalstreik? Bei einem derart mit den amtierenden Großparteien verwobenen ÖGB wird es den wohl nicht so leicht geben. Volksbegehren und Petitionen?



Hören wir bitte auf, solche skurrilen Witze zu machen. Die Schubladen sind voll damit! Gewalt und Umsturz? In einer Demokratie ist DAS die Lösung? Fällt – punkto Unfug - in die gleiche Kategorie wie das Konzept „Starker Mann“. Ganz abgesehen davon, dass wohl einige längst darauf warten, solche Vorkommnisse als Argument dafür zu benutzen, um uns als Volk „noch effektiver vor uns selbst zu schützen!“

Also wäre das schon aus diesem Grund eine blödsinnige Idee. Wer kann in so einer Situation noch etwas ändern? In einer Demokratie: Der Souverän! Wer ist das – in einer Demokratie? DAS VOLK! Was ist „das Volk“? Die Summe der Einzelpersonen – und

POLITICS

die Mehrheit von diesen. Hoppala! Heißt das nicht, dass dann auch jeder Einzelne zum aktiven Mitmachen bei der notwendigen Veränderung aufgefordert ist? Ja, das heißt es! Diesen blöden – weil höchst unbequemen – Effekt hat die Demokratie: Wenn sich die jetzt Wählbaren als Polit-Aristokratie gegen das eigene Volk verschworen haben, dann müssen die Wähler eine mehrheitsfähige neue Schar von politischen Repräsentanten hervorbringen. **WIR müssen die politische Mitte völlig neu aufbauen,**

WIR GEMEINSAM! Tun WIR BÜRGER das nicht, dann tut es KEINER für uns.

Das kann daher Ihnen, als Einzelner aus dem Volk – punkto aktiver Mitwirkung – niemand abnehmen. Nein, auch nicht die Demokratische Alternative - auch nicht ARTIKEL EINS. Wir sind bloß Puzzelsteinchen im Ganzen, Katalysatoren im Prozess – Vorbereiter, Konzeptentwickler und Ideengeber.

Keine Frage, was wir beitragen können bringen wir ein. Aber das ist nicht genug – und wir sind nicht genug. Deswegen werden wir vor allem auch eines sein:

Der Tritt in Ihren Hintern (tschuldigung!), bei DEM Vorhaben nicht einfach untätig sitzen zu bleiben. Denn da geht es um viel zu viel! Wenn dieser momentan laufende Prozess so weitergeht, dann wachen wir ziemlich bald ein paar Jahrzehnte oder Jahrhunderte früher in unserer Geschichte wieder auf. In keiner wirklich schönen Zeit, so viel steht jetzt schon fest.



Und wenn Sie meinen, „man sollte“ – „man“, aber nicht Sie selbst, dann wird „man“ ziemlich schnell zum Mittelstück von NIE-MAN-D

Gerhard Kuchta

ARTIKEL EINS

Österreich ist eine demokratische Republik. Ihr Recht geht vom Volk aus.



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



VERSCHUB die ZWEITE

Ich möchte HIER mal eine LANZE für die jüngeren „dem Verschub zugeteilten Mitarbeitern „BRECHEN !!

Während die ÄLTEREN, die immer intensiveren Aufgaben, scheinbar mitbekommen haben, müssen die JUNGEN das GESAMTPAKET stemmen.

Um diese Aussage zu untermauern, werde ich MEINEN Eindruck vom Verlauf des VERSCHUBs schildern..

1986 bin ich als Arbeiter bei den WL eingetreten, da war der VERSCHUB eine eigene Gruppe, die mit einem DEKRET als „Verschubarbeiter“ in der Verwendungsgruppe 3A ausgewiesen wurde.



Die AUFGABE bestand EINZIG darin, den AUSLAUF und die EINZIEHER zu koordinieren. Dieser Gruppe wurden HELFER (ich war einer davon) zugeteilt, um den ABLAUF zu unterstützen. Sie durften weder zu REINIGUNGSARBEITEN oder REVISIONEN eingeteilt werden, da sie NICHT in Ihr Aufgabengebiet fällt. Die Anforderungen waren auch nicht ziemlich hoch, da es ja noch keine PCs gab und der Schriftverkehr sich noch auf ZETTEL handschriftlich bezog.

Da es auch nur EINE Wagentype (ja es gab den Typ „E“ und „E1“ und auf den Typen „E“ durfte KEIN Beiwagen

gekuppelt werden) gab, war auch nur SOLO oder mit BEIWAGEN als Vorgabe gegeben. Werbung gab es NUR mittels DACHTAFEL und auch nur für die Wagennummer (später kamen auch Seitenwandreklame und Linienwunsch (KEINE GARANTIE) hinzu)

Tauschzüge gab es selten (zB. Tür 1 gestört ist SONDERZUG, usw.) Auch waren STÖRUNGEN relativ selten. (Die Type „E“ „E1“ waren halt noch robuste Fahrzeuge) Überstellungsfahrten gab es alle 2 Monate einmal (in ZW wegen HAUPTWARTUNG, COC gab es nicht, auch keine SATELITTEN-BAHNHÖFE und Räderschleifen hatten wir am BHF !!)

Weiters hatten wir am Bhf HLS getrennte Verschieber, je einen für Halle 1 und Halle 2. Und JEDER bekam einen HELFER zugeteilt.

ALLES in Allem eine Aufgabe, die ein UNGELERNTER Mitarbeiter bewältigen KANN !!

NUN mit der ZEIT (Jahresangaben kann ich leider NICHT machen) kamen immer weitere Aufgaben auf die MA zu. (zB. Räderschleifanlage wurde in Hernalis eingestellt und somit MUSSTEN wir unsere Züge überstellen, Kompetenzzentren wurden geschaffen und Arbeiten auf dem BHF (MESSPARTIE) wurden ausgelagert, usw.) Aber wie gesagt immer SCHEIBCHENWEISE und so hatten die GESCHULTEN MAs nur KLEINIGKEITEN zu erlernen.

Dann kam die ZEIT, wo (DANKE an die PV und Gewerkschaft) diese MAs mit „DEKRET „als normale HELFER „DEGRADIERT „wurden. Und somit begann der UNGEHEUERLICHE Verlauf dieser Gruppe. Immer MEHR Aufgaben (es wurde auch teilweise PRIVAT auf PC umgestellt, OHNE Schulungen) ohne eine entsprechende ANERKENNUNG..

DANK eines engagiertem Mitarbeiters, Koll. Weingartner, mein Dank gilt speziell

IHM, wurde ein EINHEITLICHES PC-Programm für den VERSCHUB installiert, das unsere Arbeit ein wenig erleichterte. (Auslauf schreiben mit DURCHSCHLAG und Wagenaufstellen EXTRA, auf PAPIER.) Jedoch, und da fängt es an, PC-Arbeit OHNE Zulage.

(Aber zu dem kommen wir noch)
Jetzt kam noch eine NEUE WAGENTYPE hinzu, der ULF!

Abgesehen, das wir jetzt auch für das

SANDFÜLLEN zuständig sind, MÜSSEN wir auch darauf achten, auf WELCHE GRUPPE wir ihn rausschreiben dürfen.

DOCH mit der ZUSAMMENLEGUNG der BHF kam es zum großen UMBRUCH !!

Abgesehen davon, dass es plötzlich 2 Bhf sind, auf DIE unsere Aufmerksamkeit gerichtet werden muss, wurde mit einer neuen Schichtenteilung auch das personelle und private Umfeld der MAs NEU gestaltet.. (Neuer Schichtplan ist gleich PRIVATLEBEN neu organisieren)

Zu dieser Umstellung kamen aber auch NEUE Aufgaben hinzu (Züge für Arbeiten hin und her schieben, einteilen. Welche Arbeit auf welchem BHF, usw.) Also WIEDER eine Aufgabe MEHR !!

Auch eine, für UNS neue WAGENTYPE „E2“ wurde durch die Pläne (wo darf er fahren) zur Herausforderung !!

Weiters wurden durch diese Wagentypen auch die Aufgaben (siehe FREMDFIRMEN und EIGENE in meinem Artikel „VERSCHUB 2021“) immer umfangreicher.

FAZIT: Es ist für einen NEUEN MA sicher um EINIGES SCHWERER, als für einen ALTEN. Darum, seid nachsichtig und helft IHM wo immer es geht..

LG, TONI



TEAM BRANDL



Ist es Euch schon einmal aufgefallen:

Die Kaffeepreise

an den Zentral

betreuten Automaten an diversen Dienststellen und Expediten verlangen, was ihnen- oder den Aufstellern lieb ist. Für einen sagen wir mal Kaffee dazu reicht die Preisspanne von 45 Cent (mit Chip) bis zu 60 Cent.

Redbull, je nach Standort zwischen 1,60 und 2 Euronen.
Da stellt sich mir die Frage nach

TEAM BRANDL



TEAM BRANDL

unterschiedlichen Pausenzulagen in den einzelnen Abteilungen.

Apropos: Lenker sind ein hohes Gut behaupte ich. Verkehr, Ladungs-sicherung, Benutzung von Spezial-fahrzeugen. Und dann wird es schlechter bezahlt, als der übliche Fahrbedienstete..

Wir haben Verantwortung. Unsere Abteilung z.B. ist 24 Stunden täglich netzweit im Einsatz.
Das sollte man sich einmal an allen Schreibtischen verinnerlichen.
Gerechte Grüße

Dierk Labes

B68

Leserbrief



Hallo Leute! Ich wurde von Richard Brandl gebeten einen Gast Kommentar fürs Personaljournal zu schreiben, mit dem

Thema: COVID Erfahrung mit den Wiener Linien. Das ich zuerst dankend abgelehnt habe, weil ich dazu nicht viel beitragen kann. Aber da Zeit, das Einzige ist was ich zur Genüge habe, dachte ich mir schlussendlich warum nicht. Wer hier also eine tolle Story vermutet, kann getrost weiterblättern. Da kommt nichts aufregendes, weil ich schlicht und ergreifend kaum einen Kontakt zur Firma habe, seit über einem Jahr.

So hat es sich für mich zugetragen, natürlich anonymisiert denn wir kennen ja alle den Gewerkschaftsspruch: Wenn ich dir auch nicht helfen kann, schaden kann ich dir auf alle Fälle. (Entschuldigung Richard, nichts gegen dich. Du hast es am eigenen Leib erfahren das der Spruch noch immer Aktuell ist)

Unsere Unternehmensführung sieht es auch leider nicht gerne, wenn sich Mitarbeiter in welcher Form auch immer zu Wort melden.

Aus der Sicht, von Einem aus der Risikogruppe.

Vorwort

Als wir in den 1. Lockdown letztes Jahr gingen, war mir mit meiner Krankengeschichte sofort klar, dass es sehr böse für mich enden kann, wenn ich an COVID-19 erkrankte. Ja, ich gehöre zur Risikogruppe, nur das Wissen alleine schützt mich nicht. Auch viele in unserer Firma haben es am Anfang mit einer normalen Grippewelle oder weit harmloseren gleichgestellt. Die Schutzmaßnahmen gingen nur schleppend, bzw. überhaupt nur wenn es einen Gesetzestext gab voran. Aber was erzähle ich euch, ihr habet es ja selber alle miterlebt. Viele sind heute noch dagegen, gegen Abstand, gegen Masken, gegen Impfen, gegen eigentlich alles. Dagegen sein ist heutzutage keine Meinung, sie ist bei vielen zur Einstellung geworden. Hauptsache dagegen und Hauptsache laut. Bei einigen geht es auch gar nicht mehr um die Sache. Sagt man rot, bekommt man als Antwort blau, nur damit man die Diskussion am Laufen hält. Egal ob 100 Wissenschaftler, Virologen oder Ärzte für etwas sind, den einen der dagegen ist wird gefunden und

auf den wird sich berufen. Kaum einer denkt noch daran das wir alle nicht nur rechte, sondern auch pflichten haben. Empathie ist zum Fremdwort verkommen und der Schutz von anderen reicht nur mehr bis zur eigenen Haustüre. COVID geht uns alle an, nur leider ist es bei vielen, sehr langsam, und bei manchen gar nicht in den Kopf gegangen. Da werden Zahlen zerredet, gedreht und bezweifelt das einem schwindlig wird. Schuld ist natürlich immer die Regierung! Für die einen zu weich für die andern zu hart. Aber natürlich nie man selber! Weit haben wir es gebracht! Leute die sich für uns alle einsetzen werden verunglimpft und schlecht gemacht. Da können einige richtig stolz auf sich sein. Mir wird gerade übel und ich schweife zu weit aus.

Also mache ich weiter beim Tema COVID Erfahrung mit den Wiener Linien.

Auf meine damalige Tel. Nachfrage in der Dienstenteilung ob es irgendeine Regelung bezüglich Risikogruppe bei uns gibt, bekam ich nur die kurze und knackige Antwort: NEIN

Internet Recherchen zeigten mir aber nach kurzem stöbern die AK Seite, welche allen betroffenen anrieten, sich schnellstmöglich mit dem eigenen Hausarzt in Verbindung zu setzen. Was ich auch tat und umgehend Krankgeschrieben wurde. Nach Übermittlung meiner Krankmeldung per E-Mail und Tel. Meldung in der Dienstenteilung bekam ich nur die Aufforderung mich zu melden, wenn ich doch an COVID19 erkranken würde. Als ich das Covid-19-Risiko-Attest ausgestellt bekam und an die Dienstenteilung weiterleitete, konnte man auch nichts damit anfangen und sagte mir nur es werde weitergeleitet und werde von unserer Arbeitsmedizinerin entschieden.

