

**PFG**

Parteilose  
Gewerkschafter\_innen

# Personaljournal decimo septima AUSGABE September 22

C Richard Brandl 7/2022  
Blick vom Dion Gebäude 5.  
Stock Richtung Norden



# 10 JAHRE

# BRANDL



**youunion**  
Die Daseinsgewerkschaft



Herzlichst willkommen zu unserer 17. Ausgabe des Personaljournals "decimo septimo" !

Unsere bisherigen Themen der letzten Ausgaben des Personaljournals, wie immer frei, unabhängig und ohne Gewerkschaftsgelder finanziert, bieten wir Euch in Topqualität. Information von den "Machern". Besonderen Dank für die grossartigen, motivierenden Rückmeldungen. Natürlich auch für Kritik, die wir schon seit der letzten Ausgabe umsetzen. Unsere Themen sind so umfangreich, dass wir die Schriftgrösse schon unzumutbar klein anwenden mussten. Diese berechtigte Kritik haben wir zum Anlass genommen und seit der letzten Ausgabe die Schriftgrösse angepasst. Ab dieser Ausgabe werden die Texte nochmals mittels weiterer Formation angenehmer zu lesen sein und hoffen damit Eurem Wunsch zu entsprechen. Experimentell haben wir in dieser Ausgabe zwei unterschiedliche Textformate angewendet und sind auf Euer Feedback sehr gespannt. In diesem Sinne laden wir ein, weitere Verbesserungsvorschläge einzumachen und nun hoffen wir, Euch wieder eine interessante Ausgabe präsentieren zu dürfen und wünschen interessante Lesestunden.

Euer Richard Brandl

1 Milliarde Richard Brandl
2 G und 3 G Richard Brandl
3 G Fall Richard Brandl
4 Tage Woche Richard Brandl
50+ Kündigung Richard Brandl
\$91a StGb Richard Brandl
Adeu Manfred Utrer
Abgang Anton Zehner
Abschied Erich Dolezal
Abgestellte Fzg. Richard Brandl
AK Wahl 2019 Richard Brandl
Altersteilzeit Erich Dolezal
Altersteilzeit Richard Brandl
Amazon Richard Brandl
Angriff Stgb Richard Brandl
Antrag Röll Richard Brandl
Anschaffenshefte Richard Zechmndl
Anschaffenshefte2 Richard Brandl
Anschaffenshefte3 Richard Brandl
Anspruch Freist. Walter Ertl
Arbeit Freude Walter Ertl
Arbeitsbed. Walter Ertl
Arbeitgeber Richard Brandl
Arbeitslosengeld Richard Brandl
Arbeitslosengeld Richard Brandl
Arbeitsmoral Michael Kufner
Arsch hoch Erich Dolezal
Arbeitszeiten Team Brandl
Arbeitszeitautz. Richard Brandl
Arbeitsschutz Ing Ramis
Arztbesuch Richard Brandl
Aus dem Zug Silvia Schwetz
Ausföhlung Richard Brandl
Aussendienstzul. Richard Brandl
Ausser Spesen Richard Brandl
Autonomer Bus Richard Brandl
BR, PV, GEW Richard Brandl
Backstage Team Brandl
Betrieb Richard Brandl
Betriebsklima Richard Brandl
Betriebsklima 2 Richard Brandl
Betriebsrat Sep Richard Brandl
Betriebsrat Juli Richard Brandl
Betriebsrat 1, 2, 19 Richard Brandl
Betriebsrat 3-5, 19 Richard Brandl
Betriebsrat Juli21 Richard Brandl
Betriebsrat Aug21 Richard Brandl
Betriebsrat Nov21 Richard Brandl
Betriebsrat Dez21 Richard Brandl
Berufsstelle Richard Brandl
Bewertungen Richard Brandl
Bildersprache Richard Brandl
Biologische Eff. Richard Brandl
Burnout Dragana Rasic
Bus Diesel E6 Dierk Labes
BVA19 Team Brandl
Contracting Richard Brandl
Coronapandemie Andrea Zechmeister
Corona 1000der Richard Brandl
Coronavirus Mario Koral
Corona brems Dierk Labes
Corona Office Dierk Labes
Corona Daten Anton Zehner
Corona Offen Alexander Tinkl
Corona Positiv Alexander Tinkl
Corona V2.397 Richard Brandl
Corona Staw Silvia Schwetz
Covid überlebt Alexander Tinkl
Covid 19 Richard Brandl
Cov Pandemie Gerhard Kuchta
Covid Pflege Ulrike Werhonnig
Damals Richard Brandl
Daten Corona Team Brandl
Denunzianten Richard Brandl
Depressionen Dragana Rasic
Dienstbefragung Richard Brandl
Dienstbezug Richard Brandl
Dienstleistung Richard Brandl
Dienstleistung Richard Brandl
Dienstleistung Andrea Zechmeister
Dienstregelung Mario Koral
Dienststelle Richard Brandl
Die Stadt gehört Andrea Zechmeister
Dispositionskrise Richard Brandl
Disposverständnis Richard Brandl
Durchrechnung Team Brandl
Ehrenamt Richard Brandl
Ein alter Hut Richard Brandl
Einigkeit Richard Brandl
Einsatz gefährl. Richard Brandl
Einsatz Front Richard Brandl
Einvernehm. Kü Richard Brandl
Eistraum 2 Richard Brandl
Email für alle Ma. Richard Brandl
Epidemiärzte Richard Brandl
Erinnerungen Erich Dolezal
Experte Richard Brandl
Expertenbericht Richard Brandl
Extradienst Richard Brandl
Facebook Manuela Brandl
Fahrpläne Walter Ertl
Fahrscheinprüfer Isabella Rauch
Fahrscheinprüfer Isabella Rauch
Familienbonus Richard Brandl
Familienfreundlich Richard Brandl
Fehlende Kollegen Mario Koral
Flashback 2007 Richard Brandl
Flexibilität Richard Brandl
Flexibilität Richard Brandl
Flucht Paradies Richard Brandl
Forum Team Brandl
Funk Andrea Zechmeister
Funk Andrea Zechmeister
Fraktion FSG Richard Brandl
Fremde Federn Richard Brandl
Fremdschämen Michael Schneeweiss
Frustriert Toni Zehner
FSG Andrea Zechmeister
FSG Tiefpunkt Richard Brandl
Fürsorgepflicht Manuela Brandl
Fürsorgepflicht 2 Richard Brandl
Fürsorgepflicht Team Brandl
Gastronom PV Manuela Brandl

Gehaltsabschl. Richard Brandl
Gehalt 2019 Richard Brandl
Gehalt 2020 Richard Brandl
Gehalt 2021 Richard Brandl
Gehalt 2022 Richard Brandl
Gehaltsansätze Team Brandl
Gehaltsverh. Michael Schneeweiss
Gelenkschmerzen Dragana Rasic
Gefährdetes Recht Richard Brandl
Genug ist Genug Silvia Schwetz
Gekündigt Mag. Bügler
Geschwindigkeit Michael Schneeweiss
Gesundheit Geraldine Herzog
Gesund Angebot Richard Brandl
Gesundheitsys Richard Brandl
Gewerkschaft Richard Brandl
GPS Zug Michael Stöger
Grippe Dragana Rasic
Grössküche Michael Schneeweiss
Gut oder Böse Richard Brandl
Guter Ton Laszlo Kelemen
Haltestellen Dierk Labes
Handy Andrea Zechmeister
Heldens System Richard Brandl
Herzinfarkt Dragana Rasic
Hitzeschutz Team Brandl
Hitze Richard Brandl
Hitzeabblösen Richard Brandl
Hitzeabblösen Richard Brandl
HIV Infektion Richard Brandl
Hohe Krankent. Richard Brandl
IBIS Geräte Dierk Labes
Idee entsteht Richard Brandl
Impfskeptik Toni Zehner
Impfungen Richard Brandl
Impfpflicht Anton Zehner
Impfpflicht Einsp Richard Brandl
Inflation 21 Manuela Brandl
Info Technik Anton Zehner
Intensivkontrolle Geraldine Herzog
Interventionen Richard Brandl
Intentionen Richard Brandl
Interventionen Manuela Brandl
Interventionen Richard Brandl
Interventionskarte Geraldine Herzog
Jobangebot Dierk Labes
K30 Pool Richard Brandl
Kam LD Team Brandl
Kaffee Preise Dierk Labes
Ka Idee Silvia Schwetz
Karen Wandier Richard Brandl
Kein Klopapier Anonym
Klima Ulf Richard Brandl
Klimawandel Alfred Recknagl
Kloppfreaks Richard Brandl
KOB Richard Brandl
Komplott Herbert Weidenaue
Kornspitzcon Richard Brandl
Kündigungswelle Andrea Zechmeister
Kindergarten Richard Brandl
Kirk Labes Richard Brandl
Kollegenschaft Erich Dolezal
Kontakt Gesund Richard Brandl
Krankenstands. Richard Brandl
Krankenstands. Richard Brandl
Krankenstand 2 Richard Brandl
Krankenstand Neu Richard Brandl
Krankenstand Manuela Brandl
Krankenstand RÜ Anonym
Kundenorientier. Andrea Zechmeister
Kundenrückkehr Richard Brandl
Kündigung Team Brandl
Kündigung KV Richard Brandl
Kündigung RB Richard Brandl
Kurze Hosen Anton Zehner
Kurze Hosen Anton Zehner
KV Mitarbeiter Mario Koral
KV Neu Richard Brandl
KV Neu Beispiel Team Brandl
KV Verhandlung Richard Brandl
Krankent. LP Dierk Labes
M14k Isabella Rauch
Leihbusse Richard Brandl
Licht am Ende d. Manuela Brandl
Lignano Quiz Christoph Winter
Lohnnebenkosten Richard Brandl
Lohnrechn. Manuela Brandl
Lotharzelvergr. Richard Brandl
Masken Statw. Silvia Schwetz
Matrix Team Brandl
Mehrleistungen Andrea Zechmeister
Meldezettel Richard Brandl
Mercedes Bus Dierk Labes
Mobbing Tageb. Richard Brandl
MNS Team Brandl
MOG Silvia Schwetz
MOG Richard Brandl
MOG Manuela Brandl
Mysterien Manuela Brandl
Mysterien Teil2 Manuela Brandl
Neue Birmlinen Richard Brandl
Neu Gemeinder. Richard Brandl
Neues Jahr Richard Brandl
Newsblitz Richard Brandl
Newsflash Richard Brandl
Nichtgenutzte Chance Erich Dolezal
Nichtraucher Manuela Brandl
Narrative Richard Brandl
Notruf 2007 Richard Brandl
NSA B63 Dierk Labes
Obstantrag Richard Brandl
Omas Rezepte Ulrike Wehonnig
Operator Dierk Labes
Ordnungszeiten Manuela Brandl
Organisationen Richard Brandl
Quarzsand Richard Brandl
Quarzfinstaub Richard Brandl
Pandemiezeit WL Silvia Schwetz
Papanomat Richard Brandl
Parkpickerl Mario Koral
Parkplatzproblem Manuela Brandl
Parkplatzregel Richard Brandl
Parkraumplan Richard Brandl
Pausen M14k Elvira Riedl
Pausenregelung Richard Brandl

Pausen 30/15 Richard Brandl
Persönlichkeits Richard Brandl
Personalmanagement Richard Brandl
Persönlichkeits Richard Brandl
PFG Richard Brandl
PV und BR Richard Brandl
PV Gesetz Richard Brandl
Pflegeteufel Richard Brandl
Pflegeteufel Richard Brandl
Pflegeteufel Richard Brandl
Pranger Richard Brandl
Produktivität Richard Brandl
PVWahl2019 Richard Brandl
Projekt Nord Dierk Labes
Prozess W.L.L. Andrea Zechmeister
Rechtssystem Walter Kreischke
Risikogruppe Richard Brandl
Risikogruppe Leserbrief
Risikogruppe Richard Brandl
Risikogruppen Mag. Bügler
Roldienst Andrea Zechmeister
Ruf des HR Manuela Brandl
Rückblick Walter Ertl
Rückkehrgespr. Michaela Karner
Rücksicht Manuela Brandl
SARS-CoV 2 Richard Brandl
Schichtarbeit Richard Brandl
Schichtbetrieb Richard Brandl
Schlafentzug Richard Brandl
Schmutz Dierk Labes
Schweine Martin Balluch
Securities Richard Brandl
Servicedienst Silvia Schwetz
Sicherheit Silvia Schwetz
Sicherheit Richard Brandl
Sicherheitsabst. Richard Brandl
Sicherheitsmanag. Dierk Labes
Signal Ankündig Richard Brandl
Sinnoles Manuela Brandl
Sommerurlaub Dierk Labes
Sonderbetreuung Richard Brandl
SPÖ Peter Ständenat
SPÖ Richard Brandl
Stationswarte Silvia Schwetz
Stationswarte Leserbrief
Stationswarte Co Silvia Schwetz
STVO vs Vorges. Michael Schneeweiss
Terror Hazid Silvia Schwetz
Terror Fazen Richard Brandl
Toilette Westbhf Andrea Zechmeister
Toleranzgrenzen Richard Brandl
Triebfahrzeugführer Richard Brandl
Trinkflaschen Richard Brandl
Übergewicht Emmanuel Ypsilanti
Überstunden Leserbrief
Ulrike Dolezal Erich Dolezal
Umbau Hernals Anton Zehner
Umfragen Richard Brandl
Unklamatisiert Michael Stöger
Untergang der PV Anton Zehner
Unterstützung Michaela Karner
Urlaubsgeld Richard Brandl
Urlaubsregelung Richard Brandl
Urlaubssperre Richard Brandl
Urlaubsübersicht Richard Brandl
Urlaub Richard Brandl
Urlaub Corona Richard Brandl
Urlaubsteilung Richard Brandl
Vermittlung Erich Dolezal
Verfall Urlaub Richard Brandl
Verschub Spitze Anton Zehner
Verschub Anton Zehner
Very long Covid Gerhard Kuchta
VB Belgrad Dragana Rasic
Verantwortlichkeit Richard Brandl
Versicherung Alexander Tinkl
VGT VGT
Vienna Lines Manuela Brandl
Vorrückung Richard Brandl
Vorrückung Richard Brandl
Vordiensteilen Richard Brandl
Vordiensteilen Richard Brandl
Wagen M Alfred Recknagl
Wagenüberr. Dierk Labes
Wahnen 2018 Erich Dolezal
Wahnen 2019 Andrea Zechmeister
Wahlen Richard Brandl
Was läuft schief Anton Zehner
Weichen Richard Brandl
Werksstätten Anton Zehner
Werksstätten Anton Zehner
Werksstätten Ak. Anton Zehner
Wertschätzung Michael Stöger
Wienwahl 2020 Artikel Eins
Winter Dierk Labes
Wochenarbeitsz. Richard Brandl
Wochenlohn Richard Brandl
Was läuft schief Michael Schwarzbauer
Was läuft Michael Brandl
Werksstätte Ak. Anton Zehner
Wertschätzung Walter Kreische
Zahnbehandlung Erich Dolezal
Zelterfassung Dierk Labes
Zeitergoht Michael Schneeweiss
Zentrales Öffnen Michael Schneeweiss
Zinsen Richard Brandl
ZK Silvia Schwetz
Zu krank Richard Brandl
Zusammen Richard Brandl
Zulagen Isabella Rauch
Zum Kaiser Richard Brandl
ZuweisungsG Richard Brandl

"Inhaltsverzeichnis der letzten Ausgaben"

"Inhaltsverzeichnis der letzten Ausgaben"



Fragen zur Pflegefreistellung

Welche Arten der Pflegefreistellung gibt es?  
(nach §16/1 UrlbG, § 37 (a)W-VBO 1995, §61 (a)DO )

Pflegefreistellung wegen Erkrankung naher Angehöriger

Pflegefreistellung für die Betreuung eines Kindes (= Betreuungsfreistellung)

Pflegefreistellung für die Begleitung eines erkrankten Kindes bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt (= Begleitungsfreistellung)

Pflegefreistellung zum Zweck der Sterbebegleitung (§ 61a DO 1994, § 37a VBO 1995)

Wie lange kann ich eine Pflegefreistellung beantragen?

Die Dauer beträgt 1 Woche pro Arbeitsjahr. Bei einer Erkrankung eines unter 12-jährigen Kindes, besteht unter gewissen Voraussetzungen ein Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung sowie weiters die Anspruchnahme einseitigen Urlaubsbrauches! Wichtig ist hierbei die Unterscheidung zwischen der ersten Pflegewoche und der zweiten Pflegewoche. Eine durchgehende Inanspruchnahme beider Pflegewochen nach UrlG für denselben Anlassfall ist nicht möglich. Erkrankt somit zB ein unter 12-jähriges Kind für 2 Wochen, kann Pflegefreistellung nach UrlG nur in der Dauer von 1 Woche in Anspruch genommen werden, da die Höchstdauer pro Verhinderungsfall der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers entspricht.

Pflegefreistellung gebührt für die erste und die zweite Freistellungswoche jeweils bis zum Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Die Pflegefreistellung kann auch stunden- oder tageweise in Anspruch genommen werden. Der Arbeitnehmer ist zu einer bloß stundenweisen Inanspruchnahme berechtigt, nicht aber verpflichtet.

Kommen nur berufstätige nahe Angehörige für die Pflege infrage, besteht unter ihnen ein Wahlrecht, wer die Pflege in Anspruch nimmt.

Muss ich mit dem Arbeitgeber ein Einvernehmen herstellen?

Für die Inanspruchnahme von ist keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich. Der Arbeitnehmer ist lediglich verhalten, den Arbeitgeber von der Arbeitsverhinderung rechtzeitig zu verständigen und auf Aufforderung hin für das Vorliegen der Voraussetzungen der den Nachweis zu erbringen.

Was sind die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Pflegefreistellung?

Antritt eines Dienstverhältnisses  
Eintritt des Dienstverhinderungsgrundes  
notwendige Pflege bzw notwendige Betreuung gemeinsamer Haushalt mit dem pflegebedürftigen erkrankten nahen Angehörigen (tatsächliche Wohngemeinschaft im Sinne des gemeinsamen Wohnens und Wirtschaftens). Ausnahme: Der gemeinsame Haushalt ist nicht Voraussetzung, wenn es sich um die notwendige Pflege des eigenen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) handelt. Erfüllung der Voraussetzungen für die Pflegeperson (Verpflichtung, alle zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um eine Arbeitsverhinderung wegen Pflege eines Angehörigen oder Betreuung eines Kindes hintanzuhalten) Erfüllung der Voraussetzungen der zu pflegenden (betreuenden) Person (Angehörigeneigenschaft) Nachweis (Wenn sich der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb eine ärztliche Bestätigung verschafft, hat er die Kosten allein zu tragen. Wenn der Arbeitgeber einen anderen Nachweis als den der ärztlichen Bestätigung nicht akzeptiert, wird jeder Arbeitnehmer gezwungen sein, diesen bestimmten Nachweis zu erbringen. Damit ist allerdings der Arbeitgeber als der Auftraggeber für die Beibringung des ärztlichen Attests anzusehen, weshalb der Arbeitgeber die daraus resultierenden Kosten zu tragen hat.

TEAM ANWÄLTE

Anmerkung Redaktion:  
Siehe dazu auch unser informelles Plakat dazu in den Personaljournalen Nr 14 Seite 15 sowie Nr 15 Seite 15



Grundsätzlich sind die Bedingungen für den Anspruch gleich. Diese sind im Gesetz und diversen Verordnungen geregelt und unabhängig. Das heißt sie können nicht innerhalb eines Unternehmens reduziert oder verändert werden. Jedoch muss man doch einiges bezüglich Dauer differenzieren und wir haben Euch hier die Unterschiede übersichtlich dargestellt.



**Vertragsbedingte** § 37 W-VBO 1995  
Pflegefreistellung mit Bezügen (§ 61 DO 1994, § 37 VBO 1995) Anspruch auf Pflegefreistellung von insgesamt bis zu sechs Werktagen (fünf Arbeitstagen) im Kalenderjahr besteht für die notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten und verunglückten nahen Angehörigen.  
Das Erdormis des gemeinsamen Haushaltes entfällt, wenn ein minderjähriges eigenes Kind, Wahl- oder Pflegekind gepflegt wird.  
Handelt es sich bei der/dem nahen Angehörigen um ein Kind, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, so besteht darüber hinaus ein weiterer Anspruch auf Pflegefreistellung von bis zu sechs Werktagen (fünf Arbeitstagen) im Kalenderjahr.  
für die notwendige Betreuung eines Kindes, weil die Person, die das Kind ständig betreut hat, wegen Tod, schwerer Erkrankung, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Freiheitsstrafe bzw anderer behördlicher Anhaltung für diese Betreuung ausfällt, für die Begleitung eines Kindes, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

**Beamte** § 61 W-DO  
Es gibt keine gesetzlich normierten Formen des Nachweises für eine Pflegefreistellung. Den Nachweis für die Voraussetzungen (Pflegebedürftigkeit, gemeinsamer Haushalt etc.) hat der/die DienstnehmerIn zu erbringen, es sollte aber die mündliche Erklärung des Dienstnehmers ausreichen. Sollte das Unternehmen nur ein ärztliches Attest als Nachweis akzeptieren, ist dieses – nach Hinweis auf die gegebenenfalls entstehenden Kosten – von diesem zu tragen. Das Unternehmen ist aber nicht berechtigt, eine Bestätigung mit Diagnose zu verlangen. Der MitarbeiterIn kann die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen. Er/Sie kann aber keineswegs dazu verpflichtet werden! Pro "Pflegefall" maximal 1 Woche begrenzt. Wenn beispielsweise dasselbe Kind an einer "weisen" Krankheit erkrankt, gilt dies als weiterer "Pflegefall". Maßgebend ist die Altersgrenze des Kindes zu Beginn der Freistellung. Wenn nur berufstätige nahe Angehörige für die Pflege in Betracht kommen und eine zumutbare Betreuung nicht zuleistend war, haben diese das Wahlrecht, wer (zuerst) die Pflegefreistellung in Anspruch nimmt. Die Beauftragung einer Pflegeperson gegen Entgelt kann von/von der ArbeitgeberIn nicht verlangt werden. Bei der Pflege eines/nahen Angehörigen im bereits begonnenen Urlaub zählt dies nicht als verbrauchter Urlaub, wenn die Pflege länger als 3 Kalendertage dauert.

