PFG | Parteifreie Gewerkschafter_innen

younion Die Daseinsgewerkschaft

C Richard Brandl 9/2022
Hubschrauberflug

Personaljournal duodēvīgintī AUSGABE NOVEMBER 22

TEAM BRANDL

Herzlichst willkommen zu unserer 18. Ausgabe des Personaljournals "duodēvīgintī" !

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 umsetzten und für weitere Entwicklungen nutzen. In diesem Sinne laden wir ein, weitere Verbesserungsvorschläge einzumahnen. Aber nun hoffen wir, Euch wieder eine interessante Ausgabe diesmal prall gefüllte 36! Seiten präsentieren zu dürfen und wünschen interessante Lesestunden.

Euer Richard Brandl

"Inhaltsverzeichnis der letzten Ausgaben"

1 Milliarde	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 14
2 G und 3 G	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 17
3 G Fail	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 17
4 Tage Woche	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30
4 Tage Woche	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 24
50 + Kündigung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 16
§91a StGb	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 22
Adieu	Manfred Utner	PJ Septima Seite 26
Abgang	Anton Zehner	PJ Duodecimus Seite 20
Abschied	Erich Dolezal	PJ Octavo Seite 20
Abgestellte Fzg.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 8
AK Wahl 2019	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 9
Alterstteilzeit	Erich Dolezal	PJ Secundo Seite 19
Alterstteilzeit	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 9
Amazon	Richard Brandl	PJ De decima Seite 11
Angriff Stgb	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 21
Antrag Roll	Richard Brandl	PJ Septima Seite 14
Anschriftenhefte	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 30
Anschriftenhefte2	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 24
Anschriftenhefte3	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 9
Anspruch Freist.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 6
Arbeit Freude	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 2
Arbeitsbed.	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 18
Arbeitgeber	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 22
Arbeitslosengeld	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 7
Arbeitslosengeld	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 8
Arbeitsmoral	Michael Kufner	PJ Secundo Seite 27
Arsch hoch	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 3
Arbeitszeiten	Team Brandl	PJ De Primo Seite 6
Arbeitszeitaufz.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 4
Arbeitsschutz	Ing Ramskogler	PJ Septima Seite 5
Arztbesuch	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7
Aus dem Zug	Silvia Schwetz	PJ Quartadecima Seite 21
Ausfolgung	Richard Brandl	PJ Sextus Decimus Seite 17
Aussendienstzul.	Richard Brandl	PJ Septima Seite 7
Ausser Spesen	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 3
Autonomer Bus	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 22
BR, PV, GEW	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 11
Backstage	Team Brandl	PJ Sextus Decimus Seite 21
Betrieb	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 22
Betriebsklima	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 11
Betriebsklima 2	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 14
Betriebsklima 3	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 11
Betriebsrat Sep	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 10
Betriebsrat Juli	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 16
Betriebsrat 1,2 19	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 14,15
Betriebsrat 3-5 19	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 13,14
Betriebsrat Juli21	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 5
Betriebsrat Aug21	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 22
Betriebsrat Nov21	Richard Brandl	PJ Quartedecima Seite 7
Betriebsrat Dez21	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 4
Betriebsrat 7-9 23	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 4
Betriebsratsw,23	Visar Presheva	PJ Decimo Septimo Seite 11
Berufstitel	Richard Brandl	PJ Tercia decima Seite 7
Bewertungen	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 27
Bildersprache	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 11
Biologische Eff.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 25
Burnout	Dragana Rasic	PJ Septima Seite 23
Bus Diesel E6	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 4
BVAEB	Team Brandl	PJ Octavo Seite 3
Contacttracing	Team Brandl	PJ Duedecimus Seite 5
Coronapandemie	Andrea Zechmeister	PJ Editio Nona Seite 21
Corona 1000der	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 13
Coronavirus	Mario Koral	PJ Editio Nona Seite 2
Covid Arbeitspl.	AK Wien	PJ Decimo Septimo Seite 20
Corona bremst	Dierk Labes	PJ Editio Nona Seite 3
Corona Office	Dierk Labes	PJ De decima Seite 6
Corona	Anton Zehner	PJ Duodecimus Seite 25
Corona Daten	Alexander Tinkl	PJ Tertia decima Seite 4
Corona Positiv	Alexander Tinkl	PJ Quartadecima Seite 4
Corona V2.397	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 21
Corona Staw	Silvia Schwetz	PJ Decimo Quinto Seite 24
Covid überlebt	Alexander Tinkl	PJ Decimo Quinto Seite 31
Covid 19	Richard Brandl	PJ De decima Seite 14
Cov Pandemie	Gerhard Kuchta	PJ Duodecimus Seite 12
Covid Pflege	Ulrike Werhonnig	PJ Quartadecima Seite 20
Damals	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 6
Daten Corona	Team Brandl	PJ Editio Nona Seite 21
Denunzianten	Richard Brandl	PJ De decima Seite 21
Depressionen	Dragana Rasic	PJ Decimo Quinto Seite 23
Dienstaufträge	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 28
Dienstbegünstig.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 13
Diensteinteilung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 3
Diensteinteilung	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 11
Diensteinteilung	Andrea Zechmeister	PJ Duodecimus Seite 6
Dienstregelung	Mario Koral	PJ Quartus Seite 24
Dienststelle	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 13
Die Stadt gehört	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 21
Dispositionskrise	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 5
Dispoverständnis	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 15
Durchrechnung	Team Brandl	PJ Et Sextus Seite 3
Ehrenamt	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 24
Ein alter Hut	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 3
Einigkeit	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25