Per Post und Eingeschrieben bekam ich 2-3-mal die Risikogruppenfreistellung bzw. Verlängerung oder Bestätigung durch die Firma, die letzten male komischerweise nicht.

1-mal wurden wir zur Gesunden Untersuchung (mitten in der Pandemie) nach Erdberg vorgeladen.

Kurz vor Ende der Pandemie bzw. kurz bevor man wieder Arbeiten geht nach der Freistellung würde meiner Meinung nach mehr Sinn machen aber ich bin nur ein kleines Rad in unserem Getriebe und wenn es so gewünscht wird, machen wir es halt ob es Sinn macht oder nicht. Das haben wir ja Jahrelang schon geübt.

Wir Freigestellten hatten auch einmal ein Infogespräch mit der Arbeitsmedizinerin, eine Psychologin und ich glaube auch eine Direktionsärztin war dabei. Da wurde uns erklärt warum das COVID19 Virus seinen Namen hat, wie es in etwa beschaffen ist. Das es bei uns im Betrieb sowieso keine Ansteckung droht und wir jederzeit „wenn wir es wollen“ wieder arbeiten kommen können.

Gehaltszettel gibt es seit einiger Zeit auch per Post und der letzte Kontakt war ein schreiben von der Personalabteilung mit der Aufforderung uns für eine COVID-Impfung anzumelden und den Impftermin der Personalabteilung zu melden.

In der ganzen Zeit, keine Infos aus der Verkehrskanzlei, der Dienstenteilung einem Teamleiter oder der Gewerkschaft! Die Freien Tage Umstellung wurde mir von einem Kollegen mitgeteilt! Uns wird weder gesagt, was mit uns geplant ist, noch wie etwas geplant ist und schon gar nicht wann. Was passiert, wenn dies oder das eintritt. Wie sehen die ersten schritte aus, wenn die Pandemie vorbei ist oder zumindest, wenn wir geimpft sind. Ab wann müssen wir dann wieder Arbeiten gehen, und vor allem wo? Einige können Ihrer Tätigkeit vor der Pandemie nicht mehr nachkommen. Was passiert mit denen? Wissen ist Macht, nichts wissen, macht anscheinend auch nichts.

Ich frage übrigens nur für einen Freund.

So und jetzt mach ich auch schon Schluss, reicht glaube ich für einen Gast Kommentar.

Bleibt Gesund Leute!

Im Nachsatz möchte ich mich bei Richard noch recht herzlich bedanken!

Es gab Zeiten da bekam ich das Kotzen, wenn ich gesehen habe wie du manche deiner Anliegen vorgebracht hast. Heute bin ich der Meinung, es braucht viel mehr die sich so einsetzen wie du.

Die einzige Infoquelle in der ganzen Zeit, wenn wir fragen hatten, uns etwas unklar gewesen ist oder interveniert werden musste warst du Richard Brandl und dass beinahe 24h! Sogar noch nach deiner Kündigung. Keine Ahnung wie du das hinbekommen hast, aber SO MUSS GEWERKSCHAFT funktionieren.

DANKE

Anmerkung der Redaktion:

Leserbriefe werden unbearbeitet und ohne spezieller Formatierung 1:1 abgedruckt um entsprechende Authentizität zu gewährleisten. Bei anonymisierten Beiträgen, wie oben abgedruckt, ist die Person dahinter der Redaktion bekannt.

Info der Redaktion (siehe auch Beitrag aus dem Personaljournal "de decima" Seite 5)

Legt eine betroffene Person ihrem Dienstgeber ein „COVID-19-Risikoattest“ vor, hat sie Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts – es sei denn, die betroffene Person kann ihre Arbeitsleistung im Home Office erbringen bzw. die Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte können durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Dabei sind auch Maßnahmen für den Arbeitsweg mit einzubeziehen. § 735 ASVG



Produktivität

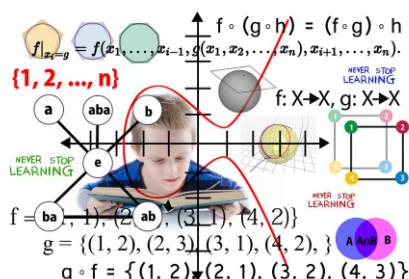
Ein Wort aus der BWL (Betriebswirtschaftslehre) von unseren (Führungs)Kräften

etwas strapaziös verwendet und gerne „gegen“ entmotivierte Fahrdienstkollegen gerichtet.

Da nun des Öfteren auch besonders engagierte Betriebsräte damit konfrontiert werden, erlaube ich mir wieder eine kleine Beleuchtung dieses Wortes.

Produktivität ist ein Messer womit auch Scores ermittelt werden können und nach der simplen Formel :

Produktivität = Output / Input berechnet wird. Es soll also dargestellt



werden wie produktiv etwas „hergestellt“ wird. Aufmerksame Leser werden schon jetzt, wie ich, die Augen verdrehen und eigentlich gar keinen Zusammenhang mit unserer im Fahrdienst geleisteten Arbeit finden oder erraten können. Zumindest keinen vernünftigen Zusammenhang.

Doch wird das Wort "Produktivität" immer wieder in den Mund genommen. Vielleicht aus einem Fetisch heraus?

Zum Einem leistet der Fahrdienst, minütlich abgerechnet, exakt die vorgegebene Leistung, unabhängig von der Person und zum Anderem ist es dem Fahrdienst nicht möglich den "Output" durch persönlich motivierte Leistungssteigerungen, oder die "Produktivität", zu erhöhen. Letzteres würde einen „Fleck“ (den es ja auch angeblich nicht mehr gibt), produzieren.

TEAM BRANDL



Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen

Wie ihr wisst fahren wir gegen die Uhr. Pause ist wichtig, keine Frage. Was mir aber seit einiger Zeit auffällt : Rotfahrten schnell noch bei

gesperrtem Hauptsignal einschalten und Kreuzung noch passieren. Leute, das ist ein absolutes no-go!

Ist schon klar das so mancher sich nicht die Pause verkürzen will oder pünktlich nach Hause kommen will.

Jetzt stellt euch vor in dem kreuzenden

Man stelle sich vor, ein Kollege oder eine Kollegin "dreht" statt 3 Runden, eine Extrarunde für gerade eingetroffene Fahrgäste aus Vorarlberg.

Die Leistungsmessung nach der Produktivitätsformel ist im Fahrdienst nicht möglich und daher entbehrlich.

Kommen wir also zu den Betriebsräten.

Hier wird allzu gerne von unerfahrenen „Führungs“Kräften darauf verwiesen, dass Betriebsräte ja so viel „frei“ hätten und nur wenig fahren und daher "unproduktiv" wären. Ich kenne natürlich nicht die genauen Gedankengänge anderer Betriebsräte, möchte daher hier nur meinen Umgang damit darstellen. Ja, ich erkenne bei manchen Kollegen die Gefahr in eine Unproduktivitätsschiene geschoben zu werden. Und ich erkenne aber auch die Unbedarftheit dieser Aussagen wenn diese aus einer bestimmten Richtung kommen. So mancher Neovorgesetzter, zumeist nur durch eine kleine schulische Ausbildung mit 1 Tages Fortbildung qualifiziert, meint alleiniger Besitzer von Fachwissen zu sein, schliesst aber vielleicht aus eigener Vermessung dieser Umstände auf andere Tätigkeitsfelder und Personen.

Kurzum erfüllt der Betriebsrat bzw Personalvertreter jedoch arbeitsverfassungsrechtliche Aufgaben und Pflichten. Hat man nun einen Betriebsrat oder/und Personalvertreter auf der Dienststelle der mehrere Funktionen bekleidet, so kann man sich eventuell ausrechnen, dass die dafür verfassungsrechtlich bedingten Freistellungen für Tätigkeit wie auch Schulung nicht mit „Urlaub“ Freizeit oder Relaxing gleich zu setzen sind.

Ich kann sogar behaupten dass diese Freistellungen nur teilweise den Aufwand entsprechen den ein engagierter Funktionär mit der Ausübung hat. **Nicht unüblich sind überlappende Termine womit Freistellungen eingespart werden und es ist durchaus so, dass die tatsächliche Freizeit beinahe gänzlich mit verbraucht wird.**

Um ein schönes Bild damit zu malen :



gerechtfertigt werden. Der Richter nimmt da keine Rücksicht auf dich, da zählen nur Tatsachen. Also bitte nehmt euch bei der Nase und denkt etwas darüber

Während der gestresste Referatsleiter nach Dienstschluss im Sommer vielleicht schon im Bad liegt und dann im Kino Freunde trifft, ist der engagierte Belegschaftsvertreter noch „im Dienst“ mit manigfaltigen Belegschaftsaufgaben oder Problemlösungen beschäftigt. Es nutzt diesem auch nichts sich zu denken: „Ich bin als Fahrer aufgenommen“ („wie auch die allermeisten Vorgesetzten....). Dabei eröffnet sich auch gleich die nächste Missverständlichkeit.

Ausgebildete Funktionäre die, wie ich, auch netzweite Aufgaben erfüllen (und nicht ausschliesslich auf der eigenen Dienststelle Brötchen zubereiten) sind situationsbedingt auf mehreren Sachgebieten geschult und eingesetzt. Leider verdrängen unroutinierte Vorgesetzte immer wieder welches Aufgabengebiet Belegschaftsvertreter abdecken müssen und entsprechende Erfahrungen sammeln.

Wiener Linien: Probleme bei Lohnverrechnung



Ein engagierter Betriebsrat hilft bei Lohnverrechnungsproblemen (derer gab es ja beispielweise im Jahr 2014 über einen sehr langen Zeitraum mehr als genug), Misständen betreffend Arbeit-

nehmerschutz, Sicherheitsfragen, sozialen und finanztechnischen Fragen, unterstützt in Arbeitsrechtsfragen bis hin zu Begleitungen bei Gerichten, während der „Vorgesetzte“ naturgemäss sein eigenes aber im Verhältnis beschränktes Aufgabengebiet zu betreuen hat und vielleicht als „Spezialist darin“ zu gelten hat.

Das enorm breite Betätigungsfeld eines Belegschaftsvertreters ist damit aber sicher nicht vergleichbar. **Das Aufgabengebiet ist bei Belegschaftsvertretern ungleich höher und manigfaltiger als man von unbedachten Äusserungen diverser Führungskräfte zu erwarten hätte.** All das lässt vielen Kollegen, genauso wie mir, die Augen Rollen wenn es wieder aus einer Ecke tönt.... "Produktivität"

Für Euch unterwegs,

Richard Brandl

TEAM BRANDL

Zug sitzt auch ein Kollege der etwas früher einschaltet und hat den selben Gedanken. Nicht auszudenken was dann los ist. Geschweige denn wenn es noch verletzte oder gar tote gibt. Wie soll das

nach was wirklich wichtig ist. Sollte ein Kollege von der ZK noch am Zug sein ist das ein Abzug vom fahrdienst, wenn nicht sogar noch eine Kündigung.

Ich habe schon mit anderen Kollegen gesprochen die mir das bestätigen. Egal welcher Sektor, ich spreche hier alle an! Ich mache da keinen Unterschied von welchem Bhf der oder die Kollege oder Kollegin ist.

In diesem Sinne denkt an eurem Job. Ich für mich gehe lieber 5min später nach Hause oder in die Pause bevor ich vor einem Richter stehe.

Lg Mario koral

TEAM BRANDL



WERBUNG In eigener SACHE !!

In diesem Artikel werde ich mal NICHT über die Werkstätten schreiben, sondern einen Überblick über die Zukunft des „TEAM-BRANDL“ geben.

Unser Ziel ist es, eine **ECHTE, UNABHÄNGIGE Mitarbeitervertretung zu installieren**, um WIEDER die Interessen und Anliegen der MAs zu unterstützen und nicht wie unsere momentane Vertretung, ein FÜHRSPRECHER des Unternehmens zu sein.



Da ich seit 35 Jahren in diesem Unternehmen beschäftigt bin, und davon 25 Jahre als Personalvertreter (bei der FSG) tätig war, glaube ich mit Recht behaupten zu können, Ich bin ein INSIDER !!

Um diese Behauptung zu untermauern werde ich in dieser Ausgabe unter dem Titel „Der Untergang der PV“ weitere Fakten schreiben. siehe Seite 11 (würde in diesem Artikel den Rahmen sprengen)

NUN, warum WERBUNG..

Unsere EHRENAMTLICHEN Mitglieder (zahlen Mitgliedsbeitrag, opfern Freizeit, bilden sich unbezahlt weiter...) sind schon etwas betagter (**Erfahrung kann man nur sammeln, nicht lernen**) und wir suchen auf diesem Wege, junge, zielstrebige, mutige, selbstbewusste und gerechtigkeitsliebende Menschen, die sich trauen IHRE Zukunft selbst in die Hand zu nehmen.

Wir bieten dir Unterstützung in allen Belangen, vielfältiges Informationsfeld (es sind fast alle Unternehmensbereiche vertreten), eigene E-Mail-Adresse (Privates soll getrennt werden) sowie Mitspracherecht bei allen Entscheidungen (Demokratie wird bei uns noch gelebt).



Jetzt wirst du überlegen und sagen „Mitgliedsbeitrag“?

JA, wir stellen mit unserem „PERSONAL JOURNAL“ qualitativ hochwertiges INFO-Material zur Verfügung und auch unsere Geschenke (KULIS oder Schwedenbomben usw.) kosten Geld.