**Kollektivvertrag** § 16/1 UrlbG  
ZUSÄTZLICH zu den nebenstehenden gleichen Ansprüchen gilt hier: Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die erste und zweite Woche erschöpft, kann zu einem für den Anspruch in der zweiten Woche genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn angetragen werden. Hier gilt exklusiv die einseitig erzwingbare Inanspruchnahme von Erholungsurlaub für die Pflege eines bis zum 12. Lebensjahr erkrankten Kindes wenn die erste und 2. Pflegewoche bereits verbraucht wurde! Die Dauer ist nur von der Anzahl der gebührenden Resturlaubstagen begrenzt

Wessely	Kurt	BSw	FSG	Vorsitzender
Strobl	Günter	BBw	FSG	
Wurm	Leopold	BBs	FSG	
David	Manuela	BU/Erd	FSG	
Fida	Gerald	BSs	FSG	Vorsitz Stellvertretung
Denk	Heinz	BBs	FSG	
Datschetzky	Stefan	BSw	FSG	
Kern	Robert	BSm	FSG	
Kandera	Michael	BSm	FSG	
Lichtenberk	Ronald	BBn	FSG	
Zabloudil	Karl	V40	FSG	
Breitenfelder	Helmut	BU/Erd	FSG	
Önder	Erkan	BBn	FSG	

**Das Betriebsratsgremium "Betriebsrat BETRIEB"**

**zuständig für ALLE Mitarbeiter der Abteilungen  
BM-B, Ba, BB, BS, BU, V4**

**Ansprechpartner für die Mitarbeiter ist JEDES einzelne Betriebsratsmitglied.**

Heisinger	Bettina	BU	AMF	
Stepanowskv	Werner	BBn	BdF	
Böhm-Raffav	Roman	BSw	BdF	
Durdevic	Drazen	BBw	BdF	
Brandl	Richard	BSw	BdF	<a href="mailto:richard.brandl@wienerlinien.at">richard.brandl@wienerlinien.at</a>
Lawender	Anita	BU/Erd	BdF	
Brandl	Manuela	BSw	BdF	
Berhart	Christian	BU/Erd	FCG	

**Bericht aus den Gremien**

Derzeit fehlen ca 70 Mitarbeiter im Fahrdienst Schiene für die planmässige Besetzung. Im Bereich Bus sind es mehr als 60 fehlende Mitarbeiter. Im SDM Bereich befinden sich derzeit ca 122 Mitarbeiter im aktiven Dienst. Auch hier fehlen Mitarbeiter für das Plansoll.

Wir kritisieren nach wie vor, dass Neuaufnahmen die "Corona" Impfung über sich ergehen lassen müssen und alleine dadurch viele zukünftige Mitarbeiter "abgeschreckt" werden. Weiters liegen einige nicht nachvollziehbare Ablehnungen von Bewerber vor womit der Personalunterstand nicht aktiv reduziert werden kann. Unnachvollziehbar deswegen weil es sich auch um beispielweise ÖBB Lokführer handelt denen man kaum eine Nichteignung für das Führen einer Strassenbahn, glaubhaft unterstellen kann. Ähnliche Situation auch im Bereich SDM. Auch hier liegen uns Fälle von Ablehnungen von Bewerbungen vor die sachlich nicht nachvollziehbar sind. Insgesamt eröffnet sich damit ein Bild welches das Ziel den chronischen Personalmangel, und den damit verbundenen negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima und Betriebsführung, zu lösen nicht auf stabile Füße stellt.

Aktuell liegen zahlreiche unbeantwortete Fragen in den Gremien auf über die noch gesondert zu berichten sein wird. Erschwert wird die Informationsbeschaffung von scheinbar lustlosen Auskunftsbereitschaft diverser Abteilungen. Es kommt schon öfters vor, dass Anfragemails nach Monaten, sogar Jahren vom System selbst dann als "unbantwortet" irgendwann zurück kommen. Interessant wenn sogar Ombudsstellen oder Arbeitsmedizin offizielle Anfragen einfach liegen lassen und unbeantwortet lassen.

Nichts Neues gibt es auch betreffend Arbeitszeitmodell 12h Turnus BEI - BA. Hier haben wir ja entgegen der vorgefassten Ansicht konstatiert dass eben NICHT ALLE betroffenen Mitarbeiter damit einverstanden wären bzw dies aufgrund verschiedener Umstände für eine nicht unerhebliche Anzahl an Mitarbeitern massive Probleme bedeuten

würde. Jetzt soll nochmals mit den Mitarbeitern eine Lösung gefunden werden. Wir berichten weiter.

Die Erfahrungen bezüglich Pandemiemanagement haben uns dazu veranlasst ein weiteres Gewitter am Ereignishorizont einer "Vorsorge" zuzuführen. Wir wissen wie überrascht man bei Corona war und mit welchem Glück wir aus dieser Krise diesmal rauskommen werden. BLACKOUT. Wie "vorgesorgt" sind wir aktuell. Die Antwort war, wie erwartet, ernüchternd bzw erinnert an die Vorsorge im Jahr 2019/2020.

Covid-Maßnahmen - Update mit 9.8.2022  
Die von der Bundesregierung ab 1.8.22 abgeschaffte Quarantäne erforderte dringende Sicherheitsmassnahmen. Bereits am 27.7.22 wurde von uns daher die Geschäftsführung und der Betriebsrat - siehe Seite 22 in diesem Personaljournal - zum Handeln aufgefordert.

Deshalb hat der Zentralbetriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsführung verhandelt, dass ab sofort die Freistellung von Mitarbeitern - die ein positives Testergebnis und keine Symptome haben - aus allen sensiblen Bereichen möglich ist, sofern sie nicht im Homeoffice arbeiten können.

Schwangere arbeiten bei Möglichkeit im Homeoffice oder sind freigestellt.

Eltern positiver Kinder können bis zu einer Arbeitswoche vom Dienst freigestellt werden, wenn keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

Mitarbeiter mit "Corona" positiven Testergebnis UND Symptomen müssen sich krank melden (VORSICHT!: MELDEPFLICHT!). Der Krankenstand wird als Krankenstand registriert und gewertet. Auch wenn dies gerne von anderen relativiert werden will, bleibt es ein Krankenstand. Allerdings empfehle ich immer wieder unsere Artikel bezüglich "Krankenstand" zu lesen. Hierfür bestehen mehr Fabeln, Geschichten und Erzählungen als die Brüder Grimm jemals zu Papier bringen konnten. Wir stehen mit Rat und Tat zur Verfügung

**TEAM BRANDL**



TEAM BRANDL

## Utopie Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes!

Die Bezeichnung findet man in der Wiener Dienstordnung bzw Wiener Vertragsbediensteten Ordnung und gilt für die sogenannten „Altbediensteten“.

Also jene Mitarbeitergruppe die vor Einführung des Kollektivvertrages in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien und zugewiesen zu den Wiener Linien aufgenommen wurden. Es ist nichts anderes als die unter bestimmten Voraussetzungen gesetzlich zustehende Elternteilzeit. Den Anspruch haben auch „Altbedienstete“ und so sollte man meinen ist ein Antrag kein Problem wenn die bekannten Voraussetzungen passen.

Nicht unbedingt, denn wenn Jemand anderer Meinung ist wie man Anspruchsvoraussetzungen zu interpretieren hat und dieser Jemand schlussendlich die Genehmigung erteilen müsste, es aber nicht tut, dann wird's kompliziert.

Der Gesetzgeber hat in weiser Voraussicht eine kluge Regel hierfür eingerichtet. Kann man sich trotz der gesetzlich festgesetzten Voraussetzungen und Rahmen nicht mit dem Unternehmen (hier MDPWS Stadt Wien) einigen so ist nach einer Vorintervention der Antritt der Elternteilzeit im gewünschten Rahmen möglich. In diesem Fall muss das Unternehmen bzw die Personalstelle MDPWS binnen 14 Tagen dagegen klagen.

Wie hier verantwortliche Personalchefs agieren ist selbst für unser Unternehmen skurrill denn aktuell versucht ein Kollege genau diese „Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes“, seines kleinen Kindes zu erwirken. Mit meiner bemühten Anleitung hat der Kollege bereits im Vorjahr ALLES notwendige getan um die ihm Verordnungsrechtlich zustehende „Elternteilzeit“ zu erlangen.

(<https://www.wien.gv.at/ma08/hist-gesetzesentwurf/2014/beilage-18-14.pdf>)

Bezug auf die begrenzte Verlängerungsmöglichkeit besteht Dienstverhältnisse (§ 2 Abs. 3 VBO 1995) nicht zu berücksichtigen (§ 2 Abs. 5a VBO 1995).

**Zu Art. I Z 3 und Art. III Z 2 (§ 28 Abs. 1 DO 1994 und § 12 Abs. 1 VBO 1995):**

Im Interesse einer größeren Flexibilität der Bediensteten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entfällt die Vorgabe, dass im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes die Arbeitszeit bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um mindestens ein Viertel herabgesetzt werden muss.

**Zu Art. I Z 4 und Art. III Z 3 (§ 28 Abs. 3 DO 1994 und § 12 Abs. 5 VBO 1995):**

Die Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes darf derzeit generell nicht unterbrochen werden. Gera-

Fachkundige Laien wissen dass es im Bundesrecht zu einer kleinen Hürde mit einer verpflichteten Reduzierung der Arbeitszeit gekommen ist. Jedoch im Landesrecht, für diesen Fall Ausschlag gebend, ist im Jahr 2014 die Voraussetzung zur Reduzierung aber abgeschafft geworden. Ich verlange zwar nicht dass Personalverantwortliche jede Nuance kennen müssen, sehr wohl aber wenn ich auf diese wohlfeil aufmerksam mache und sogar sämtliche Quellen hierzu anbiete. Der betroffene Kollege möchte jedenfalls nur die Lage seiner Arbeitszeit bei Beibehaltung der gesamten Arbeitswochenstunden einteilen. Er kann also weiterhin Vollzeit Dienst versehen.

Das möchte man seitens Personalstelle nicht gewähren weil man auf dem exklusiven Standpunkt steht dass Eltern„TEIL“ZEIT eine Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet. Trotz meinem wirklich redlichen Bemühen dieses Missverständnis in der Interpretation zu lösen scheint man im

Sinne, „Jetzt erst Recht“ das völlige Alleinstellungsmerkmal dieser Meinung einfach durchsetzen zu wollen.

Eigentlich greift jetzt das weiter oben beschriebene Prozedere. Der Kollege tritt die Elternteilzeit einfach wie gewünscht an und die Personalstelle soll klagen wenn sie da nicht einverstanden ist. Damit diese etwas einzigartige Meinung der Personalstelle aber nicht WIEDER zu einem Gerichtskonflikt führt, habe ich vorgeschlagen dass sich der Kollege mittels Rechtsbeistand nochmals an die Stadt Wien MDPWS wendet und so die Sachlage vielleicht glaubwürdiger für die verantwortliche Personalbeauftragte zu gestalten.

Aktuelle Fassung In Kraft vom 01.01.2018 bis 31.12.9999	Stand vor dem 29.10.2014 In Kraft vom 01.01.2014 bis 29.10.2014
(1) Die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur <b>Betreuung</b>	(1) Die Arbeitszeit des Vertragsbediensteten ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 auf seinen Antrag zur <b>Pflege</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>eines eigenen Kindes,</li> <li>eines Kindes, das er an Kindes statt angenommen hat, oder</li> <li>eines Kindes, das er in unentgeltliche Pflege genommen hat,</li> <li>eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und/oder sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommt,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>eines eigenen Kindes,</li> <li>eines Kindes, das er an Kindes statt angenommen hat, oder</li> <li>eines Kindes, das er in unentgeltliche Pflege genommen hat,</li> <li>eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Vertragsbediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und/oder sein Ehegatte oder eingetragener Partner aufkommt,</li> </ol>
bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes <b>um höchstens drei Viertel</b> , nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 11 Abs. 2) herabzusetzen.	bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes <b>um mindestens ein Viertel und um höchstens drei Viertel</b> , nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt um höchstens die Hälfte der Normalarbeitszeit (§ 11 Abs. 2) herabzusetzen.
(2) Der Vertragsbedienstete hat einen Anspruch auf	(2) Der Vertragsbedienstete hat einen Anspruch auf

In der aktuellen Fassung der W-VBO §12 ist eine **Mindestreduzierung der Arbeitszeit GESTRICHEN!**

Folglich wäre bei Inanspruchnahme einer Elternteilzeit nach §12 W-VBO auch ohne Reduzierung der AZ nur mit Änderung der AZ Lage möglich!

Vielleicht will man sich von einem Personalvertreter nicht erklären lassen was sich der Gesetzgeber bei dieser Norm gedacht hat.

Für mich, der seit 2006 mit Gesetzen und täglich und teilweise intensiv zu tun hat ist klar Kollege die Arbeitszeit NICHT verkürzen muss ändert auch die persönliche Meinung einer Personalverantwortlichen zum Begriff TEILzeit nicht.



Normen dass der Und das

Nicht umsonst hat der Gesetzgeber den Passus über die verbindliche Reduzierung der Wochenarbeitsstunden GESTRICHEN. In der Erklärung zur Novelle wird sogar explizit davon geschrieben dass die Attraktivität „Elternteilzeit“ zu beantragen damit gesteigert werden soll.

All diese Hinweise und Stellungnahmen nutzen nichts wenn Jemand nicht will.

Für den betroffenen Kollegen ist das Beharren der einzigartigen Meinung, nur mittels Reduzierung der Arbeitszeit zu seiner beantragten "Elternteilzeit" zu kommen, mit einer unglaublichen seelischen wie organisatorischen Last verbudnen die nun bald 1 Jahr andauert. Man darf gespannt sein wann man diesbezüglich wieder von der inflationär abgenutzten "Fürsorgepflicht" nach Abgb 1157 schreibt.

Auch das ist mit ein Grund warum Mitarbeiter desillusioniert werden und da nutzen Intranetbefragungen und Prophezeihungen von besseren Betriebsklimazonen nichts.

Für mich ist die Sache erst erledigt wenn der Kollege die ihm zustehende Regelung bekommt.

Richard Brandl



# keglovitskauffdeinauto.at



**WIR SIND FÜR DICH DA!**

**TRUMAU**  
Siegfried Keglovits  
02253/62 67-12

**ZWÖLFAXING**  
Philip Keglovits-Ackerer  
01/707 22 01-61

**ZWÖLFAXING**  
Thomas Kreuzer  
01/707 22 01-19

- ✓ Kostenlose Bewertung
- ✓ Unkomplizierte Abwicklung
- ✓ Faire Preise
- ✓ JEDE MARKE, egal ob alt oder jung.

## GEMEINSAM ÜBER 100 JAHRE ERFAHRUNG!



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

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

Personaljournal decimo septimo



Energiespartipps in einer schwierigen, teuren Zeit Teil 2

Hallo ALLE

Ich hoffe ihr habt schon brav meine Energiespartipps der letzten Ausgabe umgesetzt.

Wenn es euer Budget zulässt und ihr sehr alte energieintensive Elektrogeräte besitzt, gegen neue, energiesparende Modelle austauschen, wie zB Waschmaschine, Kühlschrank...

Eine Heißluftfritteuse statt den E-Herd (Backofen) bringt neben Ölersparnis auch Stromersparnis und durch Fettfreies Kochen ist es sehr gesund und bekömmlich. Diese kann wie ein Backrohr verwendet werden!

Schnellkochtopf-Rezept für ein Rindsgulsch

1 Pkg Knorr Basis Gulasch, 500 g Rindfleischwürfel, 4 EL Öl, 3 große Zwiebel, 3 EL Estragonsenf, 250 ml Rotwein, 5 EL Tomatenmark, 500 ml warmes Wasser oder Suppe

Zubereitung: Öl im Schnellkochtopf erhitzen, Rindfleischwürfel scharf anbraten, Senf und Tomatenmark kurz unterheben, nichts anbrennen lassen! Rotwein zugeben, oft umrühren, 1 Pkg Knorr Basis Gulasch, die am Anfang in warmen Wasser oder Suppe aufgelöst wurde, zugeben, Umrühren nicht vergessen, dass es nicht anbrennt, Zwiebel

fein würfelig schneiden und zugeben. Das Fleisch sollte unbedingt mit Flüssigkeit bedeckt sein. Deckel schließen und je nach Kochtopftyp bis zum 2. Ring aufkochen lassen, 5 Minuten bei Stufe 2 kochen lassen, dann Herd abschalten und ca 30 Minuten im geschlossenen Topf ziehen lassen. Danach Dampf vorsichtig ablassen, Fleisch entnehmen, die Gulaschsoße mit Ketchup, Preiselbeeren, Salz und Pfeffer, Gewürze (alles nach Belieben und Geschmack) würzen/abschmecken. Danach Soße einmal aufkochen lassen. Fleisch wieder begeben und am besten am nächsten Tag verzehren.

Wünsche euch ein gutes Gelingen und Mahlzeit.



Im nächsten Journal werde ich euch ein nächstes Rezept kredenzen.

Kollegiale Grüße Euer Alex



Tätliche Übergriffe auf KollegInnen Unfall – Gruppen – Versicherung UNIQA Teil 2

Leider muss ich feststellen, dass betroffene Kollegen und ich bis zum heutigen Tage noch keine Rückmeldung seitens der Versicherungsabteilung der Wiener Linien oder der Uniqa-Versicherung erhalten haben. Ich habe bereits in einem weiteren Mail an die Versicherungsabteilung um eine Aktenzahl/Schadensmeldung meines Vorfalles (dieser liegt schon 12 Monate zurück) seitens der Uniqa gebeten. Der Weitere Schritt führt leider nur über meinen Rechtsbeistand, da ich seit Wochen keinerlei Auskunft oder Rückmeldung erhalte.



Die Kosten hierfür werde ich nach einer weiteren Fristlegung (falls diese ebenfalls unbeantwortet bleibt) bei der zuständigen Abteilung in Rechnung stellen. In der nächsten Ausgabe werde ich euch weiter am Laufenden halten.

Kollegiale Grüße



**Der Generationenstreit nimmt (wieder) Fahrt auf!**

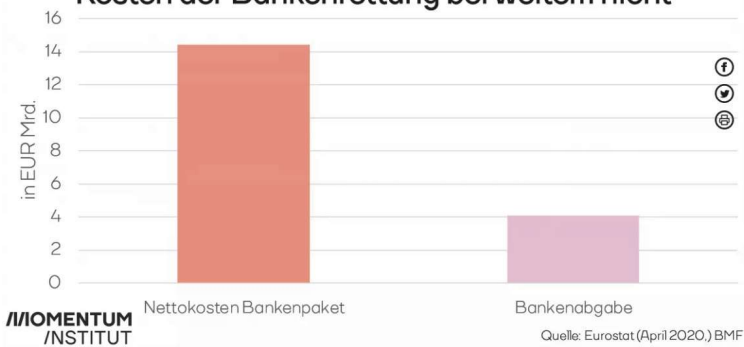
Der aktuellen hohen Inflation geschuldet verlangt es natürlich auch nach einer Pensionsanpassung. Und wie schon vor der grossen Bankenrettung in den Jahren um 2008 wird wieder die Kostengeschichte erzählt.

„Pensionen sind teuer, Pensionen können nicht mehr finanziert werden und Pensionisten müssen Abstriche machen“.

Während mancher Apokalyptiker damals den Schmarren einer Unfinanzierbarkeit der Pensionen glaubte, kam die Bankenrettung. Obwohl ja angeblich kein Geld mehr für Pensionen da war, wurden um unzählige Milliarden die Banken vor einem Zusammenbruch gerettet. Mit Steuergeld.

Spekulationssüchtige Bankmanager die an der Börse mit Kundegeldern Roulette spielten...und dabei verloren...mussten „gerettet“ werden. Und sie wurden gerettet. Mit unheimlich hohem Steuerkapital holte man Banken aus der selbst verursachten Spielhölle heraus und sanierte damit deren

**Die Bankenabgabe kompensiert die Kosten der Bankenrettung bei weitem nicht**



Inkompetenz in Sachen Geldverwaltung. Heute stehen wir vor einem Generationenkonflikt wieder an der Schwelle um von „Experten“ zugeflüstert zu bekommen, dass die Pensionen nicht mehr finanzierbar sind. JA GENAU! Das erzählt man einer Generation die schon mehrere Pensionsanpassung erlebt hatte und zugleich aber gesehen hat wie „Geld“ für Fanatiker, Kriegstreiber und Systemneulinge, Börsenspekulanten und Banken in Hülle und Fülle ausgeworfen wird und wurde.

Andererseits beschneiden Experten die Möglichkeit das Sozialsystem weiter aus zu bauen.

Ihr erinnert Euch an die Debatte, Senkung der Lohnnebenkosten.

Dabei ist es aber nicht die unglückliche aktuelle Regierung die dazu beiträgt unsere Gesellschaft langsam zu "verkaufen". Es sind auch Lemminge die ohne Not im eigenen Wirkungsbereich, Kürzungen als Errungenschaften verkaufen. Abschaffung von Bestandteilen der Lohnnebenkosten, wie etwa es etwa bei Zulagen nach dem Motto "mehr Netto vom Brutto" heisst. Bei uns wurde da die tolle Aussendienstzulage eingeführt OHNE Auftrag seitens Regierung

**Aussendienstzulage**

Gerne teile ich meine Meinung zu der Aussendienstzulage mit. Grundsätzlich bin ich NICHT der Meinung eine Zulage Steuer und Sozialversicherungsfrei als einen Meilenstein oder "erkauft" zu bezeichnen. Im GEGENTEIL. Man "erkauft" sich mit dieser Steuerfreiheit einen reinen optischen Vorteil am Netto Gehalt und ignoriert die langfristig NEGATIVEN Folgen für die eigene Lebensverdienstsumme UND den Effekt durch die Steuerfreiheit. Durch die Steuerfreiheit erspart sich das Unternehmen Lohnnebenkosten und der Arbeitnehmer bekommt gewünscht und manipulativ gesehen, "mehr" ausbezahlt. Dieses angelegte MEHR an Netto Gehalt bezahlt die Gesellschaft (durch geringere Steuereinnahmen welche jemand anderer kompensieren muss). Bezahl man, wie hier bei der Aussendienstzulage, auch KEINE SOZIALVERSICHERUNG, dann wird es für den einzelnen Arbeitnehmer noch nachteiliger. Dadurch werden nicht nur weniger Abgaben in den gesellschaftlichen Leistungstopf einbezahlt sondern man kürzt sich auch gleich "selbst" die Leistungen im Falle von Krankheit, Urlaub, Arbeitslosigkeit und ganz wesentlich der späteren PENSION. Das kleine Plus an Netto wird durch die Nachteile für die Lebensverdienstsumme, Sozialversicherung überproportional aufgehoben...und zwar genau dann wenn man selber einmal in die Lage versetzt wird und von Sozialleistungen abhängig wird. Es ist auch dann dramatisch nachteilig, keine Sozialversicherung einbezahlt zu haben, wenn man noch 10, 20, 30 Jahre arbeiten muss, auch wenn man niemandem Ertgeltfortzahlung nötig hatte (zB bei Krankheit) und dadurch Monat für Monat für einen Teil des "Gehaltes" keine Berücksichtigung zu finden. Alleine an Pensionsleistungen (1,78% werden vom sozialversicherungsbeitragsfähigen Gehalt berechnet und jährlich dem "Pensionskonto" gutgeschrieben) verliert man dann bis zum Ende des Lebens bares Geld.