Das sind FIXKOSTEN, das heißt je mehr Mitglieder desto weniger Beitrag. Und wenn wir eine gewisse Stärke erreichen erhalten wir von der Gewerkschaft einen Unterstützungsbeitrag und dann könnte auch der Mitgliedsbeitrag fallen.

Diese Werbung soll aber nicht dazu dienen, den Beitrag zu senken, sondern EUCH aufzurufen EURE Zukunft mit zu gestalten.

Wollt Ihr weiter von der FSG abhängig sein oder mitarbeiten eine ALTERNATIVE aufzubauen?

Es liegt in EUREN Händen !!

Informationen und Bewerbungen schreibt mir bitte an anton.zehner@team-brandl.at

LG, Euer TONI



Der alte Schick - das neue Retro

Ich kann mich noch gut an die 80'er Jahre erinnern wo wir gerne nach Maribor - Slowenien gefahren sind. Da gab es viele Märkte ala Viktor Adler Markt und irgendwie bekomme ich bei dieser Erinnerung ein Déjà-vu. Heute wie damals zog einem der Duft von frischem BIO Obst und Gemüse um die Nase und Mode jeglicher Art wurde angeboten. Es war damals wohl der neueste Trend alles aber wirklich alles mit schicken Seitentstreifen zu versehen. Die Hippies erlebten gerade ihre Hochblüte und so waren diese Streifen die Lösung noch mehr Bunt in die Kleidung zu bringen. Als ich unsere neue "Dienstkleidung" zum ersten Mal sah wurde mir warm ums Herz und ich wollte losheulen! Die Zeitreise vierzig Jahre zurück war modisch gelungen. Der Beweis das Atze Schröder nie unmodisch gekleidet war ist hiermit bestätigt. Alles kommt wieder, nichts ist für immer weg. Das man uns die lang



umkämpften Seitentaschen genommen hat spielt hier auch keine Rolle mehr, es gibt bestimmt im Handel diese alten Plastiktaschen die hervorragend dazu



passen werden. Vielleicht bekommen wir auch diese Flöhe, die wir so sehr geliebt und gesammelt haben als Anstecknadel!? Was ich besonders lobenswert finde ist, das man weiße Hemden kriert hat. Nun wird man ein besonderes Augenmerk auf die tägliche Grundreinigung des Fahrerplatz seitens des Unternehmens legen, anderenfalls werden wir wie kleine Schweinchen in unseren schicken Hemdchen aussehen.

Ja was soll ich sagen, ich bekomme sie bald per Post und bin schon gespannt wie auf eine **Wish** Bestellung.

Schneeweiß Michael



Betriebsrat - ein Auslaufmodell?

Seit geraumer Zeit wird immer mehr von engagierten Betriebsräten berichtet, welche aus unerklärlichen Gründen entlassen werden. Hier stellt sich die Frage - was ist los mit unserer Sozialpartnerschaft? Betriebsräte werden entlassen bzw. solange gemobbt, bis sie letztendlich aufgeben müssen. Und sofern dies nicht geschieht, entstehen auf Wunsch der Firma arbeitgeberfreundliche Betriebsräte. Gewerkschaften sehen tatenlos zu und Großkonzerne machen das was sie am besten können: Arbeitnehmer ausbeuten. Wo ist der Konsens, welcher uns durch die guten Jahre getragen hat. Wo sind die Betriebsräte, die als Vermittler zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber fungiert haben? Vereinzelte Gewerkschaftsfunktionäre, die über die Zukunft eines Betriebsrates bestimmen – soll das die Zukunft sein? Möglicherweise wäre hier eine neue Gesetzesnovelle von Vorteil, sodass Betriebsräte besser geschützt sind, um gegen Intrigen seitens Firmen standhalten zu können.

Eine Kollegin



Wiener Linien in der Pandemie Zeit

2 Klassen
Gesellschaft?

Immer wenn ich mir denke, schlimmer geht nimmer, wird mir bewusst gemacht, dass dem nicht so ist! Jüngstes Beispiel der 4. Lockdown.

Mussten wir bei den letzten 2 „nur“ 3 Kontrollgänge statt 4 machen, blieb diesmal die Reduzierung aus. (Wobei meiner Meinung nach sowieso auch 2 reichen würden.) Als nach einigen Tagen im 4. Lockdown eine dementsprechende Betriebsanweisung ausblieb, fragte ich bei meinem Referatsleiter nach, warum dies so ist. Die Notfallmedizin ist an ihre Grenzen gekommen, die neue Mutation wird als höchst aggressiv eingestuft, aber wir müssen raus, als ob nichts wäre.

Die Antwort war für mich einfach nur erschütternd! „Durch die 4 Kontrollgänge entsteht auch keine höhere COVID-Gefährdung gegenüber 3 Kontrollgängen“ Das ist in meinen Augen, wie wenn man russisches Roulette mit 3 oder 4 Kugeln in der Waffe spielt. Macht für mich sehr wohl einen Unterschied! Ein Kontrollgang mehr, zusätzliche 45 Minuten bedeuten, zu einigen hundert Menschen mehr Kontakt, oftmaliges mehr angreifen von Fahrtscheinautomaten, Handläufen, Aufzugsruftasten, etc., zusätzliche Ermahnungen von Maskenverweigerern.

Privat sind die Kontakte auf ein Minimum zu beschränken, aber in der Arbeit spielt diese Regierungsanordnung keine Rolle! Auch im Nachtdienst ist eine Umsicht von 23.00 bis 23.30 abzuhalten. Wo zu 90 % Partypeople, großteils alkoholisiert, unterwegs sind, was sie gar nicht dürften, somit ist vielen Masken tragen auch ein Fremdwort, weil's eh schon egal ist, noch eine Regel zu brechen. Von so einem Fahrgast durfte ich mich im Februar abschmatzen lassen, durch meine schnelle Reaktion des Kopfsenkens zum Glück nur auf's Haupthaar, sonst hätte ich den Schmatzer auf's Auge gedrückt bekommen. Trotzdem widerlich!

Aber laut Bereichsleitung müssen wir Präsenz zeigen, laut Referatsleitung wird unsere Arbeit sehr geschätzt. Hüstel, hüstel, ist von BU eine seltsame Art dies zu zeigen, wo man uns die ZK'ler wie

Bluthunde hinterher schickt, man sich für der Hygiene halten – meist keine

WC Besuche rechtfertigen muss... Wo bleibt da die Fürsorgepflicht den Mitarbeitern gegenüber??? In der Covid Verordnung steht doch Ausnahme von der Ausgangssperre besteht bei erforderlicher Arbeit!

Dann kommt es immer häufiger vor, dass wir laut Leitstelle Edelfahrgäste aus einem Zug bringen sollen. Wenn es die mobile Gruppe betrifft, wenn wieder mal ein meist alkoholisierte Wohnungssuchender am Boden eines Zuges liegt kommt über Funk „Seid's eh zu zweit/dritt, werdet's ja schaffen!“

Auch ein Gustostückerl war ein Funkspruch, als ein am Boden liegender Mann über starke Rückenschmerzen klagte, er nicht aufstehen konnte. „Na die Rettung hebt ihn ja auch!“ Die Sanitäter haben aber eine medizinische Ausbildung, wenn die Kollegen den Mann bewegt hätten, er hätte vielleicht z. B. einen Bandscheibenvorfall oder noch schlimmeres, wer hätte dann den schwarzen Peter? Mit größter Wahrscheinlichkeit nicht die Leitstelle!

Aber auch wenn man alleine ist, kommt schon mal der Spruch, ob man den nicht hinausbegleiten kann. Da fand ich von einem Kollegen die Antwort, "Nein, er kann es nicht alleine", sehr gut. Die leicht mürrische Antwort von der Leitstelle



dafür umso weniger. Liebe Kolleginnen, lasst Euch nicht unter Druck setzen!

Abgesehen davon, dass wir keine Fahrgäste anfassen müssen (Ausnahme erste Hilfe leisten), geschweige denn aus einem Zug, Bus, Bim tragen müssen (ja, auch zu Oberflächen Fahrzeugen werden wir schon hingeschickt!), wird einem jeden bewusst sein, wie die allermeisten dieser Randgruppen es mit



Maske, regelmäßiges Händewaschen stelle ich in Frage ... Ein absurder Fall ereignete sich jüngst am Westbahnhof.

Ein alkoholisierte „Wohnungssuchender“ lag am U6 Bahnsteig auf einer Bank, Security forderte die Rettung an, diese entließ ihn dann an der Oberfläche in häusliche Pflege. Aber jetzt kommt es:

Die Leitstelle schickte den Stationswart zu eben dieser Bank, er solle sie

„bewachen“, dass sich niemand darauf setzt, es bestünde Corona Verdacht! Ein Absperrgitter wäre nicht sicher genug. Die beiden Securitys wurden ebenfalls dazu abkommandiert, weil man bei diesen Randgruppen lt. Leitstelle eben nie wisse ... Nach fast einer Stunde kam jemand von der Reinigung im weißen Schutzoverall und Schutzbrille und desinfizierte die Bank! Der Stationswart dachte anfangs er würde veräppelt! Kann ich gut nachvollziehen, da es sonst niemand kümmert, wenn wir mit solchen Personen in Kontakt kommen, es eben jetzt sogar erwünscht ist, dass wir solche Personen angreifen, um sie aus den Zügen zu bringen. Und da wurde gleich die Bank desinfiziert – man versteht die Welt nicht mehr! **Von unserer Pandemieärztin kommt doch immer, dass das Virus über Oberflächen nicht ansteckbar ist! Von eben dieser Pandemieärztin wurde mir auch Neid auf's Homeoffice unterstellt**, weil ich in einen Kommentar durchblicken ließ, dass die Klatscher bei den Kommentaren der meisten Artikeln im Intranet, von der Verwaltung/Büros kommen. Aber **der geneigte Leser kann sich gerne selbst ein Bild von der Wertschätzung dieser Antwort machen:**

(Zitat Stabstelle)

„Die Wiener Linien erfüllen einen Dienst für die Öffentlichkeit. Und jeder von uns ist ein Rädchen in diesem Getriebe. Und jeder macht den Job, den er gelernt hat und für den er hier bezahlt wird. Wenn das in Homeoffice geht, gut, wenn nicht, nicht. Neid ist hier nicht angebracht, denn den homeoffice-tauglichen Job bekommt man nicht geschenkt, der wurde erarbeitet. Übrigens kann auch ich nicht in Homeoffice untersuchen und impfen...

Wir versuchen sehr verantwortungsbewusst, für alle die bestmöglichen und sinnvollsten Lösungen zu finden. Die Tatsache, dass seit 10 Monaten nur einige wenige Stationswarte (und meistens nachweisbar NICHT im Dienst) sich angesteckt haben, zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

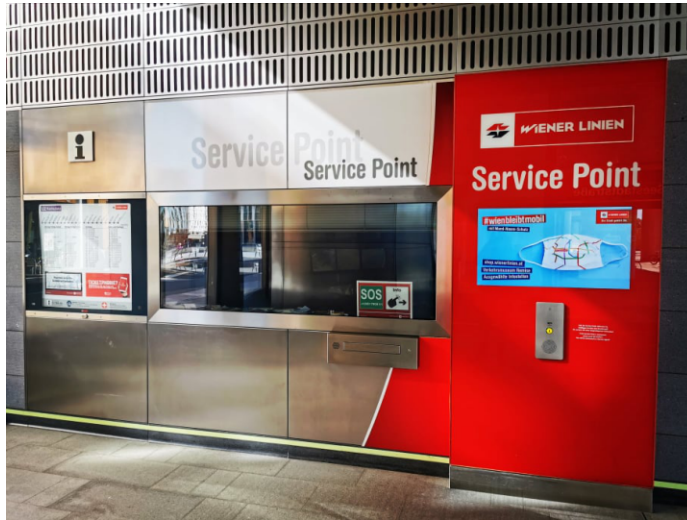
Erarbeitet weil die im Büro ihren Job machen? Den machen wir auch! Und deshalb hätte ich für uns auch den

bestmöglichsten Schutz! Wo 2 Kontrollgänge in der Pandemiezeit vollkommen ausreichend wären, oder wir zumindest nach der Überprüfung aller Einrichtungen in den Servicepoint zurückkehren dürften, anstatt die restliche Zeit zwecks Präsenz zeigen, auch noch draußen bleiben müssen. Da gibt's auch eine „amüsante“ Antwort von einem Referatsleiter auf meine Intervention dahingehend. "Ich schreib ja zum Glück nicht wie lange wir zeitmäßig draußen sind, sondern nur wie oft. Denn laut unseren neuen Kollektivvertrag müssten wir ja mindestens die Hälfte der Arbeitszeit draußen verbringen!" Hmm, auch bei Pest und Cholera? Und haben wir kurz nach diesem Gespräch wieder einen neuen Kollektivvertrag bekommen? Weil da kam der 3. Lockdown, und wir mussten „nur“ 3x 45 Minuten hinaus ... Und wegen NICHT im Dienst angesteckt: Selbst Bürgermeister Ludwig hat schon belächelt, dass man sich nicht im öffentlichen Verkehr, beim Einkaufen, Schule, etc., sondern daheim ansteckt – von irgendwo muss man den Virus ja nach Hause bringen. Ich rate jedem, daheim in jede Ecke zu schauen, denn da wird der Virus sich entwickeln, vor sich hinpochen und blubbern, und bei



Gelegenheit zack, die Bewohner anspringen!