**Ein Beispiel:** gewährte Aussendienstzulage von 11,90 Euro pro Tag (für durchgehende 7 Stunden) multipliziert mit durchschnittlich 21 Schichten im Monat = 249,90 Euro

Davon wären 4,44 Euro für das Pensionskonto gutgeschrieben. Also für 12 Monate würden 54,28 Euro dem Pensionskonto gutgeschrieben. Dieser Betrag wird dann noch jährlich bis zum Pensionsantritt mit Aufwertungs-faktoren erhöht. Wenn man nun noch 20 Jahre vor sich hat, dann wären das auch ohne Aufwertungs-faktoren 1000 Euro weniger am Pensionskonto. Nun muss man aber beachten, dass diese 1000 Euro die Berechnungsbasis im selben Ausmass verringert. Das Pensionskonto ist nicht wie ein Sparbuch zu sehen wo die Summen als Abhebungsguthaben zur Verfügung steht. Die Summe am Pensionskonto wird nur noch durch 14 dividiert (weil man in der Pension auch noch 14 Bezüge erhält) und der daraus entstehende Betrag ist stellt die MAXIMALE BRUTTOPENSION dar. Dabei würden noch diverse Abschläge für einen Pensionsantritt vor dem 65. Lebensjahr die (maximal 15,4%) die endgültige BRUTTOPENSION reduzieren. Die über 1000 Euro WENIGER am Pensionskonto durch die Ausnahme bei der Sozialversicherung bedeutet also mindestens 72 Euro weniger Pension MONATLICH BIS ZUM LEBENSSENDE. Möchte man 65 Jahre alt werden und begibt sich mit diesem Beispiel, die Pension um 22.690 Euro (72 Euro mal 14 Auszahlungen im Jahr multipliziert mit 62,5 Jahren) GEKÜRZT. Und das, liebe Kollegen, ist nur die Minimalverlustrate wenn man 20 Jahre nicht krank wird, keinen Urlaub konsumiert und tatsächlich 7 Stunden täglich Aussendienst schafft. Die Aufwertungs-faktoren sind in dieser Rechnung ebenfalls NICHT BERÜCKSICHTIGT wodurch der Verlust durch die "Steuerfreiheit" wodurch der Sozialversicherungsfreiheit" zugunsten einer minimalen Nettoerhöhung, wesentlich höher ausfällt.

Aus meiner Sicht sind Gehaltsbestandteile nur dann sinnvoll wenn diese auch sozialversicherungs-pflichtig sind. Im Sinne einer starken Wertegemeinschaft und im Sinne der erbrachten Leistung "Zucker" von Steuerfreiheit dienen nur den Unternehmen bei gleichzeitiger Schädigung der Gesellschaft und jedes Einzelnen

Richard Brandl  
**TEAM BRANDL**

oder sonst Jemanden. Siehe dazu auch unseren Artikel im Personaljournal Nr. 7 auf Seite 7, oder auch Personaljournal Nr.6 Seite 20. Auch das vermindert die Leistung in den Sozialtopf und somit langfristig die eigene Pensionsleistung enorm!

Man muss kein Ökonom sein um zu verstehen was passiert wenn weniger in einen Topf einbezahlt wird. Das gilt für jeden Topf. Im Unternehmen, im Staat oder in einer Versichertengemeinschaft wie der der Pensionsversicherten. Wenn nun seitens "Experten" wieder zum Streit geblasen wird und die jüngere Generation durch obige Umstände und

Werbeversprechen "mehr Netto vom Brutto" Ihrer finanziellen Absicherung in der Zukunft beraubt wird dann ist es eine bewusst geführte Ablenkdiskussion der Manipulationsmanager wenn dafür die ältere Generation wegen hoher Pensionsansprüchen verantwortlich – schuldig – gemacht wird.

Der im Ursprung "damals" fein ausgeklügelte „Generationenvertrag“ gilt auch für kommende Pensionsempfänger, also auch für die aktuell ins „System einzahlende“ Generation der Berufsanfänger. Lasst uns daran denken und das „System“ gemeinsam stärken indem linke Versprechungen und Misswirtschaften erkannt und korrigiert werden.

Jede Netto für Brutto Diskussion – auch im Steuersystem – schädigt die Gemeinschaft, die Sicherheit und die Absicherung in der Zukunft aller Generationen.

Tatsächliche Kosten des Staates pro Arbeitnehmerpension 2018

Ausfallhaftung	€ 3.770.081.891,-
Abfuhr Lohnsteuer	€ 3.148.391.000,-
<b>Budgetbelastung</b>	<b>€ 621.690.891,- = 22,- Euro pro Pensionist pro Monat</b>

Quelle: <https://zukunftmitverantworten.org/2020/02/08/arbeitnehmer-zahlen-ihre-pensionen-selbst/>

Richard Brandl

Holt Euch Eure Ausgabe des **Personaljournals** **JEDERZEIT ORT und ZEIT** unabhängig von unserer Webseite: <https://team-brandl.at/personaljournal.htm>



**UNKLARHEITEN?**

**PAUSEN IM FAHRDIENST:**

- Pragmatisierte und Vertragsbedienstete bekommen die 30-minütige Pause bezahlt. Das bedeutet, die Pause ist in dem jeweiligen Expedit zu verbringen.
- Kollektivvertragsmitarbeiter bekommen die 30-minütige Pause nicht bezahlt. Diese Mitarbeiter müssen während ihrer Pause nicht im Expedit anwesend sein.

Sollte das Expedit z.B. zum Einkauf von Essen verlassen werden, ist auf alle Fälle die anwesende Führungs- oder Aufsichtskraft zu verständigen (Disponent, Expedit, Teamleiter, Verkehrsführer).

Alles was über die 30-minütige Pause hinausgeht ist für **ALLE Mitarbeiter laut DBV „Arbeitsbereitschaft“**. Bedeutet? „Anwesenheitspflicht“!

**TEAM BRANDL younion**  
Die Dösesingewerkschaft

**FIND THE TRUTH** Pausen – was steht zu!

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

Pausen bzw. Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit zum Zweck der Erholung des Arbeitnehmers. In dieser Pause ist der Arbeitnehmer von sämtlichen Arbeitsleistungen BEFREIT. Die Regelung findet man im §11 /1 AZG. Die Pause STEHT ZU wenn die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt -30 Minuten – (kann mit Zustimmung des Betriebsrates auch geteilt werden). Ob die Ruhepause bezahlt oder nicht bezahlt wird HAT KEINE AUSWIRKUNG darauf dass diese Zeit vom Arbeitnehmer völlig frei gestaltet und wo auch immer gehalten werden kann. Die Pause kann auch außerhalb des Betriebes verwendet werden und ist nicht durch Bereitschaften zu verbrauchen. Die Pause muss auch planbar sein und schon VOR ARBEITSBEGINN feststehen, soll in der Nähe der Mitte des Arbeitstages liegen (9 Ob A 102/03w) und ist auch nicht ad hoc einteilbar. Eine Pause die ad hoc, also plötzlich angesagt wird ist KEINE RUHEPAUSE sondern maximal eine Arbeitsbereitschaft welche NICHT auf eine Ruhepause angerechnet werden kann. (8 Ob A 167/2w)

Rechtliche Infos findet ihr zu allen Themen in unseren Personaljournalen. In unseren Printausgaben zum mitnehmen oder jederzeit verfügbar zum download auf unserer Webseite.



## Teilzeitbeschäftigung im Fahrdienst – wo liegt das Problem?

Das habe ich mich 12 Jahre lang gefragt. Nach der Karenz war es für mich klar, dass ich zumindest bis zum 7. Lebensjahr meines Kindes Teilzeit arbeiten möchte. Im Grunde ist mir auch gar nichts anderes übriggeblieben, da mein damaliger Lebensgefährte und Vater meines Kindes ebenfalls bei den Wr. Linien beschäftigt ist und ebenfalls Schichtdienst hat.

Also habe ich das entsprechende Ansuchen gestellt. Zu meiner Verwunderung wurde mir mitgeteilt, dass ich das jedes Jahr tun muss (gesetzlich gibt es aber dafür einen Anspruch bis zum 7.LJ). mit dem hätte ich ja noch leben können, aber nicht mit dem was dann gefolgt ist:

Mehrmals ist mein Antrag einfach verschwunden und war nicht mehr auffindbar, einmal hat mich sogar die Personalabteilung angerufen, weil sie wissen wollten, ob ich nicht mehr Teilzeit mache, da sie noch keinen Antrag bekommen haben. Bei der Fußball WM wollte man mir die Teilzeit wegnehmen (angeblich eh nur vorübergehend), da Fahrpersonal überall fehlte. Was ich überhaupt nicht verstanden habe, denn ich bin nur eine U-Bahnlinie gefahren, die nicht am Stadion vorbei-gefahren ist. Ich habe dann die AK eingeschaltet und durchgesetzt, dass ich weiter in TZ bleiben konnte, was meinen damaligen Teamleiter ziemlich gegen den Strich gegangen ist. Der hatte ursprünglich zu mir gesagt: Glaubst du, weil du die Frau L..bist, darfst du dir die TZ behalten? Ja, durfte ich

Was auch immer wieder vorgekommen ist, war das ich einen Antrag ausgefüllt habe, den dann zurückbekommen habe, da angeblich der falsche und nach dem die verzweifelte Teamleiterin den 3 Antrag geschickt hatte (war der Gleiche wie beim ersten Mal) wurde es erst genehmigt.

Ich verstehe bis heute nicht, warum jedes Jahr ein Drama aus meinem Wunsch nach Teilzeit gemacht wurde. Ich habe nur um Stundenreduktion angesucht, nicht einmal um eine andere Dienstregelung wie Tagdienst (der mir auch zugestanden wäre) und habe auch keine anderen freie Tage wollen. Ich habe ganz normal meinen Turnus gemacht.

Fairerweise muss ich aber auch sagen, dass ich im Endeffekt bis zum 14. Lebensjahr meines Kindes im TZ war. Aber auch nur weil es genug Personal (sogar zu viel) an meinem Bahnhof gegeben hat. Somit hatte BU keinen Grund, mein Ansuchen abzulehnen.

(Verfasser der Redaktion bekannt)

## "Die Betriebsrat Wahlen"

Es ist jedem ( oder erst jetzt ) bekannt, dass die Betriebsratswahlen nächstes Jahr stattfinden.

Dazu möchte ich etwas berichten was mir während der Arbeit durch die Unterhaltung mit Kollegen aufgefallen ist. Viele Kollegen fühlen sich durch die Art die im Moment im Betrieb herrscht verunsichert und verärgert, sei es das Arbeitsklima ( mangelnde Wertschätzung unter Kollegen ), der Arbeitseinsatz ( Früh oder Spätdienst) usw., und immer ( bei 90% ) als Antwort darauf, man kann sich bei niemandem beschweren. ( bist auf dich alleine gestellt).

**Es gibt eine LÖSUNG!!!** Wir sind die Jenigen die wählen gehen und uns unsere Betriebsräte ( BR) selbst aussuchen. Alle 5 Jahre machen wir den selben Fehler. Wir gehen einfach nicht



wählen ( machen es die anderen) und dadurch es anderen Fraktionen wie die FSG es leicht machen zu "gewinnen". Als eurer zukünftiger Betriebsrat möchte ich Veränderungen zum Positiven für unsere Kollegen gestalten und möchte das sie stattfinden in unserem Betrieb. Dafür müsstet ihr euch auch aktiv beteiligen bei den Wahlen. Wir, das Team Brandl wollen positive Veränderungen für unsere Kollegen, doch die können nicht erreicht werden wenn nicht ALLE MitarbeiterInnen wählen gehen. Es ist notwendig die FSG Mehrheit zu BRECHEN. **Wir wollen euer Vertrauen wieder zurück gewinnen und euch Hoffnung wieder geben das bessere Zeiten für euch anbrechen** ( zumindest ist das unser Vorsatz). Die Aktivitäten der Betriebsräte sollen sichtbar werden und aktive Einmischung in die Personal Politik des Betriebes sollte wieder vorhanden sein ( falls es je präsent war). Gemeinsam können wir unseren Traum verwirklichen. Für unsere bessere Zukunft.

Euer Visar

**TEAM BRANDL**

Leserbrief

Leserbrief

Leserbrief



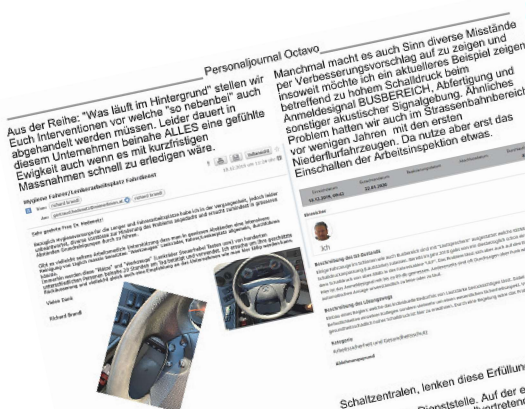
### Betriebsklima

Das Thema „Betriebsklima“ ist für uns kein Neues. Schon mehrmals gabs dazu interessante Artikel in unseren Personaljournalen Nr. 1 Seite 11, Nr. 3 Seite 22 , Nr. 8 Seite 14 um nur Einige zu nennen.

Hinweis: Alle Ausgaben stehen jederzeit zum Download bereit: <https://team-brandl.at/personaljournal.htm>

auch im Kollektiv im positiven wie auch negativen Sinne glaube ich behaupten zu können jede Facette der Anliegen zumindest erahnen zu können. Kurz gesagt. Ich weiss wie der „Hase „läuft und wo es zwick und zwackt. So, genug von mir, zurück zu Thema.

Das Betriebsklima an sich sehe ich immer wie eine Art Gesundheitszustand eines Betriebes. So enorm wichtig ein gesunder Körper für jedes Individuum ist, so essentiell ist ein gutes Betriebsklima auch für einen Betrieb.



**Betriebsklima**  
Seitens der Dienstgeber besteht, so hoffe ich, ernsthaftes Interesse das allgemeine Betriebsklima zu heben...  
Probleme zu evaluieren aber auch vom „Bemühungen“ aber auch vom „Bemühungen“ aber auch vom „Bemühungen“...  
Geschichte der Dienststelle. Auf der e...  
Richard Brandl  
Personaljournal Octavo

**Liebe KollegInnen!**  
In letzter Zeit kommen vermehrt „Verhaltensregeln“ als Dienstaufträge, Verfügungen und Informationsblättern als Konsequenz von publizierten Unmutäußerungen sowie berechtigten Beschwerden seitens des Fahrpersonals, heraus...  
eingeschossen anstatt Ergebnisse aus „Fair Fahren“ umzusetzen...  
Richard Brandl

**Der Betrieb**  
Geschätzte Kolleginnen und Kollegen, es ist mir ein...  
fortlaufend Fehler ins System. Jahre lang sogar...  
Richard Brandl

**007**  
der Arbeitgeber nach der Judikatur kein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung...  
Richard Brandl

**Sommer- und Hitzetage in Wien**  
Österreich erlebte die eifrigsten Sommer der 251-jährigen Messgeschichte im Zeitraum 2000 bis 2017...  
Richard Brandl



Dazu mehrere Teilnahmen an Workshops mit konkreten Vorschlägen und viele Aussendungen mit Vorstellungen. Unternehmensseitig sind aber leider sämtliche Projekte dazu schon eingemottet gewesen bevor noch konkret etwas umgesetzt werden konnte.

Eines noch vorweg da zu unseren Lesern immer mehr neue KollegInnen hinzu stossen und wir bzw ich uns immer wieder neu erklären sollten.

Ich bin schon seit 2006 sehr umtrieblich in der Belegschaftsvertretung aktiv und auch zunächst am Arbeitsgericht Wien als Laienrichter und jetzt Oberlandesgericht tätig. Im Laufe der jetzt schon über 16 Jahren im Dienst aller MitarbeiterInnen komme ich natürlich mit sämtlichen Wünschen, Kritiken, Problemen, Katastrophen aber auch Schicksalen auf Tuchfühlung. Ich sage immer am Puls der MitarbeiterInnen. Durch die Komplettbetreuung der ganzen Einzelfälle wie

Im ersten Fall kümmert man sich möglichst selbst oder der Arzt darum und im zweiten Fall sollte die Unternehmensführung, spätestens die Belegschaftsvertretung dafür sorgen, dass es den Mitarbeitern gut geht.

Ich will jetzt gar nicht gross unterstreichen wie die Situation bei „uns“ ist:-) Eines aber sollte klar sein. Bestehende, lang „dienende“ KollegenInnen sind ein enormes „Humankapital“ welches für das Unternehmen unbezahlbar ist. Zwar wirkt sich die Seniorität in Form von Gehaltssprüngen aus, dass dies aber bei 30 -90 Euro alle 2 Jahre bzw 4 Jahre bzw noch länger, nur von symbolischen Wert ist, ist jedem bewusst. Warum „bedient“ man sich nicht der Erfahrung der Älteren. Was vor über einem Jahrzehnt noch praktiziert wurde scheint in Vergessenheit geraten zu sein.

Unwirksam scheinen diverse Tipps von Neueinsteigern in diversen Qualitätsabteilungen zu sein. Wenig verwunderlich zumal die Erfahrung fehlt und ausserdem das „Setting“ meist verwechselt

wird. Ein Betriebsklima in der eigenen „Oase“ im Büroumfeld ist sicher ein anderes als in der Werkstatt oder den Betriebsabteilungen.

Alleine diese beiden Umfelde kann man überhaupt nicht vergleichen und auch der Abschluss einer theoretischen Befähigungsurkunde garantiert keine Lösungskompetenz. Für jemanden der erst wenige Jahre im Unternehmen vielleicht eine Führungsrolle zugeteilt bekommen hat sind die Abläufe die Probleme die ganzen Umstände in einem tätigkeits fremden Feld ohnehin nicht fassbar. Da nutzen auch Aufforderungen im betriebseigenen Intranet nichts, doch Verbesserungsvorschläge dort zu kommunizieren. Die Jungen trauen sich nicht und die „Alten“ wissen was passiert wenn man kritisiert. Insoweit ein frommer Wunsch eines motivierten Qualitätssicherer.

Der Beitrag soll aber nicht beschreiben warum was nicht funktioniert, das wissen wir alle die den Betrieb aufrecht erhalten ohnehin und eine Belehrung, nein sagen wir lieber „Tipgebung“ Richtung Führungskräfte hat seit Jahrzehnten nicht funktioniert.

Als jemand der viele hunderte MitarbeiterInnen persönlich betreut und begleitet hat, egal ob es nur ein kurzes Gespräch, eine aufwendige Intervention oder Beratung, bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mit Rat und Tat zur Seite stand oder auch neuen MitarbeiterInnen zur richtigen Ansprechperson begleitet habe, so glaube ich, wie weiter oben schon angedeutet, die Wehwehchen zu kennen. Es gibt tatsächlich mehrere Punkte die man rasch und zielführend umsetzen könnte um das Betriebsklima zu verbessern.

Ich erlaube in voller Demut einmal auch folgende Prinzipien zu nennen.

**Ehrlichkeit!** Einfach und normalerweise selbstverständlich führt dies zu Vertrauen. Eine ehrliche Kommunikation bedeutet auch dass es hart aber herzlich zugeht. Sei es in der Schuldfrage wenn einmal etwas passiert (wo gehobelt wird fallen Späne), sei es wenn offensichtliche Schuldkonstruktionen (Machtausübung ohne realistischen Schuldpotenzial) Verwarnungen erzeugen.

**Verlässlichkeit!** Das einzig Verlässliche ist bis auf die Ausnahmen in den Jahren 2014 und 2015 die Pünktlichkeit des Gehalts. Das ist gut aber zuwenig. Verlässlichkeit wäre auch das beispielweise Mitarbeiterbefragungen zu Konsequenzen führen. Das Ankündigungen von Projekten auch eintreten. Kunde Partner Ich ‚Faire Fahrt, Funktionalität der neuen MA Ausweise, Auslieferung der Flexi Generation, Corona 120ger und hundert Sachen mehr...

**Umgang mit Betriebsmitarbeitern!** An dieser Stelle möchte ich den eklatanten Unterschied einmal mehr einbringen. Ich kenne ja beide Welten. Als Betriebsmitarbeiter und als Direktionsmitarbeiter erkennt man hier enormes Potenzial. Natürlich ist innerhalb der Verwaltung ein anderes Szenario evident und wenn man beide „Welten“ miteinander vergleicht hört man im betrieblichen Bereich die üblichen Floskeln während man im Verwaltungsbereich das Sägen an unzähligen Sesselbeinen wahrnimmt. Kurzum. Ein tatsächliches „Miteinander“ würde dem Klima gut tun.

### Mitarbeiter bekam Verwarnung

Auf Bezirkszeitung-Anfrage kommentierten die Wiener Linien die Aufnahmen wie folgt: "Wir nehmen jeden Vorfall sehr ernst und gehen dem auch im Detail nach. Wir haben deshalb umgehend das direkte Gespräch mit dem Kollegen gesucht und über den Vorfall gesprochen". Der Mitarbeiter wurde aufgrund seines Verhaltens verwarnt, sagte Sprecherin Carina Novy und fügte hinzu: "Wir entschuldigen uns, dass es zu diesem Vorfall gekommen ist und werden weiterhin alles tun, um Überschreitungen dieser Art zu verhindern und Vorfälle lückenlos aufzuklären".

Aber es gibt ohnehin **die üblichen „Verdächtigen“**, zumindest im operativen Betriebsbereich, angefangen von Fahrplänen die auch „fahrbar“ sind. Siehe dazu unsere ausführlichen Berichte betreffend Stehzeiten, Pausengewährungen etc. oder die Gewährung von Hitzeablösen im Fahrdienst dort wo es nötig ist. (Altfahrzeuge ohne Klimatisierung) über zeitgemässe Dienstenteilung die ein „privates“ Leben ermöglicht. Auch dazu findet Ihr mehrere Artikel in unseren Personaljournalen. Dienstenteilung im Fahrbetrieb ist schliesslich etwas anderes als Gleitzeit im Büro. Ein unerfahrener Blick erkennt da zuwenig Konfliktpotenzial. Ich betone es aber gerne immer wieder. Dienste im Fahrdienst inklusive der unseeligen Unterbrecherdienste von bis zu 14 Stunden und der für mich noch immer nicht nach vollziehbaren Kürzungsmöglichkeit der Ruhezeit auf „neu“ bis zu 9 Stunden beanspruchen neben dem Umstand dass ein Fahrdienstmitarbeiter JEDEN einzelnen Tag zu einer anderen Uhrzeit beginnt und seinen Dienst beendet, die Örtlichkeit dabei mehrmals variiert und der Dienst der kommenden Tage selbst nur 4 Tage im Voraus bekannt ist, rundet die ungleiche Belastung ab.