Das ist die Lage der Holzklasse. Kommen wir nun zur 1. Klasse:



Direktion fast ausgestorben wegen Homeoffice. Bei der Zeckenimpfung muss man einen eigenen Kugelschreiber mitnehmen. Huch, kann man dort doch niemanden zumuten, dass jeder mit demselben Stift Name, Adresse und vielleicht 5 Kreuzerl schreibt! Wobei wir wieder bei der Ansteckung über Oberflächen wären Und die Teststraße in Erdberg ist auch nicht für's Fußvolk gedacht, obwohl wir die mit am

meisten gefährdete Personengruppe sind. „Termine sind mit der Führungskraft abzusprechen“. Nun, als ich das hinterfragte, hieß es von meiner Obermeisterin, das steht deshalb in dem Artikel, damit die Führungskräfte uns sagen, daß wir in der Freizeit testen gehen müssen ... Aja, sicher! Dann könnte die ganze Verwaltung nicht dorthin gehen, da sie ja auch zu den Öffnungszeiten dieser Teststraße arbeiten! Aber uns Servicedienstmitarbeitern kann man ja so einen Unsinn erzählen ... Es ist schon klar, dass die Terminabstimmung ein wenig Zeit in Anspruch nehmen würde um die Ablösen zu organisieren, aber es wäre möglich!

Mein Fazit nach einem Jahr Covid Pandemie: Das Fußvolk ist anscheinend leicht ersetzbar, Kollateralschaden den man

billigend in Kauf nimmt ...

Durchhaltevermögen und Gesundheit, Eure

Silvia Schwetz



TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Ruhe in Frieden, Herbert !

Er war ein besonderer Mensch. Viele Schicksalsschläge, viele persönliche Schwierigkeiten gemeistert und sich angepasst. Viel Engagement für "seine" Sache der Bildung im Zusammenhang mit Behinderung und Teamaufbau. Viel Energie bei seinen Unternehmungen und vor Allem ein Vorbild wie man trotz schwierigster Umstände unglaubliches Erreichen kann.

Er hat bei mir, bei uns allen welche ihn persönlich kannten und seine Ideen und Unternehmungen erlebten, einen bleibenden Eindruck hinterlassen.

n tiefer Betroffenheit beklagen wir den viel zu frühen Tod von unserem Kollegen und Freund Herbert.
Ruhe in Frieden!

<https://wien.orf.at/stories/3097688/>

Herbert wurde 1964 in Passau geboren und übersiedelte später nach Wien.

Er besuchte eine Sonderschule, dann eine Handelsschule und nach einer Handelsakademie begann er ein Jura-Studium.

Beruflich war er Dank seines Engagements höchst erfolgreich und beinahe rund-um-die-Uhr im Einsatz.

Im Jahr 1996 war er kurzzeitig parteipolitisch bei den GRÜNEN als Bezirksrat in der Wiener Landstraße tätig.

Doch seine Stärke war die Interessenvertretung und hier leistete er viele Jahre lang Großartiges.

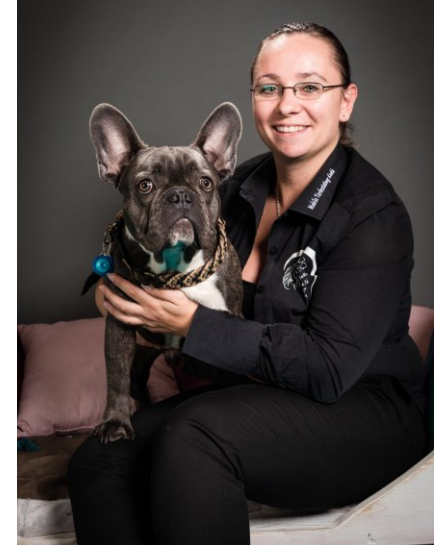
Seit dem Jahr 2000 war er in der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) als Ombudsmann tätig und seit 2013 deren Vizepräsident. Im Jahr 2017 stieg er zum Präsidenten auf und benannte die Organisation in Österreichischer Behindertenrat um.

Er baute gleichzeitig seit 2003 das ÖGB Chancen Nutzen Büro auf und hatte im Laufe der Jahre zahlreiche Spitzenfunktionen im Behindertenbereich inne wie beispielsweise Präsident des ÖZIV oder Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen in Wien.

Mobile Tierbestattung Kukla e.U.
Thürnlhofstrasse 24
A - 1110 Wien
+43 660 508 72 32
office@mobile-tierbestattung.at
www.mobile-tierbestattung.at



Mein Name ist Natalia Kukla und ich begleite Sie in der schwierigen Zeit, nachdem Ihr geliebter Weg Begleiter von Ihnen gegangen ist. Die Mobile Tierbestattung Kukla ist unbürokratisch und einfühlsam persönlich für Sie da. Ihre Tierbestatterin mit Herz im Raum Wien, Niederösterreich und dem Burgenland.



REGENBOGENBRÜCKE
Bestattungsvorsorge für Tiere

e.V. ZVR-Zahl: 1752719043

Haben Sie schon eine Bestattungsvorsorge für Ihren treuen Freund auf 4 Pfoten ?
Nein... Dann lassen Sie sich heute noch beraten, rufen Sie mich an....

Meine Dienstleistung



- Ausschließlich Einzelkremierung
- Alle Einäscherungen finden in Österreich statt
- KEINE AUSFUHR DER TIERE INS AUSLAND
- Pferdebestattung in Form der Einzelkremierung
- Bestattungsvorsorge
- 24h/ 365 Tage gleiche Preise
- KEINE Wochen.- Feiertags.- Nachtzuschläge
- Immer persönliche Betreuung

*Haare lassen sich wegfeigen.
Pfoten Abdrücke lassen sich wegwischen.
Doch die Spuren, die sie in unserem Herzen
hinterlassen, bleiben da für die Ewigkeit.*



AKTUELL !!

ABGANG bei den Wiener Linien

Ja, dieses Thema beschäftigt mich schon seit Jahren und ich meine hiermit NICHT die

Altersbedingten und Arbeitsrechtlichen Abgänge.

Viel mehr geht es hier um die FREIWILLIGEN Austritte.

Vorweg möchte ich mal klarstellen, dass ich nur die ZAHLEN des BHF HLS genauer kenne, da ich seit 34 Jahren auf dieser Dienststelle meiner Arbeit nachgehe.

Nach etlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern und auch persönlichen Erfahrungen, wurde mir klar, HIER stimmt einiges nicht !!!

Ich beginne beim FAHRBETRIEB, obwohl ich hier weniger Bescheid weiß, aber:

GEHALT ist SUPER, nur wird den NEUEN NICHT erklärt, dass sie für die „NÄCHSTEN JAHRE“ unter der Woche FREI sind, sprich Samstag und Sonntag DIENST haben werden !!! (Familie und Freunde MÜSSEN darunter Leiden)

Durch die UNPLANBARKEIT (max. 5 Tage im Voraus, kann man KEINE Fixen Termine vereinbaren (Bank, Geschäfte aber auch Treffen usw)

Durch die Willkür mancher Dienstenteiler hat man mal 10 Minuten zum DIENSTORT aber auch bis zu einer STUNDE !! Vom SELBEN Wohnort, WOHLGEMERKT !! (siehe Artikel auf Seite 6)

Urlaube werden in Gruppen unterteilt, wobei die Letzte fast keine Chance hat, einen zu bekommen.

Ich denke, gerade bei der PLANBARKEIT und dem URLAUB könnte man mit ein wenig WILLEN auf eine BRAUCHBARE Lösung kommen !!

ABER JETZT gehe ich auf die Wagenrevision, sprich Werkstätte ein !! Und DA ergibt das Ganze ein anderes Bild ab.

Das GEHALT geht in Ordnung, die Dienstzeiten sind planbar und die Urlaube werden auch relativ genehmigt. ALSO, alles eitle Wonne !! FALSCH „nur liegt hier das Problem an anderer Stelle. BEIM OBERWERKMEISTER !!

Wenn ich in 5 Jahren 20 freiwillige Austritte oder Versetzungen habe (was mir in meinen 34 Jahren in der Firma

noch NIE untergekommen ist), sollte ich mir Gedanken machen, WARUM die Mitarbeiter nicht mehr HIER arbeiten wollen.

Doch, statt der Ursache auf den Grund zu gehen (würde JEDER normale Mensch machen) ist es unserer Führung EGAL (KEINE Frage warum)!! Die Gründe sind oft banal aber doch MENSCHLICH nachvollziehbar. Es handelt sich hier um ÄLTERE aber auch JÜNGERE Mitarbeiter, die IHRE Zukunft im Unternehmen nicht so rosig oder in Gefahr sehen. Menschen, die sich an den Schichtdienst mit ihren Familien



angepasst haben und PLÖTZLICH, OHNE Vorgespräch, OHNE Vorwarnung in einer ANDEREN Lebenssituation befinden!!(Frei Tage werden umgedreht)

Es wird NICHT mehr mit den Mitarbeitern gesprochen, sondern DIESE vor vollenden TATSACHEN gestellt !! Es werden auch KEINE Führungspersonen (AO's oder 1. Vershub) einbezogen. Die Führung arbeitet und entscheidet totalitär, OHNE Einbindung der Fachkräfte und somit OHNE Wissen, wie es den Mitarbeitern geht !!

Ich denke, DIESER Weg ist der FALSCH. Wir sollten MEHR Miteinander und GEMEINSAME Lösungen finden..

Wir haben in unserem Unternehmen GEWISSE KULTUREN und WERTE...

Die KULTUREN wären:

Die ANERKENNUNGSKULTUR
Die FÜHRUNGSKULTUR

Die WERTE wären : (und DARAUF möchte ich näher eingehen !!)

Für Fahrgäste
Für MITARBEITERINNEN
Für Außenkontakt
Für Umwelt
Für Innovation und Impulsgeber
Für Wirtschaftlichkeit



Ich habe die MITARBEITERINNEN extra hervorgehoben und Euch den TEXT des LEITBILDFOLDERS kopiert, damit Ihr seht, worum es geht..

1-MitarbeiterInnen Wir sind stolz

MitarbeiterInnen der Wiener Linien zu sein. Wir bringen einander Wertschätzung entgegen und zeigen Anerkennung für Leistungen unserer KollegInnen. Diskriminierung hat bei uns keine Chance.

2-Als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber gehen wir auf Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen ein, unterstützen die Aus- und Weiterbildung und bieten Chancen und Wege zur beruflichen Entwicklung.

3-Wir sorgen für sichere Arbeitsbedingungen im Unternehmen und schützen die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen. Wir nehmen die Gestaltung der Arbeitsplätze wichtig und fördern das Gesundheitsbewusstsein.

4-Wir alle im Unternehmen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen, sind für ein gutes Betriebsklima verantwortlich und tragen aktiv dazu bei.

1-JA, WIR sind stolz auf unser Unternehmen und JA, wir bringen Wertschätzung und Anerkennung für Leistungen UNSERER Kollegen.

ABER die FÜHRUNG ?? Habt Ihr schon mal die WORTE, TOLL GEMACHT, SUPER JOB, DANKE für Euer Engagement, USW. gehört ??? SELTEN bis NIE war bei einer Umfrage von mir die Antwort. ANERKENNUNGSKULTUR

2- Attraktiver Arbeitgeber JA, auf die BEDÜRFNISSE der AN NEIN. (wie oben beschrieben !!)

3- JA, es wurde VIEL für die Sicherheit der AN getan, nur LEIDER auch manchmal ÜBERTRIEBEN !! (siehe Warnwesten für Fahrer beim Überqueren des Vorkopfes, hohe Sicherheitsschuhe beim Vershub oder auch die langen Hosen .etc.)

4- Da stimme ich den WERTEN zu, NUR das AKTIVE BEITRAGEN der Führungskräfte lasse ich SO NICHT STEHEN.. (Nicht NUR wie oben beschrieben, sondern auch von HÖHEREN Stellen kommen Anweisungen und Vorgaben die sich mit den WERTEN NICHT vereinbaren lassen !!) FÜHRUNGSKULTUR !!

Ich will mit diesem Artikel NIEMANDEN persönlich angreifen oder beschuldigen, sondern ALLGEMEIN jeden zum Nach- und Überdenken seiner Handlungen anregen. Wie schon in den WERTEN beschrieben, WIR ALLE sollten für ein gutes BETRIEBSKLIMA verantwortlich sein und DAZU beitragen !!

Wie immer, bitte schreibt mir Eure Anregungen und Beschwerden an meine E-Mail anton.zehner@team-brandl.at !!

In UNSEREM Sinne

TONI

TEAM BRANDL



Von den Interventionen

Baustelle BS OTG entschärft. Nach 2 Interventionen (1. April und 25. April) wurde nun seitens R27 gehandelt und die unzumutbare Situation (kleiner Pausenraum inmitten einer aktiven Baustelle) gelöst. Ab sofort wurden die

Manuela Brandl

Mitglied Betriebsrat Fahrdienst
Mitglied Personalvertretung Strassenbahn

Sektor West BS
Betriebsrat Fahrdienst

Anfrage:

Betriebsrat Manuela Brandl stellt folgende Anfrage und ersucht um Umsetzung des Arbeitnehmerschutz sowie der Covid-19 VO

An der Dienststelle BS OTG Bahnhof Ottakring befindet sich seit geraumer Zeit eine Baustelle im Bereich Mannschaftsraum/Sozialräume.

Wie lange wird diese Baustelle noch bearbeitet bzw. die Arbeiten noch durchgeführt.

Die Bauarbeiten finden während dem Personalwechsel und Aufenthalt von Mitarbeitern statt.

Es finden keine Massnahmen zur Staubreduzierung statt. Es ist nur der ehemalige „Raucherraum“ (der kleinere Teil der Sozialräume) für den Aufenthalt der Mitarbeiter vorgesehen. Weiters ist davon ein Teil Raumes für administrative Bahnhofsangelegenheiten (auf 2 Tischen befindet sich die Ausgabe des Auslaufes inkl. Plänen und Anweisungen) reserviert und somit verbleibt zu wenig Platz für einen Pausenraum. An dieser Stelle sei noch angemerkt dass die Zubereitung von Mahlzeiten mittels Geräten zwar ermöglicht bleibt, diese aber durch Baustellenschutz und Staubentwicklung allgemein nicht mehr dem Zweck entspricht.

Es besteht somit keine regelrechte Möglichkeit Mahlzeiten zu bereiten und diese dann zu konsumieren. Die verbleibende Räumlichkeit ist zu klein und ungeschützt vor Staub, Schmutz und Lärm. Die Mitarbeiter müssen während Wände eingerissen werden dem herunter fallenden Mauersteinen ausweichen. Gemäss der Covid VO, über die Beschaffenheit von Sozialräumen bzw deren Benutzung wird nicht eingehalten. Weder hinsichtlich des einzuhaltenen Abstandes zueinander noch bezüglich maximaler gleichzeitig anwesender Personenanzahl.

Bei einer Nachschau wurden jedes mal mehr als 5 Personen im kleinen Sozialraum angetroffen.

Bei einer weiteren Nachschau wurde sogar ein Gespräch mit einer Führungskraft im selben überfüllten Sozialraum beobachtet.



In den Bildern ist die Situation betreffend Baustelle vom 1.4.2021 10:00 dokumentiert. Aus Schutzgründen wurde HIER NICHT der betreffende überfüllte Sozialraum abgebildet da die Verhältnisse ohnehin bekannt sind und keine dankschuldigen Kollegen beschwert werden dürfen.

Manuela Brandl

Pausenräumlichkeiten in den 1 Stock verlegt und auch eine eigene Sanitäräumlichkeit mit geöffnet damit die

Manuela Brandl

Mitglied Betriebsrat Fahrdienst
Mitglied Personalvertretung Strassenbahn

Sektor West BS
Sicherheitbeauftragter
Betriebsrat Fahrdienst

Anfrage:

Betriebsrat Manuela Brandl ersucht um Intervention und um Umsetzung des Arbeitnehmerschutz sowie der Covid-19 VO zum wiederholten Mal (1. Beantwortung 1. April 2021 im gegenständlichen Fall)

An der Dienststelle BS OTG Bahnhof Ottakring befindet sich seit geraumer Zeit eine Baustelle im Bereich Mannschaftsraum/Sozialräume. Zumindest seit 1. April, Beantwortungsmeldung, ist dies den involvierten Abteilungen bekannt.

Nach weiteren 25 Tagen finden die Bauarbeiten während dem Personalwechsel und Aufenthalt von Mitarbeitern statt. Zudem besteht Baustellen bedingt kein ausreichender Platz für die Abhaltung der Pausen.

Die Tische sind in einem Raum so aufgestellt dass weder die Covid Massnahmen, Abstand halten, eingehalten werden können, noch Platzwechsel ohne Mitbedruckpositionen möglich sind.

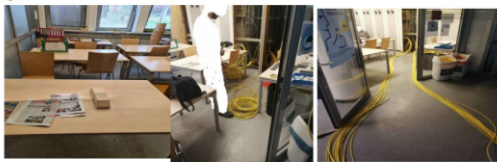
Es finden keine Massnahmen zur Staubreduzierung statt. Es ist nur der ehemalige „Raucherraum“ (der kleinere Teil der Sozialräume) für den Aufenthalt der Mitarbeiter vorgesehen. Weiters ist davon ein Teil Raumes für administrative Bahnhofsangelegenheiten (auf 2 Tischen befindet sich die Ausgabe des Auslaufes inkl. Plänen und Anweisungen) reserviert und somit verbleibt zu wenig Platz für einen Pausenraum. An dieser Stelle sei noch angemerkt dass die Zubereitung von Mahlzeiten mittels Geräten zwar ermöglicht bleibt, diese aber durch Baustellenschutz und Staubentwicklung allgemein nicht mehr dem Zweck entspricht.

Es besteht somit keine regelrechte Möglichkeit Mahlzeiten zu bereiten und diese dann zu konsumieren. Die verbleibende Räumlichkeit ist zu klein und ungeschützt vor Staub, Schmutz und Lärm.

Bauarbeiter verkehren ohne Schutzmasken zwischen den sitzenden oder/und Pausen haltenden Mitarbeitern. Kabelstränge liegen verteilt am Boden der Sozialräume und behindern naturgemäss ebenfalls eine sinnvolle Pausenabwicklung. Abgesehen davon besteht Verletzungsgefahr für nicht untersuchte Fahrdienstmitarbeiter zur Baustellenabsicherung.

Gemäss der Covid VO, über die Beschaffenheit von Sozialräumen bzw deren Benutzung wird nicht eingehalten. Weder hinsichtlich des einzuhaltenen Abstandes zueinander noch bezüglich maximaler gleichzeitig anwesender Personenanzahl. Insbesondere die Überfüllung eines kleinen Raumes mit Tischen, Baumaterialien und Fremdpersonal.

Bei einer NEUERLICHEN Nachschau am 23.4 und 26.4 wurden jedes mal mehr als 5 Personen im kleinen Sozialraum angetroffen.



In den Bildern ist die Situation betreffend Baustelle vom 26.4.2021 9:30 dokumentiert. Die aktuelle Baustelle BS OTG ist derzeit NICHT als Sozialraum geeignet und es wird ersucht Ersatzräumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Manuela Brandl

Mitarbeiter nicht in der Baustelle ein WC besuchen müssen. Die neuen Ausweichräumlichkeiten werden per Hinweistafeln beschrieben. Ausserdem werden die Fremdfirmen

darauf hingewiesen dass die Corona Schutzmassnahmen (z.B. FFP2 Maske tragen) auch für sie gilt! Man sieht es geht wenn man will! (schade dass die bisher involvierten Belegschaftsvertreter seit Monaten nicht so agiert hatten und Monate lang sich Ausreden und Trotzreaktionen abgelöst haben) DAHER - Lieber gleich Mit TEAM BRANDL, als über Automatenbestückungsprobleme und der "des geht net" Fraktion quatschen.

Gefahrenstelle BU U6 Expedit Michelbeuern entschärft! Es müssen nicht nur grosse Probleme gelöst werden. Auch so Kleinigkeiten wie ungünstig montierte Schalter mit Rasierklingen scharfen Kanten können zur Gefahrenquelle werden. Warum man es Monate lang zuvor nicht geschafft hat hier zu lösen kann sich mancher denken.

Manuela Brandl

Mitglied Betriebsrat Fahrdienst
Mitglied Personalvertretung Strassenbahn

Sektor West BS
Betriebsrat Fahrdienst

Anfrage:

Betriebsrat Manuela Brandl stellt folgende Anfrage und ersucht um Umsetzung des Arbeitnehmerschutz sowie der Covid-19 VO

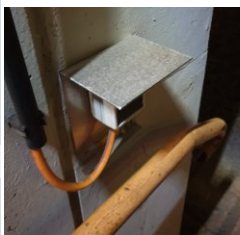
- Im Bereich Dienststelle BU Expedit U6 Michelbeuern befindet sich ein elektrischer Schalter im Wegbereich Zugang Expedit an der Wand befestigt. Dieser wurde ZUSÄTZLICH mittels Blechverkleidung wörmöglich zum Schutz vor Niederschlag eingekassiert. Die Blechverkleidung reicht jedoch scharfkantig in den Luftraum des Gehweges hinein und hat bereits zu Verletzungen (keine bekannte Meldung) sowie Beschädigungen von Kleidungsstücken geführt. Siehe Bilder. Es wird ersucht die Verletzungsgefahr zu beseitigen und einen anderen Schutz vor Nase vor zu sehen.



- Dienststelle BS Expedit L49 Hütteldorferstrasse. Wie telefonisch bereits avisiert fehlt seit rund 6 Monaten ein Kühlschrank für die Mitarbeiter um die mitgebrachten Speisen und Getränke ein zu kühlen. Die bislang kommunizierte Begründung, dass man auf die Lieferung der „Küche“ warten muss scheint nicht die Anforderung zu befriedigen welche Mitarbeiter zu recht erwarten dürfen.

Manuela Brandl

Wir führen Mitarbeiterwünsche lieber gleich einer Lösung zu. TEAM BRANDL ist da für Euch.

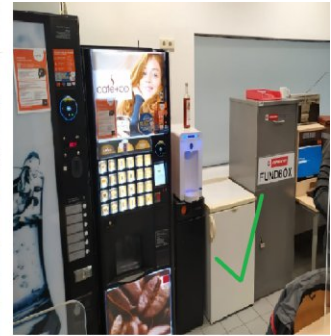


Eine potenzielle Verletzungsgefahr ist mit einer relativ leichten Lösung entschärft! Wesentlich ist nur dass man dran bleibt und eine Lösung anstrebt. Bekannte Ausreden, "des geht net" führen nie zum Ziel, daher lieber gleich TEAM BRANDL.

Die Lösung des Problems unspektakulär, aber rasch. Schaut sogar schick aus:-)

6 Monate kein Kühlschrank für das BS

Expedit Linie 49. Als Ausrede gab der viel beschäftigte PV der FSG aus RDH bekannt, dass noch keine Küche geliefert wurde.



Es klingt wie ein Märchen, die Ausrede der PV von RDH warum man seit 6 Monaten keinen Kühlschrank für die Kollegen organisieren konnte. EGALI!

TEAM BRANDL hat interveniert und 3 Tage später war der Kühlschrank da:-)

Wenn es nicht traurig wäre könnte man auch wieder herzlich lachen. Aber es ist eh typisch und länger dienende Kollegen kennen das ja, "Geht net, Gibts net, Kann net"

TEAM BRANDL hat davon erfahren, interveniert und siehe da: Ein Kühlschrank binnen weniger Tage und auch OHNE KÜCHE. Daher, lieber gleich TEAM BRANDL. Dafür können andere besser Automaten bestücken:-)

Liebe Kollgeinnen und Kollegen. In Betrieben kommt es ausschliesslich auf handelnde Personen an und nicht auf eine Partei oder Gruppierungen rund um politische Parteien. Ich sage es ist sogar hinterlich. wenn man einem Parteiprogramm zu folgen hat welches nicht auf betriebliche Erfordernisse zugeschnitten ist und aber auch von reinen Parteigängern besetzt wird. Belegschaftsvertreter haben ausschliesslich die Interessen der Belegschaft zu schützen, fördern und zu gestalten.

Eure Manuela



Wir für Euch

TEAM BRANDL



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

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

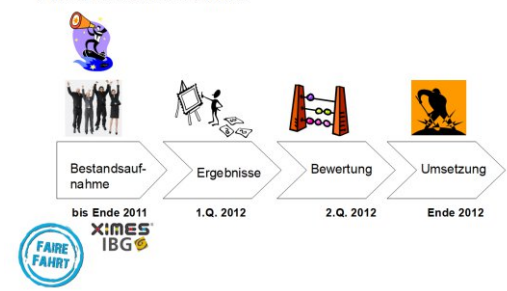


Denken auch WIR an Flexibilität!

Mein Artikel aus dem Jahr 2011, ja es sind 10 Jahre her, könnte nicht aktueller sein. Damals fanden ja die „Fair Fahren“ Untersuchungen statt und es war so dass auch ich in einer dieser Fokusgruppen mitwirken durfte und hierfür hatte ich einige Vorschläge die

faire.fahrt@wienlinien.at

Alles auf einen Blick:



(der Zeitplan wurde etwas überzogen) zunächst mal erklärt werden möchten. Auf die Gefahr hin dass meine Vorstellungen als katastrophale Unmöglichkeiten deklariert werden darf ich kurz ein wenig in die Vergangenheit blicken.

Nehmen wir die letzten 15 bis 25 Jahre her so erkennt man die sukzessive Auspressung im Namen der Effizienz beim Fahrdienst. Ich behaupte, dass gerade der Fahrdienst inkl den dazu gehörigen W- Bereichen eine der wichtigsten Ecksäulen unseres Unternehmens darstellt, so wir die eigentliche Kernaufgabe – Beförderung von Menschen – im Auge haben. Es ist schon bemerkenswert dass im gleichem Zeitraum von einem Rekord zum Anderen gefahren wurde und wird und trotz dieser steil wachsenden Beförderungszahlen, ein rigoroses Sparprogramm zum Tragen kommt. Gespart vor allem am Personal und aber auch am Material. Unsere Mitarbeiter die in diesem Bereich an Flexibilität betreffend Arbeitszeit, Verwendung und Abrechnung mit keinem anderen Unternehmen vergleichbar sind, dürfen gerade dort die meisten Entbehrungen zur Kenntnis nehmen. Und es sollen noch weitere Einsparungen passieren. Ich frage mich mit welcher Vernunft dieses nur noch virtuell vorhandene Potenzial gesehen wird. Brauchen wir tatsächlich unzählige Beraterfirmen die behaupten man soll „Indianer“ abbauen und dafür mehr „Häuptlinge“ einsetzen? Wie weit will man die Effizienz treiben in einem Bereich der effizienter nicht mehr sein kann. Zahlreiche Dienststellen können die geforderten Aufgaben nur durch Extradienstmitarbeiter und Verwaltungsangestellte mit Fahrberechtigung aufrecht erhalten. Was ist passiert dass angeblich kein Geld da ist, trotz Fahrgastaufkommensrekorde.