**Work life balance** oder einfach, Leben ermöglichen. Es gibt „heute“ sogar

Etat › Online A+

MEDIENTAGE

Facebook als Datenkrake: Gratis hat seinen Preis

03. OKTOBER 2011 12:57

**Über "Pfosten", Schwarzfahrer und Stofftiere auf der Seite der Wiener Linien und ein Plädoyer für "organisches Wachstum" statt gekaufte Fans**

"Auch Fans, die unsere Fahrer als Pfosten beschimpfen, sind uns viel wert", behauptet Answer Lang, Pressesprecher der Wiener Linien, denn: "Vielleicht haben sie ja Recht." Die Wiener Linien sind seit ein paar Monaten auf Facebook vertreten und das "gefällt" 14.000 Fans. Dass es auf der

[posten](#)

[vergrößern](#)

Elternteilzeit. Unzählige Diskussionen darüber ob man diesen ANSPRUCH gewährt und schlimmer noch, während dem gesetzlichen Kündigungsschutz sich vom Mitarbeiter trennen möchte dienen sicher keinem gutem Betriebsklima. Explizit (gleich) gilt das für gewünschte Dienstregelungen und ich spreche nicht von Wünschen dadurch besser Tennistermine wahrnehmen zu können oder Fussballmatches damit zu ermöglichen. Die Zeit war einmal. Nein ich spreche von berechtigten und VERSTÄNDLICHEN INTERESSEN, wie zb der Tatsache dass es eine „innere Uhr“ gibt. Es gibt Tag- und es Nachtmenschen. Das ist genetisch vorgegeben. Nicht genetisch vorgegeben ist die betreffende Diensterteilung dazu. Hier käme das beliebte Wort „Fürsorgepflicht“ ins Spiel und das sollte auch gelebt werden. Mehrere Artikel in unseren Personaljournalen befassen sich damit ausführlich, schaut mal rein. Übrigens: In jedem Personaljournal findet Ihr auf den ersten Seiten ein Gesamtinhaltsverzeichnis um Euch ein Suchen des Themas etwas zu erleichtern. Wesentlich zur Betriebsklimaverbesserung könnte eine verantwortungsbewusste Diensterteilung ermöglichen indem der Faktor Mitarbeiter als Mensch berücksichtigt wird. Bei einem chronischen Personalunterstand, wie wir in seit Jahren pflegen, ist dies eine Herausforderung aber ich kannte Zeiten wo wir weit mehr Personal zur Disposition hatten aber trotzdem keine

Rücksicht auf die persönlichen Wünsche und ERFORDERNISSE gelegt wurde. Man kann mit einem Obstkorb, der übrigens von Euren Betriebsratsumlagen finanziert wird und Shiatsu Massageangeboten keinen Ausgleich zu einer verbesserungswürdigen Diensterteilung argumentieren.

In meinen tausenden Gesprächen (Sorry aber das ist keine Übertreibung) mit Mitarbeitern ist die

Behandlung des „Personals“ an sich aber besonders in kritischen Situationen Hauptgrund für ein schlechtes Betriebsklima. Gefolgt von der Diensterteilung die bei manchen bis zur inneren Kündigung reicht und als Konsequenz dann nur noch ein "Entweder Oder" übrigbleibt. Sämtliche „Sozialleistungen“ die fälschlicherweise so von bestimmten Unternehmensrollen artikuliert werden sind nur Beiwerk und dienen nach meiner Erfahrung nur als Anreiz

bei Newcomern, das Stammpersonal hätte da andere Vorstellungen.

Der chronische Personalunterstand ist dann das Umfeld was das „Miteinander“ noch zusätzlich belastet. Es entsteht ein Dauerdruck und ein Wunscherfüllungsdefizit bei den Urlauben. Es ist ja nachvollziehbar dass bei Personalunterstand die Urlaubsquoten genau erfüllt werden müssen, das Manko dient aber sicher auch nicht einem besseren Betriebsklima.

Dass sich diese Situation bessert müsste man nur mehr Personal aufnehmen und auch ausbilden. Die Behauptung es kämen zu wenig qualifizierte Bewerber kann ich widerlegen. Aus Datenschutzgründen kann ich es leider nicht ausführen aber wie ganz oben schon angedeutet. Ich komme auch mit Einigen Bewerbern ins Gespräch und weiss daher, dass selbst höchst qualifizierte Bewerber, zb Öbb Lokführer die aufgrund des Dienstortes zu den Wiener Linien wechseln wollen NICHT AUFGENOMMEN wurden. Oder die mindestens seit heute fragwürdige Aufnahmevoraussetzung sich „gegen Corona“ impfen lassen zu müssen, erwirkt keine Verbesserung des Personalstandes.



**Hinter dem Mitarbeiter stehen.** Ja so einfach das wäre so schwer fällt es den verantwortlichen Rollen. Kurze Zeit gelang es uns, damals war der Ausrutscher des Pressesprechers Anlass hier massiv Solidarität einzufordern, den gewohnten Reflex, egal was passiert ist zunächst der Mitarbeiter schuld, zu unterdrücken. Kurze Zeit wurde nach Vorfällen die an die Öffentlichkeit gelangten, inne gehalten und die Sachlage geprüft und erst dann die betriebliche Konsequenz verlaublich. Es war einmal. Heute ist es wieder so, dass zunächst einmal verwarnt, beschuldigt und sich in der Öffentlichkeit entschuldigt wird bevor einmal mittels Recherche ermittelt ist was tatsächlich los war. DAS gehört auch zum Einfluss wie sich ein Betriebsklima anfühlt. Ich glaube man kann noch viele weitere Empfehlungen aus unseren bereits erschienen Personaljournalen heraus lesen wenn man denn möchte. Man sollte auf jeden Fall die Meinung der „Alten“ einholen bevor man wieder Zukunftsprojekte als Allheilmittel glaubt ins Rennen werfen zu können.

Richard Brandl



## GEKÜNDIGT?

..... FALLS SIE BLEIBEN WOLLEN:

**Rechtsanwalt Mag. Johannes BÜGLER**

**team**  
**anwälte**  
WWW.TEAMANWAELTE.AT



## !!! Leserbrief !!!

Behauptungen in Leserbriefen werden von der Redaktion nach besten Gewissen geprüft. Namen der Redaktion bekannt

### Denkanstoß Kündigungswelle U-Bahn Teil 2



Ist dies gewollt oder Absicht?!

1. Dienstzeiten
2. Vorrückende Dienste
3. Fehlende Wertschätzung und Umgang mit MitarbeiterInnen
4. Allgemeines

1 1.1 Dienstpläne werden so ausgearbeitet, dass KollegInnen zB am Reumannplatz aufhören, der Zug von dem sie absteigen fährt aber nur bis Alaudagasse, der PKW steht in Neulaa oder Oberlaa (es muss der nächste Zug genommen werden)

1.2 zB Stadion aufhören, der Zug von dem sie absteigen fährt nur bis Aspernstraße, der PKW steht aber in der Seestadt (es muss der nächste Zug genommen werden, um zum eigenen PKW zu kommen)

1.3 Es wurde vor einigen Jahren über die Teamleiter eine Umfrage gestartet, wo die KollegInnen der U-Bahn bevorzugt anfangen möchten (dies wurde bis zum heutigen Tage nicht umgesetzt)

2 2.1 Ich bin seit 2010 im Fahrdienst tätig und bis vor einigen Jahren war es so, dass man mit starken Diensten und am 5. Tag (letzter Arbeitstag) einen kürzeren Dienst (kürzeres Wagerl) bekommen hat. Dies machte auch sehr viel Sinn, da man am letzten Tag nicht mehr so leistungsfähig, wie am ersten Tag nach dem „Wochenende“ sein kann. Leider musste ich feststellen, dass meine KollegInnen und ich mit kürzeren Diensten beginnen und am letzten Tag weit mehr als 8 Stunden Dienste fahren.

Ein Beispiel; Frühwoche  
Freitag/Samstag/Sonntag, 6.5 – 7 Std,  
Dienstag/Mittwoch letzter Tag bis von ca 4:20 - 13:00 und in der Spätwoche  
Freitag/Samstag Nacht, Sonntag 6.5 – 7.5 Std und dann werden die Dienste so vergeben, dass man am letzten Tag vorgezogen wird (Dienstag/Mittwoch) und einen Tagdienst bekommt. Das ist richtig gut für Work-Life-Balance! Auf Linie – Wiener

Linien Mitarbeiterzeitung, Ausgabe 01/22, Seite 11

3 3.1 Die Wertschätzung im Bereich U-Bahn lässt sehr zu wünschen übrig. Dies dürfte mit der Abschaffung des Leistungstopfes zusammenhängen.

3.2 Es ist zurzeit gängige Praxis, dass ein MitarbeiterIn sofort vorverurteilt wird, einen Fehler begangen zu haben, ohne zu allererst dem MitarbeiterIn den Rücken zu stärken, sondern er wird geschwächt. Zu 95% in allen Fällen trifft den Mitarbeiter keine Schuld. Zum Beispiel; Fahrdienst U-Bahn, ein KollegIn hat eine Überführung erfahren und vergisst im Schock den Kurzschließer einzulegen. Der überführte Fahrgast (Selbstmörder/Springer) steht sicherlich nicht auf und greift unter die Stromschiene. Die eintreffende BI, Rüstwagen, Einsatzkräfte werden den Gleisbereich nie betreten, bevor nicht der Kurzschließer im U-Bahnzug kontrolliert wurde und/oder die Erdungskrücke angebracht wurde. Trotz alledem wurde der/dem betroffenen KollegIn/FahrerIn eine Beanstandung (Fleck) zur Unterfertigung vorgelegt.

Liebe KollegInnen! Es steht euch jederzeit frei, eine Vertrauensperson zum Gespräch, als Unterstützung, mitzunehmen. Dies kann ein Betriebsrat, ein/eine KollegIn sein oder ein Rechtsanwalt. Ihr müsst nichts unterschreiben! Ihr dürft alle Unterlagen in eurer Akte einsehen und auch Kopien diesbezüglich müssen nach Aufforderung euerseits ausgehändigt werden.

3.3 Ganz arg ist, wenn ein FahrlehrerIn mit einem FahrschülerIn einen Vorfall während des Fahrdienstes hat und eine Meldung gelegt werden muss, dass dient auch zur Übung (Schulung) für den FahrschülerIn. Seitens der Diensterteilung, bekommt leider nur der FahrlehrerIn die 20 Minuten nach dem Dienst im Hastus eingetragen. Das bedeutet, der FahrschülerIn bleibt unentgeltlich länger und schreibt die Meldung mit dem FahrlehrerIn oder er lernt es nicht und geht nach Hause (sehr bedenklich).

4.1 Sehr geehrter Herr Kollege Nikolaus Panzera! Es ist sehr lobenswert, was Sie im Mitarbeiterjournal „Auf Linie“ preisgegeben haben. Die Fluktation ist Hausgemacht!! Wir schreiben das Jahr 2022 und Sie schaffen es zum Beispiel nicht, die berüchtigte Langsamfahrstelle SR-TB Schottenring-Taborstraße Gleis 1 und 2, zeitlich begrenzt automatisch zu regeln (U5 soll Fahrerlos fahren?!). Wir sind eine Vollbahn und auf der U2 wird zu 99% automatisch gefahren und wenn dann leider KollegInnen zu schnell fahren, in diesem berüchtigten Streckenabschnitt, werden Beanstandungen (Fleck) verteilt. Dies stellt wiederum auch keine Wertschätzung der KollegInnen statt. Sie bekunden KollegInnen länger im Job halten zu wollen! Lassen Sie Taten/Daten sprechen! Im Jahr 2022 haben mindestens 40-50 KollegInnen schon das Handtuch geworfen und bis Jahresende kommen noch einige Weitere dazu. Das Teilzeit-U-Bahn-Fahren KANN ausgeübt werden, nur leider bekommen es zurzeit Vollzeit-U-Bahn-Fahrer nicht genehmigt. Auch werden Frauen zurzeit bevorzugt, beim Wechsel in andere Abteilungen, es sollte ein Mann und eine

Frau gleichgestellt werden! Es wäre schön, wenn wieder mehr auf MitarbeiterInnen geschaut werden würde, diese zu fördern, zu unterstützen, den Job wieder attraktiv gestalten um MitarbeiterInnen zu halten, um auch das nicht gerade berauschende Ansehen, wie zB auf kununu.com wieder ansehlicher zu machen.

4.2 Ein wichtiges Thema von Kolleginnen betrifft die Hygiene auf den Damentoiletten. Es ist sogar bei McDonalds möglich die Toiletten mehrmals täglich zu reinigen. Falls dies, wie bisher nur 1x täglich möglich ist, wäre es angebracht Desinfektionstücher/Reinigungstücher für die Toiletanlagen (Klobrille) zur Verfügung zu stellen.



Ich hoffe dass ich wieder zum Nach- bzw Umdenken anregen konnte.

Liebe Grüße  
Anonymus

**TEAM BRANDL**

**TEAM BRANDL**

**TEAM BRANDL**

**Fahrradanhänger >**

Ablinger 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.

Kollege Trappl Robert 01/7909 - 19251

**Busvermietung**

Hauptwerkstätte: Koll. Trappl +43 (1) 7909 19251

Bestattung: Koll. Rotter +43 (1) 50195 28511



im Internet:



Facebook:



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

Anonymes Forum:

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

Homepage

<https://team-brandl.at>



[richard.brandl@gmx.at](mailto:richard.brandl@gmx.at)



<https://twitter.com/ritschBrand>

Tel 0660 349 21 28



**TEAM BRANDL**





## Desaster an der Zinsfront

Nicht die schwächelnde Politik oder die durch Spekulanten hoch getriebene Inflation wird unseren Wohlstand zerstören. Es werden WIEDER die BANKEN sein die den (hart erwirtschafteten) Wohlstand der

Mittelschicht ramponieren wird! Die Banken die schon mehrmals, zuletzt ab dem Jahr 2008, mittels Steuergeld saniert und gerettet wurden.

Um die Brisanz im Ganzen zu erfassen muss man sich vor Augen führen welche Aufgaben eigentlich Banken hätten und welcher „Tätigkeit“ sie sich aber tatsächlich bedienen.

Zurück zum Thema.

Das Konzert von bisher jämmerlichen Lohnabschlüssen in der Vergangenheit – trotz konstatierten Lobpreisungen der „Verhandler“-siehe Personaljournal 11 Seite 7

– hatte ja nie zugelassen einen Puffer aus einem Arbeitseinkommens auf zu bauen. Man musste aufgrund der Höhe des Lohnes IMMER schon Überstunden leisten um sich etwas „mehr“ zu gönnen

oder eine Absicherung zu erwirtschaften. DA ist eine zusätzliche Belastung in Form von Teuerung sofort spürbar und verlangt nach Kompensation.

Da aber für die grosse Mehrheit selbst die Leistung von Überstunden alleine nicht ausreicht ein Eigenheim in kurzer Zeit zu kaufen wird man sich die zukünftigen Lohnzahlungen ausborgen. Dafür wurde das Instrument BANK geschaffen. Man bedient sich dessen Eigenschaft, Geld dass man in Laufe von 20 oder 30 Jahren verdient, erarbeitet, schon jetzt zur Verfügung zu haben. Man leiht sich sozusagen den eigenen zukünftige Arbeitslohn in der Gegenwart aus. Dafür kassieren Banken hohe Gebühren und auch sämtliche anfallende Leistungen müssen natürlich bezahlt werden., Soweit OK.

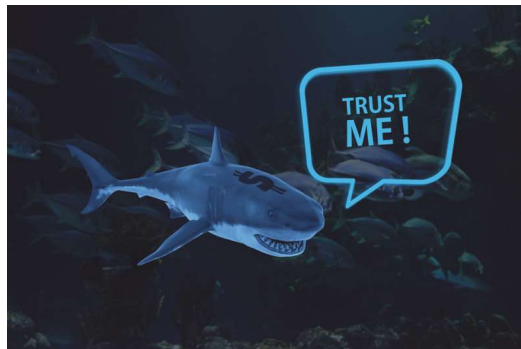
Das geliehene Geld welches

dann von der Bank zur Auszahlung kommt stammt ja nicht aus dem Eigentum der Bank selbst sondern es wird in einer beträchtlichen Höhe zunächst erst in diesem Moment erzeugt. Der andere existierende Teil stammt dann von bereits zurückbezahlten Kapital bzw Einlagen anderer Schuldner oder Sparer. Die Bank fungiert also als reiner Vermittler von fremden Besitztümern und die Dienstleistung selbst– also die Abwicklung – kann man als Leistung erkennen und anerkennen – die Gebühren.

Wir wissen aber, dass die Bank natürlich nicht nur von dieser Vermittlung, also der eigentlichen Leistung verdient, sondern hauptsächlich von dem „Nebengeschäft“ dem Ausborgen von Kapital. Und da wird's nun bizarr. Und deshalb haben die Banken das Potenzial ganze Volkswirtschaften ins Elend zu stürzen.

WIEDER!. Wenn man 8 bis 9 Prozent Inflation noch mit Einschränkungen kompensieren und der Staat in gewisser Weise gegensteuern kann wird es erst richtig kritisch wenn aber nun den braven Häuselbauern und Eigentumswohnungsbesitzern die Kredite verteuert werden. Dann gehts ans Eingemachte.

Das sind Kosten die man NICHT KOMPENSIEREN KANN. Wenn die Zinsen auf ein Niveau steigen die wir vor der Bankenkrise jedoch mit geringer Inflation hatten, dann verteuert das den Kredit pro 100.000 Euro um 500 Euro monatlich. Viele "Häuselbauer", viele Wohnungseigentümer haben 200.000 bis 300.000 Euro offen und haben die Lebensplanung mit den damals gültigen Parametern kalkuliert. Siehe dazu unseren Artikel aus dem 16. Personaljournal auf Seite 12.



Während sich nur ein bedauernswerter Laie über steigende Zinsen freuen kann (Siehe Journal 16 Seite 12) zeigt dieses Beispiel was passiert wenn die EZB von einer Minuszinsphase auf 0 % Zinsen umsteigt.

Personaljournal Undecimo autem

**GEHALTSABSCHLÜSSE - VERGLEICH**

OFFENTLICHER DIENST	METALL-INDUSTRIE	METALL-GEWERBE	HANDEL	Informations
2008/01	100	100	100	100
2008/02	100	100	100	100
2008/03	100	100	100	100
2008/04	100	100	100	100
2008/05	100	100	100	100
2008/06	100	100	100	100
2008/07	100	100	100	100
2008/08	100	100	100	100
2008/09	100	100	100	100
2008/10	100	100	100	100
2008/11	100	100	100	100
2008/12	100	100	100	100
2009/01	100	100	100	100
2009/02	100	100	100	100
2009/03	100	100	100	100
2009/04	100	100	100	100
2009/05	100	100	100	100
2009/06	100	100	100	100
2009/07	100	100	100	100
2009/08	100	100	100	100
2009/09	100	100	100	100
2009/10	100	100	100	100
2009/11	100	100	100	100
2009/12	100	100	100	100
2010/01	100	100	100	100
2010/02	100	100	100	100
2010/03	100	100	100	100
2010/04	100	100	100	100
2010/05	100	100	100	100
2010/06	100	100	100	100
2010/07	100	100	100	100
2010/08	100	100	100	100
2010/09	100	100	100	100
2010/10	100	100	100	100
2010/11	100	100	100	100
2010/12	100	100	100	100
2011/01	100	100	100	100
2011/02	100	100	100	100
2011/03	100	100	100	100
2011/04	100	100	100	100
2011/05	100	100	100	100
2011/06	100	100	100	100
2011/07	100	100	100	100
2011/08	100	100	100	100
2011/09	100	100	100	100
2011/10	100	100	100	100
2011/11	100	100	100	100
2011/12	100	100	100	100
2012/01	100	100	100	100
2012/02	100	100	100	100
2012/03	100	100	100	100
2012/04	100	100	100	100
2012/05	100	100	100	100
2012/06	100	100	100	100
2012/07	100	100	100	100
2012/08	100	100	100	100
2012/09	100	100	100	100
2012/10	100	100	100	100
2012/11	100	100	100	100
2012/12	100	100	100	100
2013/01	100	100	100	100
2013/02	100	100	100	100
2013/03	100	100	100	100
2013/04	100	100	100	100
2013/05	100	100	100	100
2013/06	100	100	100	100
2013/07	100	100	100	100
2013/08	100	100	100	100
2013/09	100	100	100	100
2013/10	100	100	100	100
2013/11	100	100	100	100
2013/12	100	100	100	100
2014/01	100	100	100	100
2014/02	100	100	100	100
2014/03	100	100	100	100
2014/04	100	100	100	100
2014/05	100	100	100	100
2014/06	100	100	100	100
2014/07	100	100	100	100
2014/08	100	100	100	100
2014/09	100	100	100	100
2014/10	100	100	100	100
2014/11	100	100	100	100
2014/12	100	100	100	100
2015/01	100	100	100	100
2015/02	100	100	100	100
2015/03	100	100	100	100
2015/04	100	100	100	100
2015/05	100	100	100	100
2015/06	100	100	100	100
2015/07	100	100	100	100
2015/08	100	100	100	100
2015/09	100	100	100	100
2015/10	100	100	100	100
2015/11	100	100	100	100
2015/12	100	100	100	100
2016/01	100	100	100	100
2016/02	100	100	100	100
2016/03	100	100	100	100
2016/04	100	100	100	100
2016/05	100	100	100	100
2016/06	100	100	100	100
2016/07	100	100	100	100
2016/08	100	100	100	100
2016/09	100	100	100	100
2016/10	100	100	100	100
2016/11	100	100	100	100
2016/12	100	100	100	100
2017/01	100	100	100	100
2017/02	100	100	100	100
2017/03	100	100	100	100
2017/04	100	100	100	100
2017/05	100	100	100	100
2017/06	100	100	100	100
2017/07	100	100	100	100
2017/08	100	100	100	100
2017/09	100	100	100	100
2017/10	100	100	100	100
2017/11	100	100	100	100
2017/12	100	100	100	100
2018/01	100	100	100	100
2018/02	100	100	100	100
2018/03	100	100	100	100
2018/04	100	100	100	100
2018/05	100	100	100	100
2018/06	100	100	100	100
2018/07	100	100	100	100
2018/08	100	100	100	100
2018/09	100	100	100	100
2018/10	100	100	100	100
2018/11	100	100	100	100
2018/12	100	100	100	100
2019/01	100	100	100	100
2019/02	100	100	100	100
2019/03	100	100	100	100
2019/04	100	100	100	100
2019/05	100	100	100	100
2019/06	100	100	100	100
2019/07	100	100	100	100
2019/08	100	100	100	100
2019/09	100	100	100	100
2019/10	100	100	100	100
2019/11	100	100	100	100
2019/12	100	100	100	100
2020/01	100	100	100	100
2020/02	100	100	100	100
2020/03	100	100	100	100
2020/04	100	100	100	100
2020/05	100	100	100	100
2020/06	100	100	100	100
2020/07	100	100	100	100
2020/08	100	100	100	100
2020/09	100	100	100	100
2020/10	100	100	100	100
2020/11	100	100	100	100
2020/12	100	100	100	100
2021/01	100	100	100	100
2021/02	100	100	100	100
2021/03	100	100	100	100
2021/04	100	100	100	100
2021/05	100	100	100	100
2021/06	100	100	100	100
2021/07	100	100	100	100
2021/08	100	100	100	100
2021/09	100	100	100	100
2021/10	100	100	100	100
2021/11	100	100	100	100
2021/12	100	100	100	100
2022/01	100	100	100	100
2022/02	100	100	100	100
2022/03	100	100	100	100
2022/04	100	100	100	100
2022/05	100	100	100	100
2022/06	100	100	100	100
2022/07	100	100	100	100
2022/08	100	100	100	100
2022/09	100	100	100	100
2022/10	100	100	100	100
2022/11	100	100	100	100
2022/12	100	100	100	100
2023/01	100	100	100	100
2023/02	100	100	100	100
2023/03	100	100	100	100
2023/04	100	100	100	100
2023/05	100	100	100	100
2023/06	100	100	100	100
2023/07	100	100	100	100
2023/08	100	100	100	100
2023/09	100	100	100	100
2023/10	100	100	100	100
2023/11	100	100	100	100
2023/12	100	100	100	100
2024/01</				

Tel. 05 99 05 995

Datum 22.01.2021

Tel. 05 99 05 995

Datum 22.07.2022

Betreff: **Zinssatzänderung IBAN AT52 1400**

**Zinsen seit 2014 bei 0 bzw -0,5 Prozent**

Sehr geehrte Frau  
Sehr geehrter Herr

Wie mit Ihnen vertraglich vereinbart, wird der Zinssatz Ihres Kredites halbjährlich gemäß der Änderungen des objektiven Indikators angepasst.

Daher beträgt der Zinssatz des unter oben angeführter IBAN eingeräumten Kredites

**ab 01.02.2021 4,685% p.a.**

Wir werden die Raten dem Gesetz entsprechend an die neuen Konditionen anpassen, sodass die Rückzahlung des Kredites innerhalb der vereinbarten Laufzeit möglich ist.

Die neue Rate beträgt daher EUR 564,63 pro Monat und ist erstmals am 01.03.2021 fällig.

Ihren Lastschriftauftrag haben wir entsprechend geändert.

Betreff: **Zinssatzänderung IBAN AT52 1400**

**EZB erhöht von -0,5 auf 0 Prozent**

Sehr geehrte  
Sehr geehrter

**Banken erhöhen um 1%**

Wie mit Ihnen vertraglich vereinbart, wird der Zinssatz Ihres Kredites halbjährlich gemäß der Änderungen des objektiven Indikators angepasst.

Daher beträgt der Zinssatz des unter oben angeführter IBAN eingeräumten Kredites

**ab 01.08.2022 5,685% p.a.**

Wir werden die Raten dem Gesetz entsprechend an die neuen Konditionen anpassen, sodass die Rückzahlung des Kredites innerhalb der vereinbarten Laufzeit möglich ist.

Die neue Rate beträgt daher EUR 580,31 pro Monat und ist erstmals am 01.09.2022 fällig.

**Während Kreditnehmer ab 1.7.22 höhere Kreditzinsen zahlen müssen verlangt die selbe Bank Strafzinsen für GUTHABEN!!!!**

Wien, am 3. Juni 2022

**Negative Habenzinsen auf Ihrem Geschäftskonto ab 1.7.2022**

Sehr geehrte ~~XXXXXXXXXXXX~~

wie Sie sicherlich wissen, verrechnet die Europäische Zentralbank den Banken und damit auch der BAWAG P.S.K. einen Einlagezins von minus 0,5 %. Einlagen von Kunden sind für die BAWAG P.S.K. daher Kosten verbunden, sodass wir aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen auf dem Geld- und Kapitalmarkt Verzinsung des Guthabens auf Ihren Girokonten ändern.

Mit 1.7.2022 senken wir den Haben-Zinssatz für Einlagen auf Ihren Girokonten bei der BAWAG P.S.K. auf minus 0,5 %, sodass Sie für Ihre Guthaben Zinsen bezahlen müssen.

Betroffen sind folgende Girokonten:  
~~XXXXXXXXXXXX~~

Bitte beachten Sie: Die Verrechnung des neuen Zinssatzes erfolgt ab 1.7.2022 und bis auf weiteres für jedes Quartal im Nachhinein über das jeweilige Konto.

Um Ihr Guthaben alternativ zu veranlagen, bieten wir Ihnen eine maßgeschneiderte Lösung. Wenn Sie über attraktive Veranlagungsmöglichkeiten sprechen möchten oder Fragen haben, sind wir gerne per E-Mail an kundenservice@bawagpsk.com für Sie da.

Mit freundlichen Grüßen  
BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft

Mag.(FH) Thomas Breitenbaum  
Head of Retail Analytics and Strategic Projects

Werner Rodax  
Bereichsleitung Privat- und Geschäftskundenvertrieb

BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft • Sitz in A-1100 Wien, Wiedner G. Handelsgesellschaft Wien FN 205340x • www.bawagpsk.com • Tel. 05 99 05 995 • kundenservice@bawagpsk.com

Zeitgleich die Geschäftskunden für Guthaben Strafzinsen zahlen müssen, werden die Kreditzinsen schon vorab von einem hohen Niveau doppelt so schnell angehoben.

Für die Menschen die Kredite laufen haben erhöhen sich die Zinsen durch den letzten Zinsschritt nicht nur um diese Erhöhung von 0,5 % sondern um weit aus höher und auch früher.

Was passiert wenn weitere Zinsschritte kommen braucht man nicht mehr zu beschreiben. Spargbücher werden weiterhin mit praktisch NICHTS verzinst, die Kredite werden aber bis zur Unfinanzierbarkeit teurer.

**Für jedes Prozent an Zinsen mehr bekommt der Sparer abzüglich der 25 % KEST ein paar CENT (je nach Einlage: Bsp 1000 Euro mit 1% Zinsen = 62,5 CENT) pro Monat während der Kreditnehmer zum selben Zeitpunkt 166 Euro (Annahme 200.000 Euro aushaftend) pro Monat Mehrbelastung erfährt.**

Die pikanten Auswüchse der Banken werden immer deutlicher:

Ein und das selbe Institut verlangt höhere Kreditzinsen und aber auch Strafzinsen für Guthaben. In der Natur gibt eine Species die ohne Nutzen für Andere von Wirten Blut saugt. Könnte man den Namen dieses Blutsaugers auch auf die schon einige Male mit Steuergeld aufgefangene Bankenlandschaft anwenden?

Manuela



## Wildtier in Not gefunden?

Hilfe und Informationen unter: +43 677 614 252 26  
9-20h täglich - Fotos, Videos, (Sprach-)Nachrichten per WhatsApp oder Signal.

Rufen Sie uns an, ob das Tier wirklich Hilfe benötigt und zu uns gebracht werden soll.

Mit Fotos oder kurzen Videos des Tieres können wir wesentlich besser die Situation beurteilen und helfen.

Wildvogelwaisentipps finden Sie unter:

[www.wildvogelhilfe.org](http://www.wildvogelhilfe.org)

oder auch für andere Wildtierarten unter:

[www.eulen-greifvogelstation.at/erste-hilfe-fuer-wildtiere/](http://www.eulen-greifvogelstation.at/erste-hilfe-fuer-wildtiere/)

## UNTERNEHMEN: DIE GRÖSSTEN PROBLEME

Es wird ein großes bis sehr großes Problem mit/bei folgenden Themen geben, Zustimmung in Prozent

Personalmangel 82%

steigende Energiepreise 63%

Rohstoffmangel, Vorleistungen 54%

(z. B. Computer-Chips, Holz, etc.)

Quelle: IFES (Strukturwandelbarometer 2021), Basis: Gesamt, n=1.389



[www.ak.at/strukturwandelbarometer](http://www.ak.at/strukturwandelbarometer)



## Einvernehmlich kündigen?

Macht Sinn, wenn man die eigene **Kündigungsfrist von einem Monat** aufgrund eines anderen im Einvernehmen **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 30.12.2002!) **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

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 dringst zu einem Gespräch mit einer kompetenten (Vorsicht bei der Auswahl) Vertrauensperson bzw. Beratung.

Richard Brandl

**TEAM BRANDL**

Das Thema Kündigung hat sich längst zum Dauerbrenner entwickelt sodass wir **WIEDER** die wichtigsten Eckpunkte zur Beachtung anbieten.

Arbeitszeit, Abfertigung, Kündigungen, Sozialleistungen, Verordnungen, Erklärungen dann findet Ihr alles Wissenswerte darüber in den Personaljournalen aus einer Hand.

In unseren Personaljournalen findet Ihr neben interessanten Berichten auch rechtliche Detailbeantwortungen. Jedes Personaljournal listet ein Gesamtinhaltsverzeichnis von allen bisherigen Ausgaben. Habt Ihr Fragen zu

Holt Euch Eure Ausgabe des Personaljournal **JEDERZEIT ORT und ZEIT unabhängig** von unserer Webseite: <https://team-brandl.at/personaljournal.htm>

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**

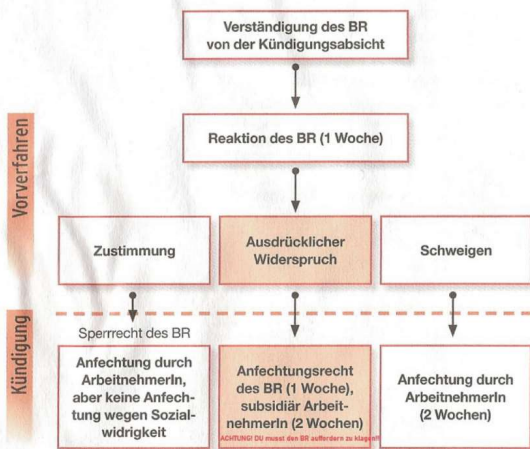
### Kündigung "einvernehmlich" Nachteile

- 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**



Schon in der Ausgabe Nr. 11 des Personaljournalen 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.

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.



## Angesteckt am Arbeitsplatz – Covid-19 als Berufskrankheit

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie im Februar 2020 haben sich unzählige Menschen am Arbeitsplatz oder am Weg dorthin mit dem Virus infiziert. Insbesondere

für Betroffene von Long-Covid kann die Anerkennung der Erkrankung als Berufskrankheit bedeutend sein, um existenziellen Ängsten entgegenzuwirken und eine bestmögliche medizinische Versorgung zu erhalten. Aktuelle Zahlen zeigen, dass Versicherte in der praktischen Durchsetzung ihrer Ansprüche allerdings vor zahlreiche Probleme gestellt sind.

### 1 Wann liegt eine Berufskrankheit vor?

Eine Erkrankung an Covid-19 ist eine Berufskrankheit, wenn die Infektion in einem in der Berufskrankheitenliste (BK-Liste) angeführten „Listeunternehmen“ erfolgte. Explizit genannt werden Gesundheitseinrichtungen, wie Kranken- und Pflegeanstalten, öffentliche Apotheken, Bildungseinrichtungen, Laboratorien und Justizanstalten; erfasst werden aber auch Unternehmen, in denen eine „vergleichbare Gefährdung“ besteht. Durch die Einführung dieser Generalklausel im Jahr 1998 sollten „alle anderen potentiell in Frage kommenden“ Unternehmen erfasst werden. Vor dem Hintergrund der Pandemie und der zahlreichen Einschränkungen durch die Covid-19-Gesetzgebung besteht unbestreitbar ein allgemein sehr hohes Risiko, sich mit Corona zu infizieren, das nicht auf bestimmte Unternehmen beschränkbar ist. Sofern in der Arbeit Kontakt zu anderen Menschen, insbesondere Kund:innen oder Kolleg:innen, besteht, kann in Zeiten einer Pandemie nicht davon ausgegangen werden, dass es sich um vorwiegend gesunde Menschen handelt. Versicherte, die am Arbeitsplatz persönlichen Kontakt zu anderen Personen haben, sind daher unweigerlich einem vergleichbaren Infektionsrisiko ausgesetzt wie Beschäftigte von in der BK-Liste ausdrücklich aufgezählten Unternehmen.

### 2 Beweisführung

Wer behauptet, sich im beruflichen Umfeld infiziert zu haben, muss dies auch beweisen. Das bedeutet, die versicherte Tätigkeit, die schädigende Einwirkung am Arbeitsplatz und die Infektion müssen mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nachgewiesen werden. Wenn dies gelingt, wird im Sinne des sogenannten Anscheinsbeweises vermutet,

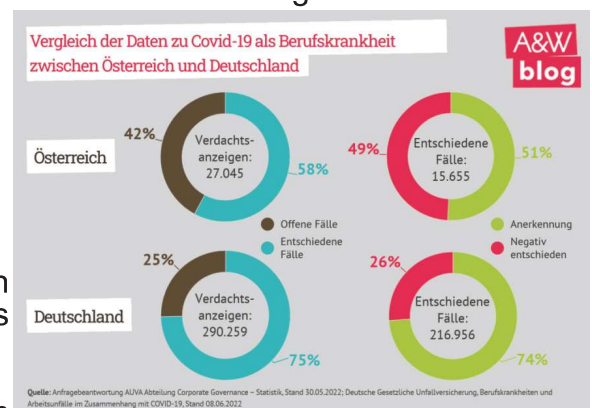
dass die Infektion am Arbeitsplatz erfolgte. Zur Widerlegung dieses Beweises müsste der Unfallversicherungsträger nachweisen, dass die Infektion im privaten Umfeld zumindest gleich wahrscheinlich ist.

Der Nachweis der versicherten Tätigkeit und der Erkrankung wird in der Praxis kein Problem darstellen. Sofern die Indexperson bekannt ist bzw. ein Cluster am Arbeitsplatz vorlag, lässt sich auch die schädigende Einwirkung leicht beweisen. Schwieriger wird es dann, wenn man sich bei einer unbekanntem Person infiziert hat. Bei regelmäßigem Kontakt mit anderen Menschen im beruflichen Umfeld (Patient:innen, Kinder, Kund:innen etc.) ist es in Zeiten einer Pandemie sehr wahrscheinlich, dass eine Exposition mit dem Virus im krankheitsauslösenden Ausmaß am Arbeitsplatz vorliegt. Ob die Infektion mit überwiegender Wahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz erfolgt ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Sofern allerdings ein privater Kontakt mit einer infizierten Person, insbesondere z. B. durch Mitbewohner:innen, ausgeschlossen werden kann, wird bei entsprechend vielen Kontakten im Arbeitsumfeld in der Regel die Ansteckung im beruflichen Kontext wahrscheinlicher sein als bei einer privaten Tätigkeit wie Einkaufen, Theater- oder Friseurbesuch etc.

### 3 Aktuelle Daten – Probleme in der Praxis

Die Vollziehungspraxis der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) hat gezeigt, dass Versicherte in der praktischen Durchsetzung ihrer Ansprüche vor zahlreiche Probleme gestellt sind. Beispielsweise wird die in der BK-Liste normierte „vergleichbare Gefährdung“ de facto nicht geprüft, folglich eine Anerkennung als Berufskrankheit außerhalb der explizit aufgelisteten Unternehmen von vornherein ausgeschlossen.

Zudem hat sich gezeigt, dass selbst die Nennung einer Indexperson bzw. das Aufzeigen eines Clusters im Arbeitsumfeld unter gleichzeitigem Ausschluss einer Infektion im privaten Umfeld von der Unfallversicherung teilweise als nicht ausreichende Beweisführung befunden wird. Beispielsweise wurde im Fall einer Kindergartenpädagogin, die sich bei ihrer Kollegin infizierte, die Infektion nicht als Berufskrankheit anerkannt.



Ein weiteres Problemfeld ist die schleppende Erledigung der Meldungen durch die Unfallversicherung. Seit Ausbruch der Pandemie wurden in Österreich 27.045 Covid-Erkrankungen als Berufskrankheit gemeldet, wovon bislang nur 15.655 erledigt wurden. In 42 % der Fälle warten Versicherte daher nach wie vor auf eine Entscheidung der AUVA. Von den bereits abgeschlossenen Fällen wurde jeder zweite negativ entschieden. Ein Blick nach Deutschland zeigt, dass es auch anders geht: Von bislang 290.259 gemeldeten Verdachtsanzeigen wurden bereits 216.956, also knapp 75 %, erledigt. In 74 % der Fälle wurde die Infektion als Berufskrankheit anerkannt.

#### 4 Lösungsvorschläge

Festzuhalten ist, dass über bestimmte Leistungen aus der Unfallversicherung – insbesondere die Versehrtenrente – gemäß dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz jedenfalls mit Bescheid zu entscheiden ist. Versicherte haben in diesen Fällen einen Anspruch auf bescheidmäßige Erledigung und damit Einräumung der Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung. Auch wenn die Versicherungsträger nachvollziehbarerweise mit einer Vielzahl an Meldungen konfrontiert sind, so sind sie dennoch angehalten, Bescheide auszustellen und den Versicherten den Rechtsweg zu eröffnen.

Zudem sollten die Verfahren effizienter gestaltet werden, um den Versicherten rasch zu ihren Leistungen zu verhelfen. Vor dem Hintergrund der Pandemie bietet sich eine Erweiterung der BK-Liste auf sämtliche

Unternehmen, in denen persönlicher Kontakt zu Kund:innen oder Arbeitskolleg:innen besteht, an. Auf diese Weise ersparen sich die Versicherungsträger die Prüfung, ob eine vergleichbare Gefährdung vorliegt. Dies kann nicht nur zu einer Verfahrensbeschleunigung und damit einer Entlastung der ohnehin durch die Krankheit schwer beeinträchtigten Versicherten beitragen, sondern ist auch im Sinne der Rechtssicherheit geboten. Denn viele Versicherte wissen nachvollziehbarerweise nicht, ob sie überhaupt in einem Listenunternehmen arbeiten und nehmen aufgrund dieser Unsicherheit von einer Meldung ihre Erkrankung beim Versicherungsträger Abstand.

#### 5 Fazit

Für Menschen, die an Long-Covid leiden und mit schwerwiegenden Erschöpfungserscheinungen kämpfen, kann das lange Warten auf eine Entscheidung des Unfallversicherungsträgers eine zusätzliche Belastung bedeuten. Ziel muss daher sein, den Versicherten rasch Klarheit über ihre Ansprüche aus der Unfallversicherung zu verschaffen. Ein möglicher Weg zur Beschleunigung der Verfahren ist die Öffnung der Berufskrankheitenliste auf sämtliche Unternehmen, in denen persönlicher Kontakt zu Kund:innen oder Arbeitskolleg:innen besteht. Dies würde nicht nur die Erledigung der Meldungen beschleunigen und Rechtssicherheit schaffen, sondern ist auch vor dem Hintergrund der Pandemie und dem allgemein hohen Infektionsrisiko geboten.

Elisabeth Bischofreiter  
Rechtsexpertin AK Wien

**TEAM BRANDL**  
WIENER LINIEN

**TEAM BRANDL**  
WIENER LINIEN

**TEAM BRANDL**  
WIENER LINIEN

**TEAM BRANDL**  
WIENER LINIEN



#### Zur Freistellung aufgrund Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe

Nach einer kurzen „Pause“, in der keine Verordnung hinsichtlich Freistellung

wegen der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe verabschiedet wurde, ist diese Freistellung nunmehr wieder möglich. Der Arbeitgeber ist daher aufgrund des ASVG, der entsprechenden COVID-Verordnung und aufgrund seiner Schutz- und Sorgfaltspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitnehmer freizustellen, wenn die Arbeitsleistung nicht im Homeoffice erbracht oder die Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitgeber so gestaltet werden kann, dass

eine Ansteckung mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Die Freistellung erfolgt zum Schutz des Arbeitnehmers vor einer Ansteckung mit dem CoV-SARS-19-Virus. Für die Freistellung ist dem Arbeitgeber ein COVID-19-Risiko-Attest vorzulegen, welches – je nach Verordnung – eine Bestätigung der Sozialversicherung enthalten muss. Wenn der Arbeitgeber – trotz Vorliegens der Voraussetzungen – die Freistellung verweigert, ist dagegen gerichtlich vorzugehen. Haben Sie Fragen zur Freistellung wegen der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe? Wir helfen gerne!

Mag. Johannes Bügler  
Rechtsanwalt Team Anwälte



**TEAM BRANDL**

**Ein Blick hinter die Kulissen.** Wie schon in den letzten Personaljournalen abgedruckt, stellen wir Euch wesentliche Anträge und Aktivitäten transparent an dieser Stelle vor. Wie Ihr auch in den letzten Ausgaben des Personaljournals nachlesen konntet wird im "Hintergrund" teils heftig interveniert wenn es um die Sicherheit der Mitarbeiter oder des Unternehmens geht. Wir alle sind ein Teil des Ganzen und somit ein Teil des Unternehmens. Es ist oft nicht einfach die persönlichen Befindlichkeiten EINZELNER Rollen (einzelner Abteilungen) im Zaum zu halten. Auch wenn einen kleine Gruppe im Unternehmen dann versucht unbequeme Betriebsräte mittels konstruierter (und rechtswidriger) Kündigung los zu werden, **steht die Sicherheit der Mitarbeiter UND des gesamten Unternehmens BEI UNS IMMER im Vordergrund!** Diesmal kamen auch von Seiten der Bundesregierung fragwürdige Verordnungen die einer sofortigen Reaktion unsererseits bedurften.

**Richard Brandl**  
 Mitglied des Betriebsrates Betrieb Wiener Linien BDF  
 Mitglied des Hauptausschusses HG IV und PV Strab und BM Team Brandl  
 Mitglied Gewerkschaftlicher HA Team Brandl  
 E-Mitglied des Zentralbetriebsrates Wiener Linien BDF  
 Vorsitzender Team Brandl Wiener Linien

Betriebsrat Betrieb Wiener Linien  
 Zentralbetriebsrat Wiener Linien  
 HA Personalvertretung

Antrag: \* Ausarbeitung einer befristeten Betriebsvereinbarung wg. neuer VO ab 1.8.22 Entfall Quarantäne bei positiver Antigen oder PCR Testung Sars-Cov-2, zur Durchführung von PCR Testungen in Abstand von 72 Stunden mit 1G (getestet) Regime.  
 \* freiw. Freistellung vom Dienst von positiv Getesteten b. zum Erreichen eines neg. Tests.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Aufgrund der neuen Verordnung durch den Gesundheitsminister wird mit Wirkung 1.8.22 die Quarantäne im Fall einer Infizierung mit den Sars-Cov-2 Virus, abgeschafft.