Logischerweise müssten wir in Geld schwimmen und das heute umso mehr. Das, und auch die Tatsache dass Jahre lang der Fahrdienst zur Ader gelassen wurde und heute wesentlich höhere Leistung erbringt als noch vor 10 Jahren veranlasste einige Ideen in das Projekt „Fair Fahren“ einfließen zu lassen.

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

Reduzierung der wöchentlichen Sollarbeitszeit auf 36 ! (inkl BEZAHLTER Pausen) Einführung eines 12 Stunden-schichtturnuses der wie folgt gegliedert ist. (Vorsicht bitte die genauen Umstände beachten)

12 Stunden Solltagesarbeitszeit auf drei Module zu je 4 Stunden aufgeteilt. Ein Modul beinhaltet einen oder mehrere nach DBV Richtlinien konforme Arbeitsstück(e).

Werte Kolleginnen, Werte Kollegen!

Da ich derzeit ortsabwesend bin und aber trotzdem bis zum 14.10.2016 Br Sitzung einige Vorschläge bezüglich KV Verhandlungen einbringen möchte, hier der Telegrammstil dazu. Vorab auch gleich einige Gedanken die zwar nicht viel Substanz für die KV Verhandlungen entwickeln, ABER wohl gleich für künftige Betriebsvereinbarungen Verwendung finden können und die aktuellen Wünsche unserer Mitarbeiter beinhalten...

Die Höhe der prozentualen Gehaltsforderungen sind mir persönlich weniger wichtig als die Erhöhung der Schemabezüge UND Nebengebühren um einen fixen minimalen Betrag von zumindest 150 Euro (Gesamtsumme Grundgehalt und Nebengebühren). Das entspricht einer Erhöhung von rund 5 Prozent im Segment des Fahrdienstes bzw 3% im gehobenen Führungsdienst. Um die „Angst“ einer Schemaunterschiedsvermindernden Variante durch die Fixbetragserhöhung zu nehmen kann man den Schwerpunkt der Fixbetragserhöhung auf die Nebengebühren richten und die Grundgehälter mit Sockelbeträgen UND prozentuale Erhöhung absichern. Einer genaueren Erörterung über einen endlich weit höheren Abschluss als in der Vergangenheit erspare ich hier den Raum. In den letzten Jahren haben wir zur Kenntnis genommen dass sowohl für Banken wie auch für Systemneuzugänge scheinbar unendliche Mittel zur Verfügung stehen, es ist daher legitim mit einer engagierten Forderung in die Verhandlung zu gehen.

Für den Bereich Ruhezeiten 526 KV wäre unbedingt eine Angleichung des Strassenbahn und U-Bahnbereichs an jene der Lenker von schweren Fahrzeugen und Bussen anzugleichen. Es ist nicht erklärbar warum Bedienstete des Schienenverkehrs bei zumindest gleicher und teilweise schwererer Belastung wesentlich weniger tägliche Ruhezeiten zugestanden bekommen.

Auch die Pausenzeiten sind zu überdenken und wie beim Busbereich aufgrund besonderer Belastung auch im Strassenbahnbetrieb zumindest anzugleichen. Eine Teilung der gesetzlichen Pause auf Teile ist abzulehnen. Die Praktik und ausgereizte Effizienzsteigerung erlaubt in der aktuellen Fassung von einer Teilungsmöglichkeit keine sinnvolle Erholung mehr zwischen den ebenfalls ausgereizten maximalen Arbeitsstücken geschweige denn eine Möglichkeit zur Aufnahme von Nahrung während der „Pause“. Es ist daher sinnvoller nur Pausen von zumindest 30 Minuten zu lassen und den Rest des Arbeitstages nur planmässig erzwungene Kurzpausen einzuführen.

Betreffend altersgerechter Arbeitsplätze wäre für den Bereich der Wiener Linien aufgrund der hohen Belastung ein Recht auf Altersteilzeit fest zu schreiben.

Ebenso betreffend 55 KV, wäre für den Bereich Wiener Linien als neuer Absatz 3a nach einer noch zu nennenden Mindestdienstzeit, analog zur VBO ein verbesserter Kündigungsschutz wünschenswert. Eine Absicherung von „Jängerdienenden“ KollegInnen im Betriebsdienst auch betreffend der Abteilung GP bezüglich Besoldung wie auch in Richtung bestandsgeschützter Arbeitsverhältnisse, auch explizit BO, rundet dann das Paket ab.

Im Lichte der knappen Zeit hoffe ich trotzdem Euch ein paar sinnvolle Wünsche näher gebracht zu haben...

Liebe Grüsse aus der Steiermark

Richard Brandl

ZB: Fahrdienst 1-4 Touren je nach Linie inkl Unterbrechungen. Jedes Modul hat zu Beginn und Ende einen kurzen Zeitspielraum um nahtlos die Folgemodule andocken zu können. Das darauf folgende 2. Modul könnte nun eine Tätigkeit im Kundendienst oder Kontrolle vorsehen wodurch eine Abwechslung und Regeneration möglich wird. Ein drittes Modul finalisiert dann die Tagesarbeitszeit und könnte zB die Bedienung einer anderen Linie als Aufgabe beinhalten und trägt somit auch zur Abwechslung bei.

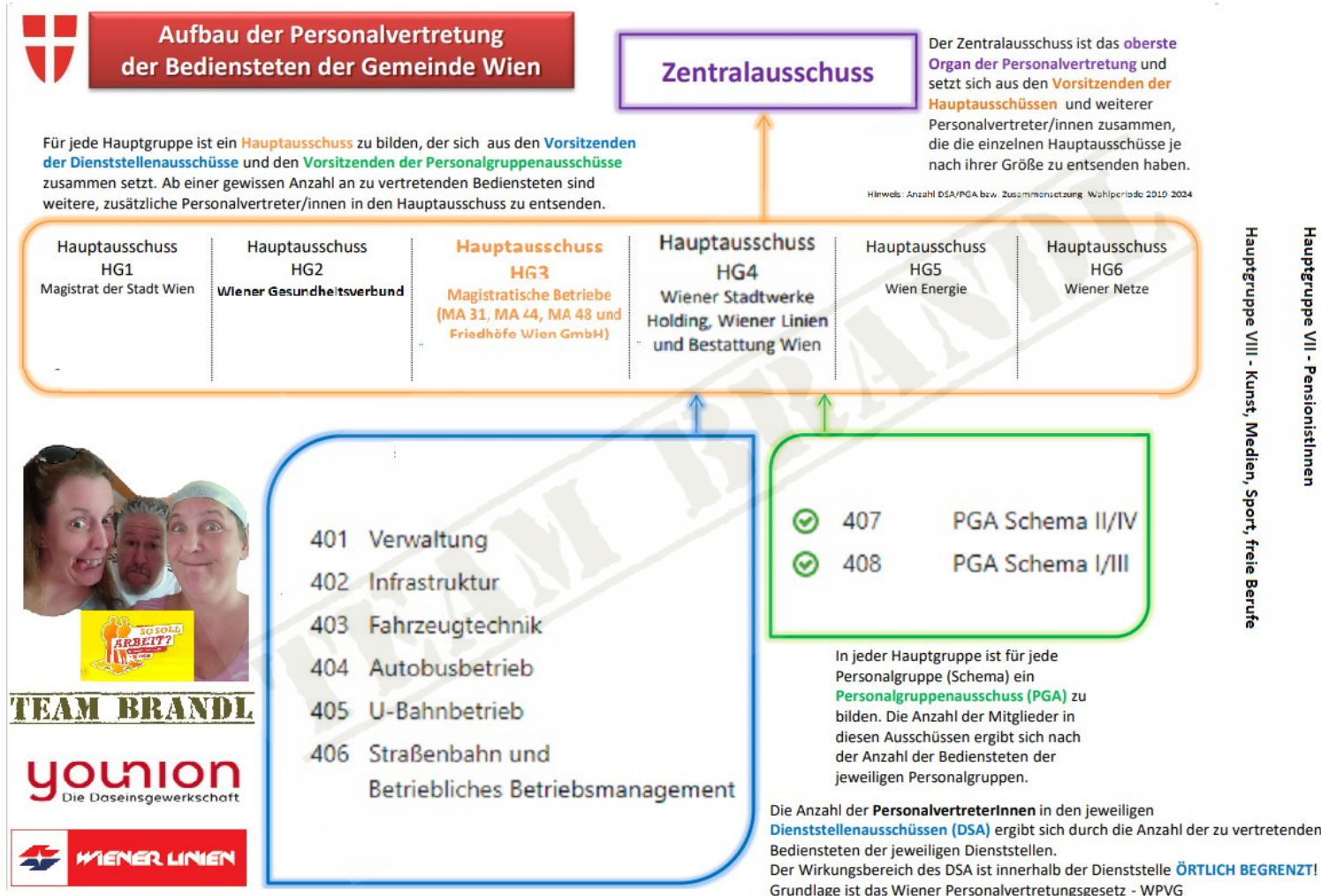
Die Module sind untereinander beliebig kombinierbar und garantieren eine vollständige Abdeckung des Aufgabenbereiches. Wesentlich ist nun aber dass KEINE „Unterbrecherdienste“ mehr notwendig sind, eine höhere Regeneration des Fahrpersonals innerhalb der Tagesarbeitszeit stattfindet ohne die Interessen des Unternehmens finanziell zu belasten. Durch die wesentlich höhere Tagesarbeitszeit bei gleichzeitiger Reduzierung der Tagesverbrauchszeit für Unterbrecher Fahrer (keine 14 Stunden mehr möglich)

ist nun ein Freiraum für zusätzliche freie Tage eingespielt. Jetzt hätte der Fahrdienst 4 freie Tage in der Woche zur Verfügung die optimal für die Freizeitplanung genutzt werden können. Das trägt zur Motivation erheblich bei. Für die Dienstenteilung besteht dadurch ebenfalls eine leichtere Dispositionsmöglichkeit zumal nur noch Module besetzt werden müssen die beliebig kombiniert und eingeteilt werden können. Extradienst willige Kollegen haben so auch die Möglichkeit besser zu planen und effizienter Überstunden zu schreiben. Ungeachtet dessen verweise ich auf eine weit regelmässiger Dienstfolge welche die Ruhezeit betrifft. Durch dieses Modell kann die notwendige HÖHERE Ruhezeit zwischen den Tagesarbeitszeiten gewährleistet werden und die leidige und unmenschliche Reduzierung auf 9 Stunden Ruhezeit (Ihr erinnert Euch, es waren sogar nur 6 Stunden Ruhezeit erlaubt welche dann Dank meines Antrages aus dem Jahr 2016 auf minimal

9 Stunden hinauf gesetzt werden mussten) gehört der Vergangenheit an. Kollegen die noch jung und frisch sind haben so auch die Gelegenheit mehr als genug Überstunden zu leisten indem nicht nur einzelne Module an die Sollarbeitszeit angehängt werden sondern auch innerhalb der nun 4 freien Tage genug Potenzial besteht dort Leistung anzuhängen. Nachteile kann ich bei ordentlicher Ausreifung der Module nicht erkennen, weder für den Fahrdienstkollegen noch für das Unternehmen. Die Vorteile hingegen sprechen eine eindeutige Sprache und ich glaube man sollte offen darüber diskutieren dürfen. Natürlich stellt diese kurze Erklärung nicht das Ausmass der Veränderungen dar und die tatsächlichen Potenziale kann ich in dieser Personaljournal Ausgabe auch nicht erschöpfend erörtern, ich verspreche aber eine ins Detail gehende Auseinandersetzung beim Projekt oder zukünftigen Projekten anzuregen und hoffe auf Eure Zustimmung.

Richard Brandl

TEAM BRANDL



Das Wiener Personalvertretungsgesetz hat aber essentielle Schwächen wenn es drauf ankommt engagierten Belegschaftsvertretern "Selbstschutz" zu garantieren. Das ist ein unhaltbarer Zustand und so haben wir uns vorgenommen hier auf zu zeigen.