Von all den bisherigen Massnahmen scheint diese neueste Errungenschaft ab 1.8.22 eine Kapitulation der Vernunft zu sein. Es ist nämlich völlig egal wie man zu der Bedrohungslage persönlich steht, es ist in jedem Fall ein Desaster.

Solange die Bedrohung durch die WHO Gültigkeit bescheinigt bekommt - NUR diese Organisation entscheidet wann die Bedrohung beginnt bzw. beendet wird . Und zwar vor allem im rechtlichen Sinne, denn solange, egal ob es richtig ist oder nicht, die Bedrohung aktiv gestellt ist, solange gelten die nachwirkenden Bestimmungen. Durch die Abkehr von der Quarantäneregulierung wird die Verantwortung WENN und OB etwas passiert auf den Arbeitnehmer selbst bzw. auf den Betrieb verlegt. Gleichzeitig überlässt man alle staatlichen Aufgaben, auch Jenen die keine Verantwortung übernehmen wollen oder können.

Beispielhaft sei dazu erwähnt dass die neue Verordnung nur für Personen gilt die „positiv“ getestet wurden. Da wir aber keine Testpflicht haben müssen sich selbst kranke Personen mit Symptomen NICHT TESTEN und unterliegen daher auch nicht einer Verkehrsbeschränkung. Diese Personen werden daher selbst mit einer Infizierung UND! Erkrankung ohne Weiteres überall einsetzbar und können sich frei bewegen.

Zusätzlich zur bestehenden COVID-19-Basismaßnahmenverordnung wird am kommenden Montag die COVID-19-Verkehrsbeschränkungsverordnung in Kraft treten.

Altengbach 27.07.2022  
**Völlig egal wie man nun zu der Virusbedrohung steht. Vorsicht statt Nachsicht gilt trotzdem und daher war eine Sofortmassnahme zu treffen.**

Dadurch sind ab kommenden Montag beide Verordnung parallel zu berücksichtigen (die Verkehrsbeschränkungsverordnung greift massiv in den Bereich der Basismaßnahmenverordnung ein).

Dadurch, dass sich unter bestimmten Voraussetzungen auch positiv getestete Personen am Arbeitsplatz, in der Gastronomie, im Handel, bei Events, etc. aufhalten können entstehen weitgehende Haftungsfragen.

Insbesondere werden die Regelungen nach AschG §3, §4, §6 und §7 sowie ABGB §1157, weiters §178 Stgb (teilweise auch §176 und §177) schlagend. Speziell vom Strafrecht kann es für zumindest ungetestete aber erkrankte Personen die zum Dienst zugelassen wurden ernst werden. Aber auch seitens Unternehmen sind die Haftungsfragen massiv bedeutend.

Im Sinne des Schutzes ALLER Mitarbeiter sollte wieder eine betriebliche Testung eingeführt werden und nur PCR Test negative Personen zum Dienst zulassen. Da es keine allgemeine Testpflicht gibt müsste diese vereinbart werden! Dabei sollte ausschliesslich 1G - GETESTET-gelten. Eine Impfung schützt wie nun endlich alle wissen weder vor einer Infektion noch an deren Weitergabe und ist somit SINNLOS!

Positiv getestete Mitarbeiter sollten, nachdem die Republik die Verantwortung abgegeben hat, freiwillig dienstfrei gestellt werden in dem Ausmass wie es zuvor die Quarantäneregulierung bewirkte.

Ich erwarte dass der Zustand ab 1.8.22 seitens Bundesregierung ohnehin in Kürze adaptiert und repariert wird sodass wieder mit einer baldigen vernünftigen Bundesregel gerechnet werden kann. Bis dahin sind wir aber auf uns selbst gestellt.

Ich bedanke mich und verbleibe hochachtungsvoll

Richard Brandl

Wir haben auf eine unzumutbare Regelung ab 1.8.22 aufmerksam gemacht und der "Schnitzer" der Bundesregierung wurde dann durch die Geschäftsführung in unserem Unternehmen entschärft womit ab dem 9.8.22 eine freiwillige Freistellung für "Corona" positiv getestete aber Symptom - freie Mitarbeiter/Innen gewährt wird.

**Regelungen bei positivem Covid-19 Test ab 01.08.2022**

- Verkehrsbeschränkung statt Quarantäne
- Freitesten ab 5. Tag möglich (PCR: CT >30 oder negativ)

Ich bin Covid-Positiv. Was nun?  
 Meldung bei ZDe, Personaldisposition

**Symptome, Krankheitsgefühl:**  
 ■ Krankenschreibung bei Hausärzt\*in (wieder telefonisch möglich)

**Keine Symptome: Dienst ist zu leisten.**  
 • FFP2-Maske durchgehend tragen! Ausnahmen: im Freien bei 2m Abstand zu anderen, einzeln besetzter Raum oder einzeln am Fahrzeug/nur am Arbeitsplatz.  
 • Abnahme der Maske zum Essen/Trinken nicht gestattet - bitten um Personaldisposition kontaktieren wegen Verlassen von Diensträumen.  
 • Bei Dienstübergabe, Wagenübergabe: Dienstraum / Lenkerrkabine vorher kurz lüften.

**ENTSCHÄRFTE!**

**Massnahmenerfordernis ab 1.8.22 BV betriebliches Testen plus Freistellungen**

**Von:** "richard.brandl" <Richard.Brandl@gmx.at>  
**An:** "kurt.alexander@wfl.wienerlinien.at", "Gerald.alexander@wfl.wienerlinien.at", alexandra.reinagl@wfl.wienerlinien.at, "richard.brandl" <Richard.Brandl@gmx.at>  
**Datum:** 29.07.2022 19:54:19

Sehr geehrte Geschäftsführung, sehr geehrte Kollegen der Belegschaftsvertretung.

-Siehe Beilage-

MFG

Richard Brandl

**Dateianhänge**  
 • IG010822b.pdf

**TEAM BRANDL**





## Fluktuation

Es macht mich sprachlos, wie ignorant die Wiener Linien damit umgehen, und nicht dazu lernen wollen!

Schon 2017/2018 gab es eine Welle von Selbstkündigungen, die schon damals wie auch jetzt, lapidar damit begründet wurde, dass die Menschen nicht mehr so lange an einem Arbeitsplatz bleiben möchten. **So wie damals verneine ich dies, da ich mittendrin bin, und weiß, warum die Leute gehen.** Ebenso die Begründung von Mitarbeitermangel, dass viele Pensionierungen anstehen. Nun, Pensionierungen sind vorhersehbar, da kann man mit Neuaufnahmen dagegen steuern! Schwieriger wird es wohl sein, diese Neuaufnahmen zu halten! Denn selbstgefällig geben die WL immer wieder bekannt, dass es ein krisensicherer Job sei, und es viele Bewerber gibt ... Wobei man die gegen Corona ungeimpften Personen schon mal ausschließen kann ...

**Doch was nützen Neuaufnahmen, wenn diese nicht bleiben möchten?!** Weil einfach der Umgang mit MitarbeiterInnen nicht zeitgemäß ist, man sich hundert Jahre zurückversetzt fühlt? In allen Medien hört man immer wieder, dass Firmen sich mehr bemühen müssen, um Personal zu bekommen und zu behalten. Aber bei uns wird das standhaft ignoriert! Es lebe die Fleckkultur!

Auch heuer wieder habe ich alles versucht, um bei den extremen Temperaturen, die rote Kennzeichnungsweste nicht tragen zu müssen, sondern sichtbar mitführen zu dürfen - leider ergebnislos ... Ich wurde getröstet, dass stattdessen rote Polos mit Aufdruck im Gespräch sind. (Mit viel, viel Glück im nächsten Sommer?) Tolle Hilfe für den JETZIGEN heißen Sommer! Jeden Tag an die 10 km mit FFP2 Maske UND roter Weste unterwegs zu sein, ist unserer Gesundheit sicher förderlich ... Viele KollegInnen klagen über Kopfschmerzen und Schwindelgefühl, Kreislaufprobleme. Als es mir an so einem heißen Tag nicht gut ging, vollendete ich den Kontrollgang, blieb aber die restliche Zeit nicht draußen. Was ich auch im Tagesjournal vermerkte. Von unserer bald scheidenden Frau Dr. Popper bekam ich auch wieder eine Aussage, die zeigt, was man von uns Servicedienstmitarbeitern hält: Ich könne mich ja als Bürohilfskraft bewerben, wenn es mir in meiner jetzigen Position nicht gefiele. Mehr als Hilfskraft traut man mir/uns also nicht zu! Ich antwortete, dass ich Büro gelernt habe, bin ausgebildete Bürokauffrau.

Da kam dann nichts mehr dazu.

Ich habe mich an die Abteilung R27 gewandt, weil bei uns im Servicepoint die Klimaanlage nicht funktioniert, da alles abgeklemmt wurde, weil wir nächstes Jahr umgebaut werden. Auf Nachfrage meiner Kollegin bekamen wir ein mobiles Klimagerät mit einem circa 5 m langen Schlauch. Dieser geht beim gekippten Fenster hinaus, und der lange Schlauch wirkt wie eine Heizung. Also sind wir in der Spittelau bei 35° draußen, und zum "Abkühlen" bei 30° drinnen - Danke!

Was vielleicht zu der verklärten Sicht der WL zu den Selbstkündigungen beiträgt, ist das Kündigungsgespräch. Da man eine beiderseitige Kündigung möchte, wird kaum jemand die wahren Gründe benennen. Denn wenn man diese offen und ehrlich sagen würde, bekäme man diese wahrscheinlich nicht, da würde dann seitens der WL eher trutzig reagiert. Kenne ich von diversen Gesprächen - nur keine Einsicht zeigen!

Wenn sich an dem Mitarbeiterumgang nichts ändert, wird die Fluktuation anhalten, wodurch auch MitarbeiterInnen gehen werden, die das vielleicht gar nicht vorhatten. Denn da wird es mit Urlaub zu bekommen, auch einzelne Tage, immer schwieriger! Oder wenn wir Securitys anfordern, heißt es immer öfters "Nicht verfügbar, entweder Du schaffst es alleine, oder Polizei!" Na die Polizei kommt sicher gerne öfters am Tag wegen z.B. schimpfenden, aggressiven Maskenverweigerern, denen wir alleine gegenüberstehen! Denn anstatt dass die Securitys mehr werden, ist der Bestand abnehmend ... Auch da spielt die Behandlung eine große Rolle, ebenso die bestehende, von König Ludwig angeordnete, Maskenpflicht. Denn wer will sich schon fast den ganzen Tag beschimpfen lassen, oder sogar Tätlichkeiten aussetzen?

Neugierig bin ich auch, wie es mit an Corona Erkrankten bei uns weitergeht. Nachdem ja nach Außen hin in Wien Heute, kommuniziert wurde, dass MitarbeiterInnen mit Kundenkontakt freigestellt werden, sah es ja intern kommuniziert auf einmal anders aus! Doch nach Intervention von Richard Brandl lenkte man dann doch ein. Aber bleibt das auch bei Personalmangel so? Na mal abwarten ...

G'sund bleiben, ist das Wichtigste!

**TEAM BRANDL** Silvia Schwetz

Anmerkung Redaktion: Im Personaljournal Nr13 Seite 22 findet Ihr die Anträge zur grassen Personalsituation und die Einforderung der Fürsorgepflicht dazu.



## Die 4 Tage Woche als ein Evergreen?

Jedenfalls aber nichts Neues. Trotzdem möchte ich von einer Zeit sprechen wo ausgehend von vielen engagierten Menschen im Unternehmen und den Stadtwerken tatsächlich eine Richtung eingeschlagen wurde die unseren Wünschen entgegen kamen. Ich war seit den frühen Zweitausendern engagiert nachhaltige Ideen einzubringen. Beginnend mit Workshops wo noch unser verehrter Hauptabteilungsleiter Machala moderierte und uns „Visionäre“ im Zaum halten musste über noch intensivere

### Projekt Faire Fahrt

- Von der Holding initiiertes Projekt
- Projekt unter dem Dach „Working Life Care – Ein Wiener Stadwerke Leben lang“
- Wiener Linien wollen  
→ attraktiver Arbeitgeber sein  
→ Arbeitszeiten gestalten, die gute Leistung, Gesundheit und Lebensqualität in verschiedenen Lebensphasen verbinden
- Mitarbeiter aktiv in den Veränderungsprozess einbinden



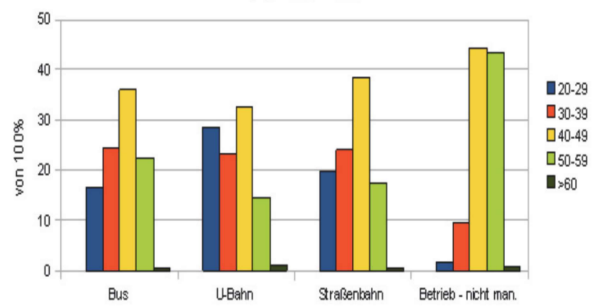
Arbeitsgruppen mit externen Unternehmensberater wie Ximes und IBG. Das ganze wahr sogar mit viel Hoffnung besetzt zumal die wesentlichen Probleme und Wünsche sogar bestätigt, sozusagen positiv evaluiert wurden. Das Ganze lief dann

sogar auf mehreren Schienen, teilweise auch privat weil soviel Engagement vorhanden war. Wir waren so ca. 9 Leute die massig Gehirnschmalz gemeinsam mit den Beratern in das Projekt einbrachten. Kaum zu Glauben dass sogar exakte Termine bis zur Umsetzung publiziert wurden und einzelne

### Zukunft der Arbeitszeitgestaltung

- Geänderte Rahmenbedingungen (AZG/ARG, Familie, Pensionsalter, ...)
- Altersstruktur bei den Betriebsabteilungen 2011

Alterstruktur im Betrieb  
V47 - V48 - V49



Massnahmen, wie zb Mischarbeit sogar schon probeweise installiert war. Apropos: Die Altersstruktur im Unternehmen war schon 2011 genau bekannt. Überraschende Pensionierungen kann es gar nicht geben.

Ich habe erst wieder vor kurzem die erstellten Arbeitsprotokolle von Dr. Partilla Regler durchgelesen und war erstaunt wie gut es funktionierte und wie positiv die Feedbacks waren. Es kam ganz deutlich heraus welche Vorteile die ausgearbeiteten Mitarbeiterwünsche erwirken. Natürlich kann und darf

ich hier keine Protokollauszüge abdrucken und ich hoffe Ihr glaub mir wenn ich das als Mitglied diverser Arbeitsgruppen und Belegschaftsvertreter hier behauptete. Irgendwann ist dieses positive Projekt eingeschlafen bzw wurde abgewürgt oder nicht mehr verfolgt. Letzte Erwähnung fand es im Jahr 2015 in einem "Auf Linie" Artikel. Also eine sehr intensive und fruchtbare Zusammenarbeit aus den

Team Brandl | Fahrdienst Werkstatt Disposition Stationswarte  
1. Februar 2020

Im Jahr 2010 als die 4 Tage Woche einen Tabubruch darstellte und NIEMAND nur daran dachte dass dies überhaupt möglich sein kann habe ich trotzdem diverse Abhandlungen geschrieben und bei Arbeiterkammer und Gewerkschaft immer wieder angeklöpft. Nun 9 Jahre später ist es "MODERN" geworden...

<https://www.facebook.com/rtsch.brandl/posts/617685014938390>

**4 Tage Woche**

Schon im Jahr 2010 und 2011 sowie in Arbeitsgruppen bei "Fair Fahren" habe ich beschrieben, dass auch im Fahrdienst eine Vier-Tage-Woche sinnvoll und vor allem möglich ist (§ 4 Abs 8 AZG). Zunächst sogar ohne Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit mit täglich 9,5 Stunden. Das ist allerdings nicht mehr zeitgemäß. In Zeiten der unkontrollierten Arbeitsverdichtung und nach sehr langem Stillhalten der Gewerkschaften bezüglich Forderung nach Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit von noch immer 40 Stunden auf 36 oder 32 Stunden, ist es legitim über eine generelle Wochenarbeitszeit von 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich zu sprechen. Hierbei, bei Beibehaltung von 8 Stunden Tagesarbeitszeit, wäre nach 4 Arbeitstagen ein 3-Tages-Freizeitblock möglich. Anderswo wird darüber nicht nur gesprochen sondern schon umgesetzt. Das neuseeländische Unternehmen Perpetual Guardian hat seit März 2018 sechs Wochen lang ein Experiment durchgeführt. Die Firma ist auf die Vier-Tage-Woche mit acht Arbeitsstunden pro Tag umgestellt, das Gehalt der 250 Mitarbeiter wurde

jedoch nicht geändert. Nun resümierten die Vorgesetzten, dass ihre Angestellten nach der Umstellung fokussierter und produktiver arbeiteten. Die Firma wird die Vier-Tage-Woche daher dauerhaft beibehalten. Immerhin arbeitet man um leben zu können und man wurde nicht gebotem um zu arbeiten.....

Richard Brandl

**Anschreibenhefte**

Anscheinend ein Dauerbrenner der gerne wieder in Erinnerung gerufen wird. Schon im Jahr 2013 hat auf meine Anfrage im zuständigen Ministerium betreffend Anschreibenhefte folgendes Ergebnis gebracht. Bei einem Unfall OHNE Personenschaden ist es NICHT ERFORDERLICH die PRIVATE ADRESSE bekannt zu geben. Es genügt selbstverständlich die Adresse wo man erreichbar ist. Wenn nun seitens Schulbüro in der STVO etwas anderes "herausgelesen werden will" interessiert rechtlich nicht. Selbst aberneuerliche Interpretationen aus Teamleiter Newsletter dass hier ansonsten "Fahrerflucht" bestehen würde wenn man bei reinem Sachschaden nicht die private Adressen austauscht, gehen ins Lächer. Aber hier gerne nochmals die Feststellung seitens Ministeriums:

Ministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Bundestraße 11  
1040 Wien  
T: +43 (0)1 40 20 20 20  
F: +43 (0)1 40 20 20 20  
E: [service@bmi.gv.at](mailto:service@bmi.gv.at)  
Web: [www.bmi.gv.at](http://www.bmi.gv.at)

Wien, am 07.02.2020

Sehr geehrter Herr Brandl

Zu Ihrer Anfrage vom 17.02.2019 aus dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Bmi) bezüglich der Angelegenheit betreffend die private Adressen von Verkehrsteilnehmern bei Unfällen mit Sachschaden, ist mir zu entnehmen, dass die private Adresse von Verkehrsteilnehmern bei Unfällen mit Sachschaden nicht bekannt zu geben ist. Es genügt die Adresse, an der der Verkehrsteilnehmer erreichbar ist, zu hinterlegen. Ich hoffe, dass diese Information für Sie hilfreich ist.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Dr. Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
Anastasia Stetsko

Richard Brandl

sehen drei Tage lang für Fragen und Antworten

## 36 Stunden an vier Tagen statt 38,5 an fünf Tagen

### Elektro Kagerer verkürzt Arbeitszeit

PASCHING. Auf die große Nachfrage nach Photovoltaik-Anlagen reagiert das mittelständische Elektrotinstallationsunternehmen Kagerer mit dem Aufbau einer eigenen organisatorischen Einheit, die von der Planung über Montage und Stromspeicher bis zu Wärmepumpen alles anbieten soll. Lange wurde in dem Bereich mit Partnern zusammengearbeitet, doch überall fehlen die Kapazitäten. Wie anderen Unternehmen der Branche fehlt aber auch dem Familienunternehmen Personal. „Wir könnten sofort 20 Mitarbeiter aufnehmen.“

Um sich in dem ausgedünnten Personalmarkt von Konkurrenten abzuhelben, bietet Kagerer eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich. Das heißt, die Arbeitszeit wird gekürzt: Ab April gilt eine Viertageweche mit 36 Arbeitsstunden. „Bezahlt werden die kollektivvertraglich gültigen 38,5 Wochenstunden“, sagt Geschäftsführer Christian Ebner.

Die Arbeitszeitverkürzung soll auch die beste Mannschaft binden. Auf den Baustellen sind sogenannte „kurze Wochen“ bekannt. Das wird auf die gesamte Firma mit 125 Mitarbeitern ausgedehnt. Um einen Störungsdienst aufrechterhalten zu können, arbeiten zwei Parteien in diesem Bereich alternierend – eine von Montag bis Donnerstag, die zweite von Dienstag bis Freitag. „Weil wir am Freitag sogar länger erreichbar sind, gibt es auch von den Kunden keine Beschwerden“, sagt Ebner.

Das Familienunternehmen, das es seit mehr als 75 Jahren gibt, machte zuletzt „plus/minus 15 Millionen Euro Umsatz“. Kagerer ist primär im gewerblichen Bau sowie im genossenschaftlichen Wohnbau und für öffentliche Auftraggeber tätig. Die Zentrale ist in Pasching, knapp ein Fünftel der Belegschaft ist in der Wiener Niederlassung tätig.

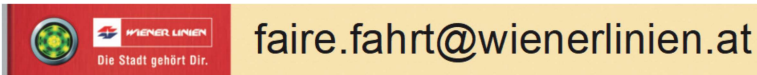
(sib)

Jahren 2008 bis 2012 und weiter einfach nicht mehr weiter verfolgt. Sehr schade!

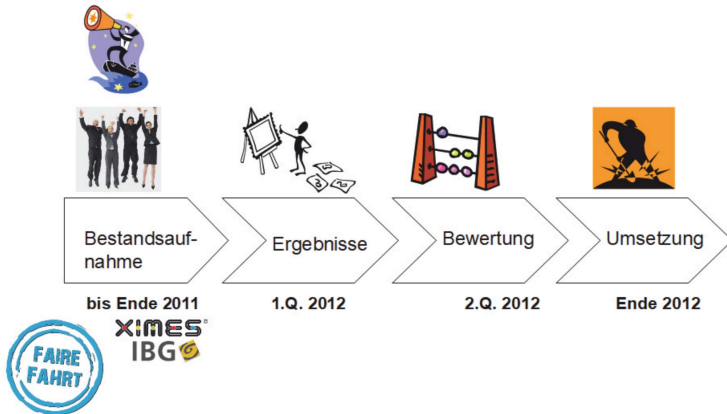
Umso interessanter ist, dass, als viele Führungskräfte von heute noch gar nicht im Unternehmen beschäftigt waren oder erst ganz kurz "dabei waren", eigentlich ein fix

Unternehmen und als stolze Mitarbeiter schmerzen solche Bewertungen.