Am 5.5.21 fand eine Vollversammlung der Arbeiterkammer statt <https://vimeo.com/543180425> (Arbeitnehmerparlament) Unsere Ausarbeitungen wurden dazu als Anträge betreffend Änderung Personalvertretungsgesetz wegen dessen evidenten Schwächen besonders in Wien, wir haben dazu ausführlich berichtet und auch in unseren Personaljournalen wird darauf eingegangen. durch die Kolleginnen Wondrak (zu sehen ab 3:33:55 und 4:05:00) und Kollegin Zödl eingebracht und vorgetragen. Bedauerlich wurde der Antrag von der FSG Dank deren Mehrheit in der Versammlung in alter Manier abgeschmettert, so diese durch die Änderung ja nicht mehr exklusiv, ob der Spezialisierung dass nur Mehrheitsfraktionen einwirken, entscheiden könnte was mit zur Kündigung oder Entlassung ausgeschriebenen Personalvertretern passieren soll. Was allerdings aufregt (Wir gingen ohnehin von einer Ablehnung durch die FSG aus) ist der Umgang mit den Boten

der Nachricht bzw. Antrag. Zunächst wurde wie immer schulmeisterisch erklärt warum DIE FSG (als gäbe es keine andere Instanz mehr) das Leben so rennt wie es rennt und dann die üblichen Verlegenheitsentscheidungen. Interessant aber auch, dass offensichtlich nicht mal der Vizepräsident der AK die Rechtslage richtig kennt wenn es um die Wirkung der zitierten Gesetze geht. Er behauptet allen Ernstens dass das Wiener Personalvertretungsgesetz umfangreicher wäre als die Arbeitsverfassung - Im Bezug auf den Schutz der Personalvertreter bzw. Betriebsräten im ArbVG. Das ist schlimm, denn wenn er die beiden Werke in Bezug zur Schutzfunktion bringt und vergleicht dann müsste er nach über 30 Jahren Diensterefahrung wissen, dass das Wiener Personalvertretungsgesetz KEINE EINZIGE BESTANDSCHUTZFUNKTION aufweist. Nimmt man den allgemeinen Bestandschutz eines "einfachen" Vertragsbediensteten aus, so wäre der Vertragsbedienstete Personalvertreter vollkommen ohne Kündigungsschutz, was eine effektive Belegschaftsarbeit UNMÖGLICH macht. Weder der genannte Zentralkomitee noch die nachgeschaltete gemeinderätliche Personalkommission kann eine Kündigung oder Entlassung verhindern beziehungsweise ist das Ergebnis deren

Beratung völlig unbindend. Koll Kniezanek beschreibt belehrend wie das System Personalvertretungsgesetz funktioniert (siehe im Video der Vollversammlung ab 4:45:22) und merkt dabei nicht wo es hinkt. Um es zu verdeutlichen. Wenn ein Personalvertreter gekündigt werden soll dann muss der Zentralkomitee binnen 3 Wochen abstimmen ob der Kündigung/Entlassung "zugestimmt" werden soll oder nicht. (völlig egal warum und aufgrund welcher Basis. Das wissen die meisten Mitglieder gar nicht) Das Ergebnis ist eigentlich völlig egal. DENN bei einer Zustimmung könnte der Personalvertreter die gemeinderätliche Personalkommission anrufen die dann darüber berät ABER! Das Ergebnis der Beratung ist wieder völlig egal und das Magistrat kann IN JEDEM FALL dann kündigen. Gibt der Zentralkomitee NICHT die Zustimmung ist dies EGAL denn dann ruft das Magistrat die gemeinderätliche Personalkommission an und lässt "beraten" (warum auch immer). JETZT KOMMTS... EGAL was das Ergebnis der Beratung wäre, KANN das Magistrat jetzt kündigen.. Was möglicherweise nun selbst Aussenstehenden klar ist: **Egal ob eine Zustimmung oder Ablehnung im Zentralkomitee passiert. Jeder der Parteien kann die gemeinderätliche Personalkommission anrufen und eine Beratung verlangen. JEDOCH ist es**

völlig egal was die Beratung ergibt, am Ende KANN!! die Gemeinde IMMER kündigen. So einfach und unproblematisch auch politisch motiviert (wir kennen den Clubzwang) funktioniert das alles allerdings für Bedienstete die auch der Arbeitsverfassung unterliegen NICHT!

Laut Arbeitsverfassung kann ein Belegschaftsvertreter nur unter bestimmten Gründen gekündigt werden. Die sind taxativ aufgezählt und gelten auch nur WENN DAS GERICHT ZUVOR DIE ERLAUBNIS DAZU gegeben hat. Das ist eine erforderliche Hürde die durchaus Sinn macht. Es würde kaum noch Jemand geben der sich für das Personal einsetzt wenn es keine wirksame Bestandschutzmassnahme gäbe. Für die Durchsetzung von berechtigten Mitarbeiterwünschen aber auch für die Durchsetzung von gesetzlichen Erfordernissen ist es nötig auch manchmal nicht kritiklos die Wünsche einer Geschäftsführung zur Kenntnis zu nehmen, was eben einen

Antrag
an die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
zur Tagung der Vollversammlung am 05.05.2021

zum Thema

Änderung Wiener Personalvertretergesetz: Kündigungen oder Entlassungen von Personalvertreter/innen erst nach Freigabe durch Arbeitsgericht ermöglichen

Das Wiener Personalvertretergesetz sieht derzeit die bloße Abstimmung über die Zustimmung einer beabsichtigten Kündigung oder Entlassung von gewählten Personalvertreter/innen durch die Stadt Wien vor, ohne vorhergehende Freigabe durch ein unabhängiges Gericht.

Derzeit trifft nur der Zentrallausschuss in einer Abstimmung die Entscheidung einer Kündigung oder Entlassung zu zustimmen oder eben nicht. Die Zusammensetzung des Zentrallausschusses, die jeweiligen Vorsitzenden der Hauptgruppen, erwirkt aber keine sachliche Auseinandersetzung über den Grund des Dienstgeberwunsches sondern produziert eine willkürliche Zustimmung oder Ablehnung mittels Handzeichen. Im Bundesrecht gäbe es dann für eine nächste Instanz eine Aufsichtskommission bzw. Kontrollkommission um auch sachlich zu prüfen. Diese Prüfinstanz fehlt im Wiener Landesgesetz. Für Wien existiert dafür die angeblich explizit agierende Gemeinderätliche Personalkommission, welche sich aus Vertretern der Arbeitgeber sowie der Dienstnehmer (der jeweiligen Mehrheitsfraktion – in Wien FSG – obwohl als unparteilich deklariert sind es aktuell die jeweiligen politisch deklarierten Mehrheitspartei Vorsitzenden) zusammensetzt, die Entscheidung, ob ein/e Personalvertreter/in gekündigt oder entlassen werden darf. Dem Wiener Landesrecht entsprechend genügt es allerdings die Kündigung nach einer statt gefundenen „Vorberatung“ der GfK aus zu sprechen. Womit es völlig egal ist was diese Personalkommission kommuniziert. Jedenfalls kann es aber je nach aktueller politischer Ausrichtung zu Interessenskonflikten kommen. Hier ist die politische Einflussnahme im Vordergrund und nicht die sachliche Auseinandersetzung mit dem Beschluss des Zentrallausschusses oder der Beschwerde darüber. Die Unverbindlichkeit ergibt dann die Bedeutungslosigkeit einer Beratung dieser Kommission und aber auch die des vorgeschalteten Zentrallausschusses womit für Wiener Personalvertreter de facto KEIN Kündigungsschutz besteht.

Im Gegensatz dazu können gewählte Betriebsräte jedoch nur nach Freigabe durch das – per Definition unabhängige – Arbeitsgericht gekündigt oder entlassen werden.

Deshalb beantragt AK-Team

Die Arbeiterkammer Wien setzt sich für eine rasche Änderung des PersonalvertreterInnengesetzes ein, sodass beabsichtigte Kündigungen und Entlassungen von gewählten Personalvertreter/innen nur noch nach vorheriger Freigabe durch das Arbeitsgericht – analog zu den gesetzlichen Regelungen für Betriebsräte – erfolgen dürfen. ■

gewissen Schutz vor der eigenen Kündigung oder Entlassung bedarf. Wenn nun ein Vizepräsident der AK und leitender Referent aus dem Vorstand der Gewerkschaft meint das ist nicht so dann habe ich schwere Bedenken betreffend Fachwissen und seiner Einstellung. Vielleicht wird aber auch klar warum eine FSG vorwiegend Anträge von Opposition abschmettert, abwürgt, verniedlicht und demütigt oder im besten Fall einem Fachausschuss zuweist und dort "niederstimmt"

Mit einigem Befremden hat man dann in der Aufzeichnung aber auch die Schlussworte eines weiteren Funktionär der FSG lauschen müssen der eigentlich deutlich das eigenwillige besondere Gedankengut wiedergibt indem er sich über andere Fraktionen lustig macht, Witze reißt, massregelt (ab 4:48:50) und dann sogar den Kanzler beleidigt.

Es ist Zeit für andere Zeiten, und diese werden kommen. So wie es aussieht schon früher als gedacht, und das ist gut so.

TEAM BRANDL



„Wir schauen auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter“

- dies ist ein oft gehörter Ausspruch unseres Unternehmens der sowohl intern als auch extern gerne verwendet wird, insbesondere gegenüber Medienvertretern.

Ist dem auch wirklich so oder ist das nur positiv Werbung seitens des Unternehmens wenn es wieder mal öffentliche Kritikpunkte gibt?

Aus eigener Erfahrung als Mitarbeiterin ist es leider gerade in der momentanen Pandemiezeit nicht weit her mit diesem Slogan.



Wiener Linien in der Corona-Krise: "Das Unternehmen pfeift auf uns"

Angst vor Ansteckung bei Wiener Linien: Busfahrer fühlen sich nicht ausreichend geschützt.
von Christina Hagemayer

Mund - Nasen - Schutz (MNS) wurden im Vorjahr erst nach massiver öffentlicher Kritik an die Mitarbeiter ausgegeben. Als dann die FFP2 Maskenpflicht kam, gab es erneute Diskussionen ob und wie viele dieser Masken vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Man hat sich dann dazu durchgerungen uns pro Woche 2 Stk zur Verfügung zu stellen. Dies ist auf die Tragezeit von 8 Stunden als schlechter Scherz zu sehen. Wir von der Kontrolle sind während der gesamten

TEAM BRANDL

Arbeitszeit zum Tragen der Masken verpflichtet, ausgenommen natürlich die „Maskenpausen“. Nichts desto weniger sind knappe 7 Stunden am Tag mit 2 Masken pro Woche eindeutig nicht Gesundheitsfördernd.

Auch wurden wir von der Kontrolle trotz mehrmaligen Nachfragens nicht getestet erst als die Wiener Linien dem Gurgelprogramm der Stadt Wien beigetreten sind gibt es Tests für uns, obwohl wir immer in dicht gedrängten Waggons oder Bussen unsere Tätigkeit durchzuführen haben. Warum wir keine Tests seitens des Unternehmens bekamen wurde vorher lapidar mit „Corona ist zu Hause, nicht im öffentlichen Verkehr“ abgetan. In diesem Zusammenhang von „Wir schauen auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter“ zu sprechen ist schon etwas seltsam. Wobei hierbei nicht nur eine Ansteckung der Mitarbeiter selbst schlimm wäre sondern auch eine Ansteckung von anderen Fahrgästen und Kollegen nicht auszuschließen wäre.

Damit noch nicht genug sind auch unsere Arbeitsschichten vor kurzer Zeit in nicht gerade der Gesundheit förderlichen Weise geändert worden. Die Schichten sind nun willkürlich nach dem Würfelprinzip zusammengestellt, eine Gewöhnung in irgendeiner Weise ist daher nicht möglich. Literatur- und auch Studien zur Auswirkung von solchen willkürlich zusammengestellten Arbeitsrhythmen gibt



es zur Genüge Allerdings scheinen diese Studien unserem Unternehmen und auch unserem Betriebsrat der Mehrheitsfraktion FSG nicht bekannt zu sein. Fragen ob man nicht die Kollegen befragen könnte welche Schichten jeder bevorzugt (Amsel/ Eulenmenschen – auch hierzu gibt es sehr zahlreiche Fachstudien und Publikationen) wurde uns geantwortet das es nicht möglich ist Jeden zu fragen... Das nicht jedem Wunsch entsprochen werden kann ist uns allen klar, aber grundsätzliche Rücksichtnahme auf die verschiedenen Wachtypen wäre sicher mit nur ganz wenig Aufwand möglich gewesen. Dies hätte wesentlich zu Förderung der Gesundheit beigetragen – diese Chance wurde jedoch ganz klar nicht genutzt, und hätte auch keine zusätzlichen Kosten oder Investitionen seitens des Unternehmens verlangt. Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit müssen nicht immer mit großen Kosten oder Aufwand beschafft bzw. umgesetzt werden, manchmal könnten auch die Mitarbeiter selbst Tips geben wie das von statten gehen könnte, wo mit ganz wenig Aufwand Prozesse und Abläufe nachhaltig verbessert werden können, die sich dann positiv auf die Gesundheit als auch auf die Arbeitsmoral auswirken. Nicht immer sind Dokortitel oder hochkarätige Berater notwendig um den Betrieb einfacher und nachhaltiger zu verbessern!

Geraldine

TEAM BRANDL



CORONA !!!

Ich wollte eigentlich über DIESES Thema nicht mehr schreiben, jedoch hat mich die Politik und die daraus resultierenden Debatten nochmals an den Computer geholt.

Jetzt geht es speziell um die TEST- bzw. IMPFPFLICHT.

JA, es gibt KEINE Pflicht, aber wenn ich lese und höre, dass geimpfte, getestete und GENESENE Personen einen gewissen VORTEIL bekommen, dann frage ich mich schon ob diese PFLICHT nicht durch die Hintertür erscheint.

Ich gehe mal auf die TESTS ein. Nicht NUR, dass sie eine Momentaufnahme und erwiesener Maßen auch ungenau sind, FRAGE ich mich WOZU das Ganze ?? Die Gültigkeitsdauer dieser Tests ist genauso zu hinterfragen wie die Genauigkeit. Bei einer Person (Beruf) gilt sie 1 WOCHE, bei Anderen nur 48 STUNDEN. WARUM !!!

Es gibt FALSCH POSITIVE wie auch FALSCH NEGATIVE. Sprich, bin ich negativ, darf ich TEILNEHMEN OBWOHL ich auch POSITIV sein KÖNNTE !! Und umgekehrt das selbe Spiel.

TEAM BRANDL



In eigener SACHE !!

Wenn ich mich so in der Welt umschaue, wie die DEMONSTRATIONEN

ihren Lauf nehmen , GEWALTBEREIT, ZERSTÖRERISCH und FERN dem ZIEL , Frieden zu schaffen, und in ÖSTEREICH werden FRIEDLICHE Demonstranten wegen Masken und Abstand halten, TEILWEISE BRUTAL genötigt, dann frage ich mich schon, WOLLEN DIE AUCH GEWALT ??? ICH bin STOLZ auf UNSERE DEMOTEILNEHMER, immer zurückhaltend, friedlich, nicht provozierend und doch energisch genug, den STAAT zu widerstehen..