Ich kann nur einen dringenden Rat dazu geben. Die alten Protokolle darüber zu sichten, den erfolgreich begonnenen Weg fortsetzen, wesentlich mehr Personal auf zu nehmen und Interessenten auch die Chance geben um bei uns mitzuwirken! Solange ausgebildete ÖBB Lokführer bei der Bewerbung als Strassenbahnfahrer abgelehnt und auch alle „Corona“ Ungeimpften nicht zum Zug kommen, wird man weiterhin auf einen grossen Bewerber-pool ZU LASTEN des Betriebs-klimas (keine Urlaube, zu viele Überstunden, verärgerte Kunden wegen Kursausfälle usw) verzichten müssen. Ich betone nochmals dass wir ALLE ein Teil des gesamten Unternehmens darstellen. Viele sind schon sehr lange Teil davon und ich behaupte dass diese Politik



Alles auf einen Blick:



fertiges Konzept ausgearbeitet war um das Betriebsklima nachhaltig zu stabilisieren und zu verbessern. 4 Tage Woche mit Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn-ausgleich oder mittels Modulsystem zur Mischarbeit, abwechslungs-reicher Dienst, Berücksichtigung von Linien und Einsatzort Wünschen dadurch Vermeidung von langen unbezahlten Wegzeiten, Rücksicht auf Schichtwünsche (Tag oder Spät), altersgerechte Diensterteilung und und Vieles mehr.

HEUTE erzählt man den neuen Mitarbeitern dass nun versucht wird den Job attraktiver zu machen?! AHA, alles klar:-) Auf den Bewertungsplattformen zeichnet sich unterdessen ein eher ernüchterndes Bild ab und dient bedauerlicherweise eher der Abschreckung. **Höchste Zeit zum Handeln!** <https://www.kununu.com/at/wiener-linien-co1>

Das haben wir Altgedienten, die engagierten Mitarbeiter und auch nicht das Unternehmen selbst, verdient. Wir sind ein Top

AN DIESEM TAG vor 9 Jahren

Richard Brandl  
21. August 2013 · Wien ·

Werte Kollegen. Da ich auch schon darauf angesprochen wurde: Ich habe mich bereits 2010 bzw 2011 für einen 12 Stunden Tag ausgesprochen und entsprechende Modelle vorgestellt. GLEICHZEITIG aber in Verbindung mit einer 36 Stundenwoche (3x 12 Stunden Arbeiten und 4 Tage Frei) BEI VOLLEM LOHNAUSGLEICH. Das würde neben einer effektiven Arbeitszeitverkürzung um bis zu 4 Stunden wöchentlich auch eine Flexibilisierung seitens AN und AG bedeuten. Das nun von einer Regierungspartei vorgeschlagene Pedant zielt aber eher auf eine Flexibilisierung zu Gunsten der AG ab und hat mit meiner "Idee" nichts zu tun. (siehe auch unsere anderen Veröffentlichungen: <https://team-brandl.at/personaljournal.htm>)

nicht vom Kern des Unternehmens getragen wird. Jeder hat seine Rolle, aber oft sollte man reflektieren ob man dieser Rolle gerecht wird wenn offensichtlich Korrekturbedarf besteht.

Persönliche Befindlichkeiten einer Hand voll Führungskräften, berücksichtigend auch der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit darf nicht zu Lasten der enorm vielen engagierten Mitarbeitern in diesem insgesamt DADURCH noch immer existierenden Top Unternehmen, führen.

Euer Richard Brandl



**Klimawandel**

Der Sommer geht dem Ende zu und die Hitze schwindet von Tag zu Tag. Wieder einmal haben wir uns ordentlich ausgeschwitzt. Wenn man gewisse Medien liest, könnte man glauben diese Hitze gibt es erst seit diesem Jahr. Dem ist es aber nicht so.

Es ist so, dass sich die Gegebenheiten geändert haben. Es wird immer mehr Boden versiegelt und dadurch erwärmt die reflektierte Wärme die Luft zusätzlich. Auch die vielen Häuser mit ihren Vollwärme-schutz-Fassaden, helfen dazu, dass die Hitze schön draußen bleibt. Die Luft hat da viel weniger Gelegenheit sich abzukühlen.

Auch verwöhnen wir unseren Körper viel zu sehr mit Klimageräten und ertragen daher die Hitze nicht mehr so wie früher. Die Klimageräte sind auch nicht der beste Beitrag zum Klimaschutz. Die Energie die wir im Winter durch die dicken Wände sparen, verbrauchen wir dann im Sommer. Ich habe über 30 Sommer bei den Wiener Verkehrsbetrieben und später bei den WL gearbeitet.

Wir hatten nur die Zugluft als einzige Abkühlung. Unsere Hosen waren am Hinterteil nass wie ein Schwamm.



Heute hat man bessere Kleidung die angenehmer zu tragen ist und daher sollte die Hitze ein wenig erträglicher sein.

Das neue Problem in Zukunft wird sein, Erkrankungen durch die Klimaanlage. Nicht nur das möglicherweise Bakterien in die Fahrerkabine eindringen können, (ich weiß allerdings nicht, ob diesbezügliche Filter eingebaut sind) und Krankheiten verursachen. Auch die Gelenke werden sicher beansprucht und es werden häufiger Rheuma-tismus und andere Gelenk-krankheiten auftreten. Die neue leichtere Kleidung wird das noch leichter ermöglichen. Ich persönlich habe im ULF die Klima immer nur kurzzeitig aufgedreht. Früher habe ich auch zeitweise das Fenster geschlossen, denn sonst hatte man nach ein paar Stunden Kopf und Nackenschmerzen.

Ich finde das beste Mittel gegen die Hitze wären bei sehr hohen Temperaturen, längere Pausen oder kürzere Gruppen.

Das wiederum ist wieder mit Personalproblemen verbunden. Dies ist aber Sache des Unternehmens. Würde man den Fahrbetrieb noch verträglicher machen, dann würde es diese Probleme wahrscheinlich nicht geben.

meint Euer Alfred

# HTTPS://TEAM-BRANDL.AT/



**War es schon länger heiss und sogar heisser?**

**JA**

Und darum bemühen wir uns seit 2008 um einen zeitgemässen Hitzeschutz in Form von Hitzablösen dort wo es nötig ist. KollegenInnen wissen ja wie das im Unternehmen gehandhabt

wird und daher gabs auch eine Gesetzesinitiative, siehe links, um einen gesetzlichen Anspruch auf Hitzeschonung zu erwirken. Immerhin haben wir Verantwortung über sehr viele Menschenleben und fahren mit vielen Tonnen schweren Fahrzeugen im öffentlichen Verkehr. Leider wurden unsere Vorstösse immer wieder von der Mehrheitsfraktion blockiert bzw niedergestimmt. - Siehe Abbildung rechts-

siehe auch Journal Nr 6 Seite 15



Abgeschmetteter AK Antrag zu einer Hitzeschutzregel durch die FSG

Hitze am Arbeitsplatz und notwendige Entlastung der Mitarbeiter ist der FSG "wurscht" bzw nicht genehm. Entgegen der Beteuerungen verhält sich eine FSG innerhalb diverser Gremien IMMER anders als diese ansonsten behaupten. Aber seht selbst:

Der Hitzeschutz ist mir seit über einem Jahrzehnt ein grosses Anliegen und seit 2005 wurden selbst seitens des Unternehmens einige Punkte von uns übernommen. NICHT jedoch die Bedienstetenvertretung mit Mehrheit FSG. Diese hat bis zuletzt ALLE Hitzeschutzforderungen in den Gremien abgeschmettert oder ignoriert sodass nun seit dem Jahr 2015 über die Gesetzgebung versucht wird Entlastung zu etablieren. Zuletzt auch ein Antrag an die AK Vollversammlung womit erreicht werden sollte dass über die Sozialpartner eine Gesetzesänderung zugunsten der betroffenen Mitarbeiter erfolgt. Dazu müssen aber Mehrheiten entscheiden. Diese Mehrheit hat NOCH IMMER eine FSG, die (wenig überraschend) unseren Antrag gemeinsam mit den "Schwarzen" abgeschmettert hat. Man beachte INNERHALB der Bedienstetenvertretung!!! Zu diesem Thema hat selbst das Unternehmen schon etwas getan.

Fraktion	Nr	Thema	FSG	ÖAAB	FA	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV	WV
AK	1	Verständigung der Arbeitnehmenden über die Anzeige eines Arbeitsunfalls	Z	Z	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
AK	2	Rechtsanspruch auf Sonderurlaub	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
AK	3	1. Schichtende-Mitarbeiterentscheidung	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
AK	4	Hitzeschutz	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
AK	5	Arbeitszeiten	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
AK	6	Wahlrecht	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
AK	7	Praktika	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Anträge Brandl Hitzeschutz Abgelehnt durch FSG und ÖAAB

Ein besonderer Highlight liegt aber in der Beantwortung des Antrages und hier hat sich ein bemerkenswerter Parteisoldat wahrscheinlich ein paar Orden in seiner Fraktion verdient. Ungefragt verhalf Herr Leopold W. als Arbeiterkammerrat der FSG und Betriebsrat der W.L. mit folgenden Wortspenden unserem Antrag zum Absturz:

im Anhang findest Du das Abstimmungsverzeichnis zu allen Anträgen.

Entgegen der sonst üblichen Gepflogenheiten, dass über mögliche Missverständnisse in Anträgen in der Fraktionsführersitzung beraten wird, kam dort nichts - sondern dann direkt in der Vollversammlung ein Redebeitrag des Koll. Leopold W.....

Herr Leopold W. sagt:

- \* Pausen bei Hitze auf den Dienststellen seien aufgrund der langen Wege bis dorthin - z.B. 30 Minuten pro Weg - nicht machbar
- \* eine Hitzeeblöse von KollegInnen, die auf der Linie fahren, würde daher noch mehr Stress verursachen
- \* es gehe ja hoffentlich nicht nur um die alten Straßenbahnen, sondern auch um die Busse - dort gelte ohnehin eine gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden
- \* es habe noch nie dienstrechtliche Konsequenzen gehabt, wenn jemand seinen Dienst nicht fortsetzen konnte, weil ihm z.B. schlecht ist
- \* Pausen 10/20 Min. seien gar nicht zugelassen



TEAM BRANDL

## Energie

Lange überlegt ob ich zum durch gekautem Thema unbedingt auch noch etwas schreiben muss. Und obwohl das Thema schon im Personaljournal Nr 14 behandelt wurde, leider VOR der Preisexplosion verursacht von unfähiger Politik und Kapitalwahnsinn, möchte ich als gelernte Energiefachkraft (abgeschlossener Beruf in Starkstrom- und Anlagentechnik) noch kurz einen Artikel beisteuern.

Energie ist in Österreich, nach längst abgeschriebener Kraftwerksbauten, im Überfluss und beinahe Gratis vorhanden. Lediglich die Betriebskosten fallen weiterhin laufend an, wir haben aber grundsätzlich kein Energieproblem bzw müssen nicht erst gross danach suchen. Aufgrund der bis zum Exzess verwirklichten „Globalisierung“ stehen wir aber nicht mehr autark als kleine Insel auf der geopolitischen Weltkugel. Man hat uns „eingeteilt“ und uns Funktionen übertragen. So auch auf der Energieseite. Das heisst grob oberflächlich übersetzt, unser Überschuss an Energie wird nicht nur politisch am Weltmarkt von diversen Spekulanten nach Belieben verschoben und verkauft sondern wir sind auch technisch nicht mehr in der Lage von heute auf morgen selbst zu „verwalten“ zu versorgen. Während wir die versagende Politik hier wegenken, bleibt leider die technische Seite ein zu überwindendes Hindernis. Unsere Energie ist dank reichlich Wasser, Sonnen und Windkraft aber auch diverser fossiler Quellen im ausreichendem Masse DA. Und zwar sogar im extremen Überfluss zu bestimmten Zeiten. Wasserkraft ist dabei noch das am besten zu regulierende Element. Anders bei Sonne und Wind. Sonnenenergie wird bekanntlich dann produziert wenn die Sonne ungehindert strahlen darf, bei Windkraftanlagen betrifft dies den Wind in explizierter Weise. Halt!

Wir kommen doch lieber wieder zurück zur Politik denn damit wird in der Realität das Problem am besten beschrieben. Man will uns in deren Amateur Matrix suggerieren dass wir Abhängig sind, und technische Gegebenheiten unsere Selbstständigkeit einschränken. Da werden Verteilprobleme, Speicherprobleme ins Rennen geschickt und Berufspolitiker wollen den einzig wahren Stolperstein, der eigene Inkompetenz, mit reichlich Geschwafel entgegenen.

Rein technisch gesehen kann die Verteilung inkl. Speicherung der Überschussenergie in relativ kurzer Zeit gelöst werden. Die Netze müssen ausgebaut und verstärkt werden. Peakenergie die nicht sofort verbraucht werden kann könnte in die sehr Energie intensive Wasserstoffproduktion -Elektrolyse- geleitet werden, man könnte Pumpkraftanlagen zur Speicherung verwenden und vieles mehr. Die Technik ist seit Ewigkeiten ausgereift, ich habe vor beinahe 30 Jahren darüber während meiner Ausbildung Berechnungen erstellen müssen.

Eigentlich ist wirklich alles politisch so gewollt wie es ist. Energie ist da, genug. Die Preise dafür, bei klarem Blick, durchaus leistbar. Was hinzu kommt ist der „Schnickschnack“, von Geschäftemachern. Da ist man in der Politik sogar umtriebiger wie die Energiekonzerne selbst. Beispiel Wien. Von jener Partei absolut geführt die im Bund Strompreisdeckeln, Mietzinssenkungen und vieles mehr verlangt und bend kommuniziert wie Geldgierig die „Reichen“ sind. Im eigenen Wirkungskreis verordnet die SPÖ Regierung aber Mietzins erhöhungen, Strompreiserhöhungen, Gebührenerhöhungen – Ausnahme Ukrainische Staatsbürger – und mimt sich als Robin Hood der Wiener Bürger. Für eine im eigenen Wirkungskreis tätige Energieerzeugung wird eine Erhöhung der Energiekosten von monatlich 100 Euro und mehr verordnet und gleichzeitig einmalig ein Kostenausgleich auf Steuerkosten gewährt. Also für 12x 100

Euro mehr Energiekosten die in den eigenen Energiekonzern fließen gewährt der Besitzer des Energiekonzerne 200 Euro an Steuergeld. Kein Ökonom eines privaten Unternehmens könnte besser Geldbeschaffung praktizieren als es die SPÖ seit ewigen Zeiten schon tut.

Schauen wir einmal auf eine Abrechnung was denn Energie tatsächlich kostet. Ich habe mir erlaubt ein Beispiel meines Haushaltes dafür zu benutzen. Ich beziehe relativ viel Energie wie man sieht. Das könnte an den ständig laufenden Computern liegen:-) Wer genau hinsieht erkennt dass bei einer Summe von rund 1200 Euro jährlich nur für Strom sehr viel

Zählerstände & Verbrauch	Zeitraum	Zählerstand alt	Zählerstand neu	Verbrauch	Produkt	Verbrauchspreis (ct/kWh)	Grundpreis (EUR/Monat)	Verbrauchspreis (ct/kWh)	Grundpreis (EUR/Monat)
<b>Energiepreise (inkl. USt)</b> Zeitraum: 13.08.2021-13.08.2022 A = Ablesung durch Netzbetreiber, K = Kopierfehler									
<b>Verbrauchsvergleich</b> Optima Natur aktuelle Rechnung: 5.635,9 kWh letzte Rechnung: 5.747,5 kWh									
<b>Abrechnung</b> Zeitraum: 13.08.2021-13.08.2022 Verrechnungsbasis: 366 Tage Verrechnungspreis: 26,4 €/365 Tage Beträge in €: 412,73									
<b>Energiekosten Optima</b> Grundpreis: 26,40 € Verbrauchspreis: 412,73 € <b>439,20 €</b>									
<b>Netzkosten</b> Grundpreis: 36,10 € Verbrauchspreis Netznutzung: 88,88 € Verbrauchspreis Netzverlust: 5,03 € Messgerät 4490129: 26,23 € <b>317,12 €</b>									
<b>Gesetzliche Abgaben</b> Elektrizitätsabgabe: 84,54 € KWK-Pauschale: 0,48 € Ökostrompauschale: 10,96 € Erneuerbaren-Förderpauschale: 20,89 € Ökostromförderbeitrag Grundpreis: 1,28 € Ökostromförderbeitrag verbrauchsabhängig: 2,98 € Erneuerbaren-Förderbeitrag Grundpreis: 6,24 € Ökostromförderbeitrag verbrauchsabhängig: 0,38 € Erneuerbaren-Förderbeitrag verbrauchsabhängig: 25,60 € Biomasseförderzuschlag Grundpreis: 42,90 € Biomasseförderzuschlag verbrauchsabhängig: 1,98 € <b>210,53 €</b>									
Strom exkl. USt: 966,85 € 20 % USt: 193,37 € <b>Strom 5.635,9 kWh 1.160,22 € zu bezahlen</b>									

Tatsächliche ENERGIEkost

Schnickschnack

Schnickschnack dabei ist. Denn „nur“ rund 459 Euro habe ich an Energie tatsächlich selbst verbraucht. Fast 2/3 der Bezahlsomme betrifft Miete des Zählers, Steuer, Öko, Umweltabgaben, diverse Kosten für Dinge die ich weder bestellt noch dahinter stehe usw. Aber auch die Verluste in einer Netzzuleitung werden mir da verrechnet, auch die Netzzuleitung selbst. Man stelle sich das umgelegt auf eine Tankstelle um. Man muss dann nicht nur den Sprit laut Tanksäule bezahlen sondern dann noch zusätzlich die Pipelinegebühren und den Gehalt des Öltankerkapitän und weil wir ja alle „Ökos“ sind eine fiktive Gebühr für die Rettung des Erdmondes.

Beim Wirten ums Eck könnte dann neben dem Preis für Schnitzel auch das Hobby des Wirten anteilmässig verrechnet werden und sicherheitshalber auch die höheren Erzeugungskosten von „Beyond Meat“ von Mc Donalds.

Lassen wir das Fantasieren lieber bevor noch der „richtige“ SPÖ Funktionär auf neue Ideen zur Finanzierung der Parteikasse kommt und in Wien auch Nebengebühren für Wasser einführt. Ach, das gibt's schon? Na dann:-)

Um das Energieproblem zu lösen müssen wir nicht auf den Weltfrieden hoffen oder die EZB auf Senkung der Zinsen bezirzen sondern die aktuelle inkompetente Politik austauschen und die wahren Spekulanten identifizieren.

Richard Brandl

? Gilt die Strompreisbremse auch für den Schnickschnack?

Personaljournal quartadecima

**Inflation 2021 bei mindestens 2,8 %**  
 Laut der Prognose der OECD, die im Dezember 2021 veröffentlicht wurde, werden die Verbraucherpreise in Österreich im Jahr 2021 voraussichtlich um 2,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr steigen.

OK, aber das als Guten Start zu betiteln... neje! Im Endeffekt kamen dann noch als Erläuterung: Dankbarkeit für die Bewältigung der Krise und Wachstumsanteil bis zu 1,07 % hinzu. Somit 3,87% auf durchschnittlich 3% Gehaltserhöhung (Vorbehaltlich der Übernahme) freuen.

So sehr ich mich über rund 3% Gehaltserhöhung freuen mag, für viele liegt dies zwischen 75 und 100 Euro brutto monatlich, also rund 48 bis 60 Euro netto, so sehr hat mich der heute eingetroffene Brief meines Energielieferanten wieder "herunter" geholt.

Man kündigt an die Energiepreise ab 1.1.2022, also in ein paar Tagen um satte 50% erhöht werden. FUNZIG Prozent, nicht 3 Prozent oder 20 Prozent. Daher gerne nochmals. Die Energiekosten steigen um 50% in ein paar Tagen. Um diese Aussage plastisch zu machen, ich bezahlte bisher für einen Kilowatt Strom 8,78 Eurocent. NEU 12,95 ct.

**Neue Strompreise**  
 ab 1.01.2022

**EWV**  
 Preishöhung um 50%!!!!



Heute übermittle ich euch sehr persönliche offene Worte zum Nachdenken ? Ich appelliere heute an EURE MENSCHLICHKEIT

Als ehemalige OP Röntgen Ass. mit 30 Berufsjahren wurde meine persönliche Empathie und Einsatz im Krankenhaus von den Chefs so

gut wie nie honoriert, ausser vom Letzten. Viele Lob E - Mails kamen an, wenige lobende Worte hörte ich in über 30 Jahren. Leider und sehr schade.

Was kostet ein freundliches Lächeln, ein netter verständlicher Blick, liebe tröstende Worte, ein hilfsbereiter Augenblick, eine Umarmung oder ein Hände halten im richtigen Moment? Eine hilfsbereite Haltung?

... All das habe ich über 30 Jahre (!) lang im meinen Brotjob als ehemalige Röntgen Ass im OP und der Intensiv, sowie im Labor und zuletzt in der Physikal. Medizin gelebt und immer einfließen lassen.

Tausende DANKESCHÖN habe ich gehört und viele lange Freundschaften sind auch daraus entstanden, bis heute.

Alle konnten es sehen, fühlen und erleben, ausser arrogante Kollegen/innen oder Chef/nen, die eher eifersüchtig auf meine Empathie und Handeln reagierten und nicht verstehen konnten, dass ich mich über 3 Jahrzehnte - aus BERUFUNG - in den Dienst des Gesundheitswesens mit offenem HERZ gestellt habe und immer nur zum Wohle unserer Patienten/innen und Mitmenschen schützend agiert habe.

Auch habe ich mich schützend auf die Seite von Schwächeren gestellt, habe bei Mobbing, Bossing, Diskriminierung von Behinderten mich EHRENAMTLICH - ohne jemals dafür Geld bekommen zu haben - eingesetzt!

Dazu war es auch öfters nötig, das „ROTE“ Gesundheitssystem, meinen Dienstgeber zu hinterfragen, zu kritisieren oder gar zu wagen, Fehler im System aufzuzeigen, sowie darüber zu diskutieren.

Aber nur, um weiteren Schaden von Menschen abzuhalten und kranke Menschen und schwache angeschlagene Mitarbeiter zu unterstützen und das System zu verbessern! Wie dramatisch hoch die Suizidrate im Gesundheitswesen im Gegensatz zu anderen Berufen ist, ist wahrscheinlich Vielen bekannt, möchte es aber hier auch in den Fokus stellen.

Denn meiner Meinung nach kann man nur durch engagierte, offene, unabhängige, loyale und ehrliche Mitarbeiter/innen - besonders die, die das Rückgrat besitzen, die gnadenlose beinharte WAHRHEIT offen auszusprechen - Probleme und VERBESSERUNGEN bewältigen. Ein guter Betrieb muss die ehrliche Wahrheit - auch Negatives - verkraften können, wenn nicht, läuft was verkehrt. Nach dem Motto "Der Fisch beginnt am Kopf an zu stinken".

Ich bin so eine direkte, ehrliche und loyale Mitarbeiterin, wie viele weitere engagierte Kolleginnen und Kollegen auch. Aber meine Empathie war anscheinend nicht erwünscht in einem sehr politisch demonstrierten Macht - Apparat, der "menschlichen Größe" dem AKH Wien, wo täglich tausende Menschen ihr Bestes geben und nur durch internen Zusammenhalt diesen Wahnsinn der letzten 3 Jahrzehnte durchstehen haben können!

Über 4000 Stellen (!) wurden laut offizieller Quelle "Intranet" allein im AKH Wien eingespart seit 1990 bis 2020, obwohl die Einwohnerzahl von 1 Mio auf 1,9 Mio gestiegen ist und sich fast verdoppelt hat! Unser Gesundheitssystem wurde von einer falschen (rot - grünen) Personalpolitik in Wien TOT GESPART!!! Und nicht nur in den Krankenhäusern, nein, auch bei der Rettung, Polizei, Stadtwerken usw.



DAS Gesundheitssystem

Wenn Team Brandl die Lottozahlen mit der selben Genauigkeit voraussagen könnte wie die Beteuerungen der Wiener Stadtrregierung zu deren tollen Regimen, dann würden wir längst gemeinsam mit diversen Oligarchen auf der eigenen Luxusyacht irgendwo auf den Weltmeeren herumgondeln..

Im Ernst.

Voriges Jahr behaupteten wir, dass betreffend „SARS-COV2“ bzw. „Corona-19“ gerade Wien irgendwann um 180 Grad Meinungsänderung betreibt und entgegen der damaligen Bundes Coronapolitik (wir erinnern uns noch an Gesundheitsstadtrat Hacker mit seinem „Django Sager“...In Wien wird es niemals zu Schulschliessungen und Lock Downs kommen..blablabla...) Massnahmen, JETZT - HEUTE genau das Gegenteil vertritt und die schärfsten Massnahmen Österreich weit fordert und umsetzt.

Gut so! Nur damals, Im Jahr 2020, wärs richtiger gewesen.

Wenn man Bgmst. Ludwig zuhört, ist er der erste, einzige und wahre Corona Bekämpfer in dieser Galaxis:-)

(im Gegensatz zu 2020), und genau DAS haben wir im letzten Jahr schon angekündigt.

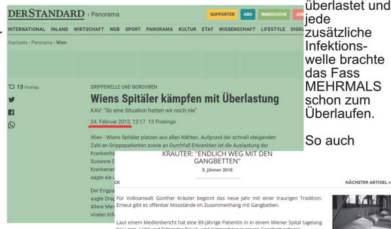
Im Jahr Feb 20 wurde über Massnahmen noch gelacht

(https://www.facebook.com/ritsch.brand/posts/5393952540644923)

Wie der Wind sich dreht war die SPÖ eh schon immer der gleichen und noch besseren Meinung:-) (https://www.facebook.com/TeamBrandl/videos/389133263000060)

Aber genauso verhält es sich auch betreffend Zustand des Gesundheitswesens. Neben chronischem Personalmangel und

Seit langer Zeit kritisieren Medien, Ärzte, Pflegepersonal, Volksanwalt, Stadtrechnungshof das Wiener Spitalswesen. Auch ohne Pandemie waren die Kapazitäten im Spitalswesen überlastet und jede zusätzliche Infektionswelle brachte das Fass MEHRMALS schon zum Überlaufen.



HEUTE wieder. Die Schuld wird seitens rot geführter Stadtrregierung IMMER bei Anderen gesucht und selbst die eigenen Häuser werden aktuell noch immer kaputt gesparrt, trotz Pandemie und trotz jeder Vernunft.

Das aktuelle Desaster in Wien betreffend Gesundheitssystem hat NICHTS mit der Pandemie zu tun. Corona zeigt nur WIEDER klar auf wie unfähig das Management in Wien (und auch anderswo) ist und wie man die breite Masse trotzdem tagtäglich neu belügen und beeinflussen kann. Oberfächlichkeit und Schnitzelgehorsam ist nach wie vor der wesentliche Bestandteil einer leicht lenkbaren Bevölkerungsmehrheit! Solange wir uns immer wieder blenden lassen wird es ausser theatralischer Klatscherei und Wir



Siehe Beitrag aus dem Journal 14 Seite 5

Meiner Meinung nach geht es hier in die falsche Richtung! Die braven Handwerker, Hausfrauen und Bauern, jeder einzelne Mitarbeiter gehört mehr geschätzt und auch angemessen entlohnt!

Damit man sich ein ehrwürdiges Leben auch leisten kann, welches jeder einzelne Mensch verdient hätte!

Die grosskotzigen abgehobenen korrupten Politiker in der Landespolitik mit x fachen Ämtern, um sich persönlich zu bereichern, werden wahrscheinlich an ihrer eigenen Gier ersticken und grossen Schaden für unsere Kinder und Enkelkinder anrichten!

Jedenfalls rechtfertigt sich für mich keinesfalls, dass Politiker in unsrem Land über 8000 Euro (!) , oder gar über 20.000 Euro pro Monat kassieren und unsere Pensionisten oft nur mir Mindestpension unter 1000 Euro abgespeist werden. Oder Alleinerzieher/innen, Alten - pfleger /innen einen „Nasenrammel“ verdienen!?! Das kann es doch nicht sein!??

(<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/800654/umfrage/politiker-gehaelter-in-oesterreich-nach-aemtern/>)

Deswegen ist es ua. zu meinem schweren Arbeitsunfall 2005 im OP gekommen, weil akuter Personalmangel zur Tagesordnung gehörte!



Wo ich mit 62kg dazu genötigt wurde, eine 120 kg (!) intubierte narkotisierte Pat ALLEIN aufzuheben für post operative Röntgenkontrolle, weil von 7 Kolleginnen nur 2 im Dienst waren und gleichzeitig 35 OP Säle, 3 AWR und 2 Intensivstationen versorgt werden mussten!

Ja richtig gelesen, 35 OP Säle gleichzeitig mit prä-, - intra- und post - OP Röntgen, sowie Durchleuchtungen. An ruhigen Tagen lief ich mit 62kg und 20 kg schwerer Bleischürze damals 37 km laut Wegzähler in 7 Stunden. Ich musste UNMENSCHLICHES LEISTEN und als Dank wurde ich nach über 30 Dienstjahren unfair abserviert!?

Wo war da eigentlich die für diesen Bereich

zuständige Personalvertretung? Was passiert wenn politische Soldaten die Mehrheit haben ist ja augenscheinlich. Sozialistischer Dienstgeber (Stadt Wien), sozialistische Arbeitnehmervertretung (FSG), sozialistisch mehrheitlich besetzte Gewerkschaft



YOUNION, Sozialdemokraten mit Mehrfachfunktionen in den vermeintlichen Kontrollinstanzen = aktueller Zustand. Da ist eine Partei fremde Personalvertreterin nur unbequem, ein Klotz am ausgemachten Tisch. Was mir passiert ist ist egal.

Ich bin wegen Flüssigkeit /Blut am Boden ausgerutscht, habe den Halt verloren, fiel zu Boden, war bewusstlos und brach mir 3 Stellen von 2 Brustwirbeln. Seither sind diese Wirbeln wegen Überbelastung immer wieder eingebrochen (8x) und seither leide ich als chronisch austerapierte Schmerzpatientin unter nicht beherrschbaren Schmerzen. Ich wurde im OP nicht einmal ärztlich versorgt!!!! Erst im Aufwachraum!

Nein, das ist kein schlechter Scherz, das ist traurige Realität und Alltag im Gesundheitswesen. Ich bin kein Einzelfall und kenne genug weitere Fälle. (siehe auch: <https://zeitungderarbeit.at/klassenkampf/allein-gegen-die-auva/>)

2009 spitze sich diese menschliche Tragödie noch zu und wäre ich wegen 14 Tagen 600 mg intravenösen TRAMAL- Morphinum - Infusionen (200 mg Überdosis pro Tag /14 Tage) fast an doppeltem Organversagen gestorben. 1000 fach erhöhte Pankreaswerte (!) und eine akute Not OP im AKH rettete mein Leben. Ich erlebte eine Art Nahtod-Erfahrung, seither ist nichts mehr wie es vorher war.

Wegen vermehrten Krankenständen, bekam ich starken Druck, ständige MA 15 Begutachtungen, mehrere Monate durfte ich nicht arbeiten und musste den Dienst im

Kammerl absitzen (! - Verschwendung von KAV /WIGEV Ressourcen nennt man das offiziell - vermehrte Niederschriften, schlechtere Beurteilungen, unrechte Aktenvermerke - ich wurde selbst Opfer von Mobbing, Bossing und Diskriminierung von Behinderten! Ich bin gezwungen worden, mich rechtlich zu wehren.

Nach 3 Akutops in einem Jahr (Freistemmung von 2 Wirbeln mit eingeklemmten Nerv) samt ambulanter Reha wegen gelähmter rechter Hand mit wenig Besserung, sowie weitere unrechte Unterstellungen, auch der Einsatz zu Corona Zeiten als nur "Sekretärin ohne EDV Kenntnisse" die ich als schwere Diskriminierung von Behinderten werte, führten wahrscheinlich zum Anlass der unrechten Kündigung?

Die Anfechtung läuft seit über 2 Jahren, ohne jegliche Rechtsgrundlage, denn ich habe die Kündigung offiziell wegen Ortsabwesenheit nie erhalten (Anmerkung der Redaktion: Eine schriftliche Kündigung muss "empfangen" werden um Geltung zu erlangen), konnte mich bis heute nicht einmal rechtfertigen und Dinge klären und hätte diese allein schon aus formalen Gründen eingestellt werden müssen!?!)

Wir werden sehen, ob es noch Gerechtigkeit in unserem Land gibt oder die Korruption schon so weit fortgeschritten ist, dass die Demokratie in unserem Land dramatisch gefährdet ist!  
Nur eines werde ich mit Sicherheit nicht, nämlich schweigen!

Als Dank für mein EHRENAMTLICHES Engagement fast über 3 Jahrzehnte (!) bin ich nach über 30 Jahren trotz ÖGB Younion - Daseinsgewerkschaft Mitgliedsjahren mit Zustimmung der ROTEN Gewerkschaft (!!!) Herr Knizarek und Co RECHTSWIDRIG GEKÜNDIGT WORDEN über das RUHENDE PV - ERSATZ Mandat (!) als unabhängige

Personalvertreterin MIT 80 PROZENT BEHINDERUNG, wobei der Behinderten Ausschuss von meiner Kündigung offiziell gar nichts weiss! Der ohnehin für Wiener Landesbedienstete nicht wirklich wirksame Kündigungsschutz als Personalvertreter wurde hier von ein und der selben Clique ad absurdum geführt. Freigestellte Doppelfunktionäre die in zuständigen Personalvertretungsorganen, in Führungspositionen der Younion gleichzeitig Vizepräsident der AK Wien, über dein Schicksal entscheiden sind das Eine, das andere aber wenn selbst DAS noch nicht genug wäre kommen dadurch sehr „eigenartige“ Beschlüsse zusammen die den „Abschuss“ von beliebigen Personen ermöglichen. Niemand interessiert sich dann darum wie und ob überhaupt ein „richtiger“ Beschluss zusammen gekommen ist.

Leute die mich eigentlich unterstützen sollten haben meinen "Abschuss" erst möglich gemacht und durchgewunken.

Jetzt beschäftigen sich die höchsten Gerichte in diesem Land damit und warum? Weil ein grosser Dienstgeber SEINE MENSCHLICHKEIT VERLOREN HAT! Weil einzelne Funktionäre in der Younion selbstherrlich agieren dürfen und damit erst unrechtmässige Kündigungen ERMÖGLICHEN. Ich bin kein Einzelfall. Es erscheinen im Hintergrund IMMER WIEDER die selben „Durchwinker“ in den Kontrollinstanzen auf. Kritiker werden von politischen Soldaten der SPÖ in den Gremien mundtod gemacht! Kehren wir alle zurück zu uns selbst, agieren wir mit LIEBE, ohne Hass und Vergeltung! Ich appelliere heute an EURE MENSCHLICHKEIT

ALLES WAS MAN AUSSENDET, KOMMT IRGENDWANN ZU DIR ZURÜCK.

ich bleibe in der Liebe, Nicole

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL



Redaktion:

Bei uns melden sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen auch aus anderen Hauptgruppen die in ähnlicher Weise von Problemen mit Kündigungen und Entlassungen erfahren haben. Auch aus dem Bereich Bestattung, Rettung, Gesundheitswesen, Kindergärten haben wir Berichte erhalten und dabei einen gemeinsamen Nenner gefunden. So unterschiedlich die Fälle auch auf den ersten Blick sind gibt es einen gemeinsamen Nenner, besser, viele auch unterschiedlichste Fakten führen dann zu einem kleinen Personenkreis der dann darüber frei und ohne Kontrolle bestimmt wie es weiter geht. Wir haben dazu bereits berichtet dass in Wien durch das löchrige Personalvertretergesetz der Willkür einiger Weniger Tür und Tor geöffnet ist. Keinem Juristen würde so ein Smarrengesetz einfallen es sei denn es erfüllt einen unredlichen Sinn. Hier haben sich die Sozialisten ein Willkürgesetz sondergleichen verordnet. Details dazu Personaljournal 13 Seite 19



### Servicedienstmitarbeiter – billige Multifunktionskräfte?

Es machen Gerüchte die Runde, dass die noch offenen Stationen mit ständigen MitarbeiterInnen nachbesetzt

werden, und sogar bereits geschlossene Stationen wieder geöffnet werden sollen. DAS wäre einmal wirklich etwas Positives! Aber einmal abwarten ... Was aber auch die Runde macht ist, dass es mehr mobile Gruppen geben soll. Allerdings sollen dann Securitys mit ServicedienstmitarbeiterInnen in einer Einheit unterwegs sein. Und da schrillen bei mir die Alarmglocken! Wie schon berichtet, nimmt die Anzahl der Security MitarbeiterInnen statt planmäßig zu, leider stark ab. Holt man sich jetzt die fehlenden MitarbeiterInnen auf Umwegen aus unseren Reihen? Denn wenn es bei solch einer Zusammensetzung einen Vorfall gibt, wo die Securitys körperlich werden müssen, kann ich mir nicht in allen Situationen vorstellen, dass der/die ServicedienstmitarbeiterIn mit Sicherheitsabstand daneben steht, und nur zusieht ...

Doch dass diese Vermischung zwischen Securitys und uns stattfinden wird, sage ich schon lange! War es in letzter Zeit in Ermangelung von Security Personal sowieso schon so, würde es dann mehr oder weniger offiziell ...

Auch als wir von StationswartInnen in ServicedienstmitarbeiterInnen umbenannt wurden, bei Überprüfungen nach Baustellen an der Oberfläche, mehr oder weniger nach allen Stationen von Bus und Bim gefragt wurden, beklagte ich dies, da mit der Umbenennung dieses Wissen nicht im Schlaf über uns kam ... Nur weil sich dies damals eine gewisse Frau Sima einbildete! Und ich verwies auch auf unsere Info Stellen, die eine bessere Bezahlung bekommen, wo die Fahrgäste die Infostellen aufsuchen, wo es auch Drucker gibt. Und nicht wie bei uns, wenn wir auf Kontrollgang sind, alles auswendig wissen müssten, da kaum jemand mit uns zum Servicepoint kommt, wo wir im Computer nachsehen können. Im Außendienst am Handy nachzusehen ist natürlich strikt verboten, man könnte ja mit einem Freund zusammenstehen, und sich am Handy die neuesten Privatfotos zum Beispiel ansehen. So wurde mir das Verbot von einer Obrigkeit erklärt!

In dem Zusammenhang kann ich es überhaupt nicht nachvollziehen, warum man die Info am Stephansplatz zugesperrt hat – Touristen Hotspot par excellence! Das ist die vielgerühmte Kundenfreundlichkeit?

Also sind wir eigentlich schon jetzt StationswartInnen (für die Überprüfung der technische Einrichtungen zuständig, Monitorbeobachtung – was immer mehr in den Hintergrund rückt - , alarmieren von Einsatzkräften, um einige der für mich wichtigsten Tätigkeiten genannt zu haben), Teilzeit-Securitys und Info-Personal in einem ... Ich bin neugierig ob wir demnächst auch eine Dienstkleidung in Gelb zum wechseln bekommen – es sollen ja mit der Straßenbahn Postpakete befördert werden!

Na da würden sich ja einige U-Bahnstationen wie Schottenring, Praterstern, Westbahnhof, etc., als Sammelpunkte anbieten, schnell mal in die gelbe Dienstkleidung hüpfen, geht schon ?

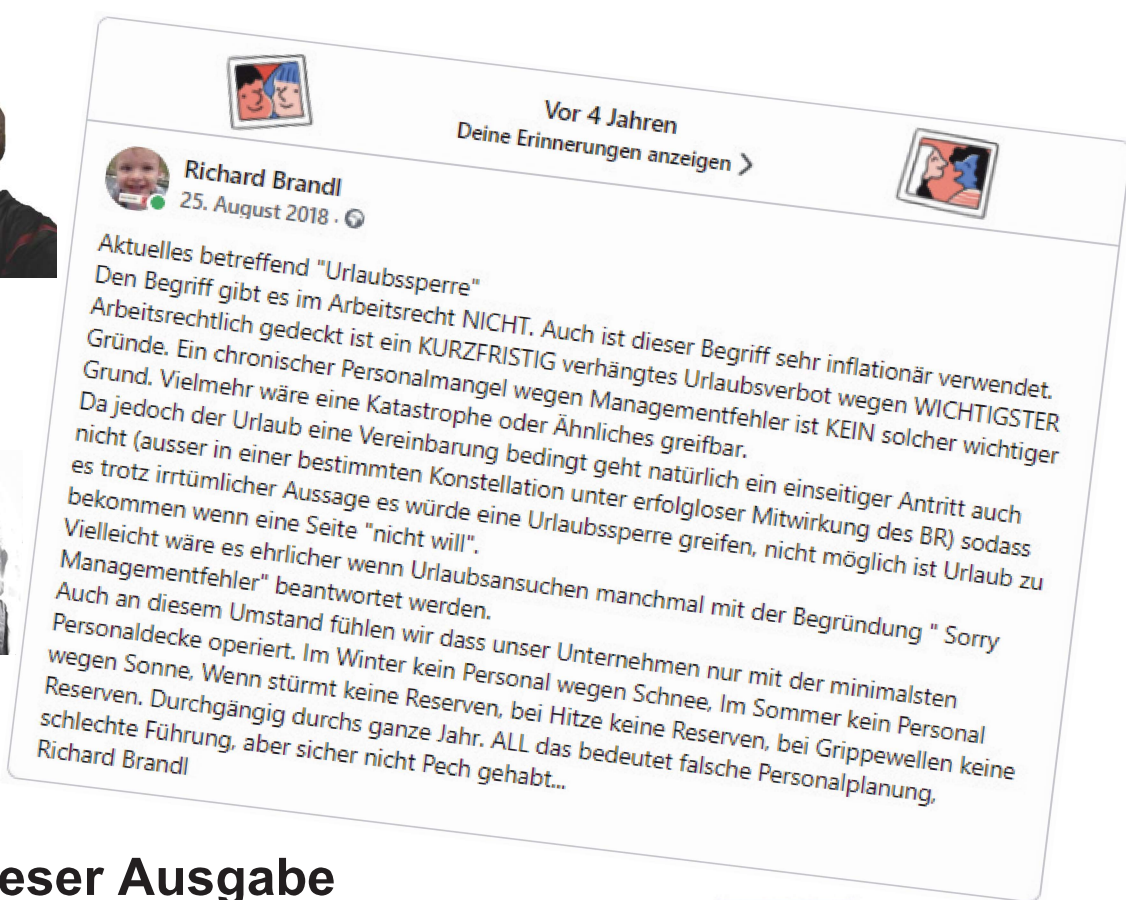
Ob wir je wieder einen Überstand an Personal haben werden, wage ich zu bezweifeln. Nicht nach solchen Begebenheiten wie im Juni zum Beispiel. Eine mobile Gruppe sollte Äußerungen bekommen, weil sie bei einer Station an der Oberfläche von einem zum anderen Ausgang gegangen sein sollen, und einer davon sich dabei erdreistete, etwas zu trinken! Sie wären dabei gesehen worden, wurde aber nicht gesagt von Wem. Bei dem Gespräch mit einem Teamleiter, der das Tagesjournal vorliegen hatte, stellte sich heraus, dass sie laut diesem Journal, zu der angegebenen Zeit aber auf einer anderen Station waren. Worauf es sofort quasi hieß, Papier ist geduldig, muss ja nicht stimmen. Doch die Probedruckkarten bestätigten dies ebenfalls.

Doch frage ich mich schon, welchen „Verbrechen“ man sich schuldig gemacht hätte! Bei der schon im Juni vorherrschenden Hitze mal zum Durchatmen circa 150 Meter an der Oberfläche ohne Maske gehen? Denn ich bin sicher, dass welche Gruppe auch immer es dann schlussendlich war, sehr wohl vorher oder nachher auch am Bahnsteig war! Und da in der Äußerung auch das Trinken explizit angeführt war – dürfen wir jetzt nur mehr in unseren Pausen etwas trinken? Und das bei den heurigen Extremtemperaturen, wo man es schneller rausschwitzt, als man trinken kann?

Bei solchen Arbeitsbedingungen wird sich doch genug Personal finden, das dankbar ist, bei den Wiener Linien arbeiten zu dürfen ...

Silvia Schwetz





## Aus dem Inhalt dieser Ausgabe

- Seite 2: Inhaltsverzeichnis Ausgaben
- Seite 4: Bericht aus den Gremien
- Seite 5: Utopie Elternteilzeit
- Seite 7: Energiespartipps, Versicherung bei Übergriffen Uniqa Teil 2
- Seite 8: Generationsstreit
- Seite 10: kommende Betriebsratswahlen
- Seite 11: Betriebsklima
- Seite 15: Kündigungswelle
- Seite 17: Desaster an der Zinsfront
- Seite 19: Thema Kündigung
- Seite 20: Long Covid als Berufskrankheit
- Seite 22: Anträge, Hinter den Kulissen
- Seite 24: 4 Tage Woche , die Genesis
- Seite 26: Klimawandel, Hitzeanträge
- Seite 26: Energiekostenexplosion
- Seite 28: Aus anderen Hauptgruppen
- Seite 29: Wie war es früher
- Seite 31: Multifunktionaler Servicedienst

im Internet:



Facebook:



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

Anonymes Forum:

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

Homepage

<https://team-brandl.at>



[richard.brandl@gmx.at](mailto:richard.brandl@gmx.at)



<https://twitter.com/ritschBrand>

Tel 0660 349 21 28



**TEAM BRANDL**

Impressum :Ausgabe September 2022

Redaktion: Richard Brandl Manuela Brandl

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

Druck, Satz Layout: Richard Brandl Webseite: Anton Zehner

Mail: [Richard.brandl@gmx.at](mailto: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**