Ich denke zurück, wie der STAAT versucht hat, mit Einkesselung die Menschen zu PROVOZIEREN !! Als das nicht glückte, wurde ein STURM auf ein Versicherungsgebäude daraus !! Wurde AUFGEDECKT und Schweigen darüber..

Die Menschen BLIEBEN RUHIG !! Sowie ALLE DEMOS (außer die ANTIFA mischt mit) RUHIG verlaufen sind,, BIS

ALSO, entweder SICHERE Tests hier oder mit dem UNFUG aufhören.

Und nun zu den IMPFUNGEN !!!

Es wird immer behauptet, lasst Euch impfen um EUCH und ANDERE zu schützen.. Da zum HEUTIGEM Stand der Dinge NUR VERMUTET wird, die Impfung lässt den Verlauf der Krankheit MILDER wirken (Studien gibt es noch KEINE, wie auch wenn der Stoff mit NOTZULASSUNG erst einige MONATE am MARKT ist !!). Wie die Erfahrungen (ja, das gibt es auch) zeigen, könnt Ihr trotz Impfung erkranken und man ist sich nicht sicher, ob Ihr auch Andere anstecken könnt.. Somit schaut Ihr NUR auf EUCH und nicht auf die ANDEREN .. Damit ist die Behauptung , andere zu schützen hinfällig !!! Und wenn ich dann trotz Impfung, eine Maske tragen und Abstand halten soll, wofür dann impfen?? (JA, der vermutliche mildere Verlauf). Und DA sind wir bei MEINEM Thema.

WARUM reden GEIMPFTEN oder die es unbedingt wollen , über nicht Geimpfte oder die es ablehnen , SIE seien GEFÄHRDERT !!! (IHR könnt ja auch den Virus übertragen, somit seid IHR trotz Impfung AUCH Gefährdet) Wen gefährde ICH als Gegner, wenn IHR als BEFÜRWORDER durch die Impfung GESCHÜTZT seid ? (Oder ist der Schutz doch nicht gegeben ?) Und wenn

man den Meldungen des CEOs (das ist die CHEFS) von PFIZER genauer anhört, kommt heraus, dass ISRAEL (der Vorreiter der Impfungen) mit seinen Meldungen von NEBENWIRKUNGEN , als VERSUCHSKANINCHEN erhalten MUSS oder SOLL.. (kann jeder selbst entscheiden).

Da spiele ich mit.. SICHER nicht mit.. JEDER sollte , wie bei ALLEM , SELBST entscheiden, WAS für IHN das Beste ist. JEDOCH sollte man sich VORHER INFORMIEREN um NICHT danach eine BÖSE Überraschung zu erfahren.

Ich werde HIER bewusst KEINE LINKS posten, da ich der Meinung bin, jeder der Interesse daran hat , selber nachschauen kann, und wer NICHT, der soll GLAUBEN was ihm vorgegeben wird !!! Ich bin nicht Jedermanns Kindermädchen, ich zeige nur auf, wie man die Dinge aus anderer Sicht betrachten kann !!

Bleibt GESUND und INFORMIERT EUCH !!!

EUER, TONI



TEAM BRANDL

sich die POLIZEI auf die CORONA-REGELN geeinigt hat (wurde mittels BEFEHL erteilt, da sich NIEMAND vorher auskannte !!) und DANN UNBARMHERZIG (Ich schreibe das deshalb GROß, weil ich VIDEOS von einigen „AMTSHANDLUNGEN“, gesehen habe und DEN SINN darin nicht

TEAM BRANDL

Dialog eintreten !!

Ich denke ,SIE setzen auf KONFRONTATION um danach NOTSTÄNDE und RICHTLINIEN auszugeben,, um DIESE ZUSTÄNDE wieder in den Griff zu bekommen !! DARUM mein APPELL an EUCH INFORMIERT EUCH und lasst Euch

nicht von DER Masse verrückt machen !!

WIR sind ein KULTIVIRTES VOLK und DARUM sind UNSERE DEMOS im RECHTLICHEM RAHMEN !!

Und DIE lassen wir uns auch nicht von IRGENDWELCHEN Personen oder Ministern NEHMEN!!!

HUT AB für JEDEN der auf die Straße geht. Und für JEDEN, der PROVOZIERT wurde und STANDGEHALTEN hat !

ICH habe den HÖCHSTEN RESPEKT für EUCH, und ich

hoffe, dass die POLITIK irgendwann einmal , GEHÖR finden (sind JA nicht ALLE BLIND und TAUB) und Diesem Schauspiel ein ENDE bereiten !! Bleibt wie IHR seid, gesund und glücklich

LG, TONI



verstanden habe !!!) LOSSCHLUG! Wir haben hier NOCH FRIEDLICHE Demos..Will die Regierung es aufs Spiel setzten um ESKALATION HERAUSZUFORDERN ?? Ich denke JA,, sonst würden SIE die LEUTE nicht so denunzieren und für einen OFFENEN

GEKÜNDIGT?

..... FALLS SIE BLEIBEN WOLLEN:

team
anwälte
WWW.TEAMANWAELTE.AT

01-419 13 18





ECHTE Bewertungen

eines Unternehmens
können nur von
ECHTEN
MITARBEITERN des
jeweiligen Unternehmens kommen!

Im Gegensatz DAZU:

""Potenzielle Arbeitnehmer bewerten potenzielle Arbeitgeber. Das ist natürlich weitgehend nur eine Imagefrage" Um beim Beispiel des Schönbrunner Tiergartens zu bleiben: Den kennen zwar viele dem Namen nach. Es trauen sich aber nur 21 Prozent der Befragten ein qualifiziertes Urteil zu, wie es denn wäre, dort zu arbeiten – etwa weil man jemanden dort kennt oder als Zoobesucher einen Einblick in die Arbeit der Tierpfleger bekommen hat. So kommt dann etwa die Einschätzung zustande, dass im Tiergarten ein besonders gutes Arbeitsklima herrsche."

Der "Teufel" steckt im Detail und ist ein Unterschied wie zwischen Tag und Nacht.



Während es Portale gibt welche eine Unternehmensbewertung von auch echten Mitarbeitern einbezieht: zB.
<https://www.kununu.com/at/wiener-linien-co1>

gibt es auch "hypothetische" "was wäre wenn" Befragungen, Aktuell hier:

<https://www.market.at/newsroom/die-besten-arbeitgeber-in-wien-die-studie-schlaegt-mediale-wellen/>

Sich mit Umfragen zu schmücken welche von NICHT MITARBEITERN anhand von vermutlichen (potenziellen) ANNAHMEN(Wahrnehmungen) stammen disqualifiziert die Botschaft selbst und manipuliert in prekärer Weise die Realität.

Das hat sich ein Unternehmen NICHT verdient.

TEAM BRANDL



Vordienstzeiten NEUBERECHNUNG

Die Magistratsdirektion Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) berechnet die Vordienstzeiten für rund 6.000 aktive und ehemalige betroffene BeamtInnen und Vertragsbedienstete neu. Die knapp 6.000 Neuberechnungen werden mehrere Jahre dauern. Ab Mai erhalten betroffene MitarbeiterInnen der Wiener Linien die Information über ihre Anrechnung der Vordienstzeiten. (Wir berichteten laufend in den Personaljournalen Quartus Seite 10, Quintus Seite 18, Septima Seite 14 und Oktavo Seite 6) Im Herbst 2022 ist dann mit einer Neuberechnung der Dienstzeiten in den weiteren Unternehmen zu rechnen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat festgestellt, dass mit den früheren Bestimmungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten Altersdiskriminierungen und Freizügigkeitsverletzungen verbunden sind. Damit die Stadt Wien diese beseitigt, berechnet die Magistratsdirektion Personalstelle Wiener Stadtwerke (MD-PWS) beginnend mit April 2021 die Vordienstzeiten für rund 6.000 aktive und ehemalige betroffene BeamtInnen, Beamte und Vertragsbedienstete neu. (siehe unsere Berichte in den Personaljournalen)

Bei den Wiener Stadtwerken wird dieses Vorhaben von der MD-PWS mit den betreffenden Teilunternehmungen und

der Gehaltverrechnung umgesetzt. Es ist eine große Herausforderung, da es sich hierbei um Einzelfälle mit individuellen Lebensläufen handelt, die bei einer Neuberechnung der Vordienstzeiten genau geprüft werden müssen. Die knapp 6.000 Neuberechnungen werden mehrere Jahre dauern.

Betroffen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum 1. Mai 2016 in einem aktiven Dienstverhältnis zur Stadt Wien bzw. zu den Wiener Stadtwerken (also sogenannten **ALTBEDIENSTETE**) standen und nicht in eine höhere Dienstklasse befördert wurden. Die MD-PWS prüft über die nächsten Jahre die Vordienstzeiten von rund 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie müssen keinen Antrag stellen - die Vordienstzeiten werden systematisch nach und nach neu berechnet. Ein Antrag wird nicht früher behandelt. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden direkt von der MD-PWS schriftlich informiert und haben dann die Möglichkeit, weitere Vordienstzeiten zu nennen. Allfällige Nachzahlungen werden rückwirkend ab dem 1. Mai 2016 ausbezahlt.

Ein bisschen Geschichte dazu: Der Wiener Landtag behandelte am 20. November 2019 die Gesetzesnovelle nach dem letzten EuGH-Urteil dazu.

Am 8. Mai 2019 stellte der Europäische Gerichtshof (EuGH) WIEDER in seinem Urteil fest, dass Teile der Bundes-

besoldungsreform 2015 diskriminierend und somit nicht unionsrechtskonform sind. Konkret hält der EuGH fest, dass das 2015 reformierte Gesetz "weiterhin gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters" verstößt und zudem die Arbeitnehmerfreizügigkeit verletzt. Der Bundesgesetzgeber hat in Umsetzung dieser Judikatur im Juli 2019 eine Novelle des Bundesdienstrechts beschlossen. Da das Land Wien im August 2015 mit der Dienstrechts-Novelle 2015 die Besoldungsreform des Bundes 1:1 übernommen hatte, hatte auch Wien aufgrund des EuGH-Urteils Handlungsbedarf. Dem Wiener Landtag wurde in seiner Sitzung am 20. November 2019 eine Novelle vorgelegt, die die Diskriminierung beseitigen und einen rechtskonformen Zustand herstellen sollte. Die Bundeslösung wurde weitestgehend übernommen, wobei eine amtswegige Prüfung der Vordienstzeiten von aktiven und im Ruhestand befindlichen Bediensteten durchgeführt wird.

Dienstrechts-Novelle 2020

Die Vordienstzeitenregelungen wurden 2011, 2015, 2019 und letztmalig mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2020 am 25. Juni 2020 durch Beschluss des Wiener Landtags geändert. Damit wurde die rechtliche Basis für die vollständige Neuberechnung der Vordienstzeiten geschaffen.



TEAM BRANDL

13. März 2021 | Gerhard Kuchta | 0 Comments | EINS-Mitglieder, Für die Presse, Newsletter-Themen, Team Brandl

Das Team Brandl ist nun Mitglied bei ARTIKEL EINS <https://artikel-eins.at/>

ARTIKEL EINS Österreich ist eine demokratische Republik. Ihr Recht geht vom Volk aus.

Wir freuen uns, mit dem **Team Brandl** die erste Arbeitnehmervertretung und Personen in gewählter Funktion bei ARTIKEL EINS begrüßen zu dürfen!

Die Beschreibung:



TEAM BRANDL

Das Team Brandl ist eine Gewerkschaft und Belegschafts- / Bedienstetenvertretung bei "Wiener Linien".

Es ist eine unabhängige, loyale und bunt zusammengewürfelte Truppe, die sich zum Ziel gesetzt hat, alle Missstände in sämtlichen Berufssparten aufzuzeigen und bei Möglichkeit abzustellen.

Sein Motto ist nicht "IHRE SORGEN MÖCHTEN WIR HABEN", sondern "IHRE PROBLEME WOLLEN WIR LÖSEN".

Die Spezialisten sind keine "EXPERTEN", sondern in den jeweiligen Sparten tätig und somit immer "UP TO DATE".

Aus dem Inhalt dieser Ausgabe

Seite 2: Inhaltsverzeichnis Ausgaben

Seite 3: Experte

Seite 5: Contact Tracing

Seite 6: Dienstenteilung RDH

Seite 7: Einvernehmliche Kündigung

Seite 7: Kurze Hosen

Seite 7: Danke an die Geschäftsleitung

Seite 8: Arten von Freistellungen

Seite 9: Urlaubsteilung

Seite 11: Untergang der PV

Seite 11: Mahnwache Gewerkschafter

Seite 12: Die CoV Pandemie Artikel Eins

Seite 13: Verschub die Zweite

Seite 13: Kaffeepreise

Seite 14: Leserbrief

Seite 15: Produktivität

Seite 16: Werbung in eigener Sache

Seite 17: Wiener Linien Pandemiezeit

Seite 20: Abgang

Seite 21: Interventionen

Seite 22: Flexibilität

Seite 23: Aufbau der Personalvertretung

Seite 24: Wir schauen auf Gesundheit

Seite 25: Corona

Seite 25: In eigener Sache (Demos)

Seite 27: Bewertungen Unternehmen

Seite 27: News Vordienstzeiten

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

Impressum :Ausgabe Juni 2021

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.

Bankverbindung: IBAN AT61 1490 0220 1003 0505