Einsatz Gefährl.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 25
Einsatz Front	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 7
Einvernehml. Kü	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 9
Eistraum 2	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 16
Elternteilzeit VB	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 5
Email für alle Ma.	Richard Brandl	PJ Septima Seite 22
Energie	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 27
Epidemieärzte	Richard brandl	PJ Editio Nona Seite 7
Erinnerungen	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 20
Experte	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 3
Expertenbericht	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 14
Extradienst	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 7
Facebook	Manuela Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 29
Fahrpläne	Walter Ertl	PJ Secundo Seite 9
Fahrscheinprüfer	Isabella Rauch	PJ Secundo Seite 24
Fahrscheinprüfer	Isabella Rauch	PJ De Prima Seite 23
Familienbonus	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 16
Familienfreundlich	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 25
Fehlende Kollegen	Mario Koral	PJ Decimo Quinto Seite 19
Flashback 2007	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 9
Flexibilität	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 8
Flexibilität	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 22
Flucht Paradies	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 9
Fluktuation	Silvia Schwetz	PJ Decimo Septimo Seite 23
Forum	Team Brandl	PJ De Prima Seite 23
Funk	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 17
Funk	Andrea Zechmeister	PJ De Primo Seite 19
Fraktion FSG	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 26
Fremde Federn	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 10
Fremdschämen	Michael Schneeweiss	PJ Quintus Seite 20
Frustriert	Toni Zehner	PJ Quartadecima Seite 18
FSG	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 28
FSG Tiefpunkt	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 18
Fürsorgepflicht	Manuela Brandl	PJ De Prima Seite 22
Fürsorgepflicht 2	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 11
Fürsorgepflicht	Team Brandl	PJ De decima Seite 12
Gastronom PV	Manuela Brandl	PJ De Primo Seite 9
Gehaltsabschl.	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 7
Gehalt 2019	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 16
Gehalt 2020	Richard Brandl	PJ Septima Seite 18
Gehalt 2021	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 17
GEhalt 2022	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 17
Gehaltsansätze	Team Brandl	PJ Octavo Seite 6
Gehaltsverh.	Michael Schneeweiß	PJ Tertius Seite 23
Gelenkschmerzen	Dragana Rasic	PJ Undecimo Seite 11
Geltendes Recht	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 27
Genug ist Genug	Silvia Schwetz	PJ Quintus Seite 12
Generationenstr.	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 8
Gekündigt	Mag. Bügler	PJ Quartadecima Seite 12
Geschwindigkeit	Michael Schneeweiß	PJ Secundo Seite 25
Gesundheit	Geraldine Herzog	PJ Duodecimus Seite 24
Gesund Angebot	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 11
Gesundheitssys	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 5
Gewerkschaft	Richard Brandl	PJ Septima Seite 17
GPS Zug	Michael Stöger	PJ Secundo Seite 25
Grippe	Dragana Rasic	PJ Octavo Seite 21
Grossküche	Michael Schneeweiß	PJ Secundo Seite 20
Gut oder Böse	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 8
Guter Ton	Laszlo Kelemen	PJ Quartus Seite 11
Haltestellen	Dierk Labes	PJ Septima Seite 12
Handy	Andrea Zechmeister	PJ Septima Seite 24
Helden System	Richard Brandl	PJ De decima Seite 3
Herzinfarkt	Dragana Rasic	PJ Octavo Seite 5
Hitzeschutz	Team Brandl	PJ De Prima Seite 2
Hitze	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 5
Hitzeablösen	Richard Brandl	PJ Quintus Seiten 15,23
Hitzeablösen	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 15
Hitzeablösen	Manuela Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 26
HIV Infektion	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 4
Hohe Krankenst.	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 26
IBIS Geräte	Dierk Labes	PJ Quintus Seite 10
Idee entsteht	Richard Brandl	PJ Septima Seite 15
Impfskeptik	Toni Zehner	PJ Quartadecima Seite 12
Im Namen	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 9
Impfpflicht	Anton Zehner	PJ Quartadecima Seite 10
Impfpflicht Einsp	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 26
Inflation 21	Manuela Brandl	PJ Quartadecima Seite 18
Info Technik	Anton Zehner	PJ Septima Seite 24
Intensivkontrolle	Geraldine Herzog	PJ Tertius Seite 2
Interventionen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 18
Interventionen	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 16
Interventionen	Manuela Brandl	PJ Duodecimus Seite 21
Interventionen	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 20
Jahreskarte	Geraldine Herzog	PJ Quintus Seite 19
Jobangebot	Dierk Labes	PJ Editio Nona Seite 20
K30 Pool	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 17
Kaffee LPD	Team Brandl	PJ Octavo Seite 22
Kaffee Preise	Dierk Labes	PJ Duodecimus Seite 13
Ka Idee	Silvia Schwetz	PJ Septima Seite 24
Karren Wand	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 8
Kein Klopapier	Anonym	PJ Undecimo Seite 4
Klima Ulf	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 7
Klimawandel	Alfred Recknagl	PJ Quartadecima Seite 3
Kontrollfreaks	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 3
KOB	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 9
Komplott	Herbert Weidenauer	PJ Decimo Quinto Seite 25
Kornspitzcon.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 13
Kündigungswelle	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 13
Kindergarten	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 19
Kinderwägen	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 8
Kollegenschaft	Erich Dolezal	PJ Septima Seite 27
Kontakt Gesund	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 13
Krankenstandsb.	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 6
Krankenstandsb.	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 22
Krankenstand 2	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 22
Krankenstand Neu	Richard Brandl	PJ De decima Seite 6
Krankenstand	Manuela Brandl	PJ Septima Seite 11
Krankenstand Rü	Anonym	PJ Tertiadecima Seite 25
Kundenorientier.	Andrea Zechmeister	PJ Septima Seite 13
Krankenrückkehr	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 30
Kündigung	Team Brandl	PJ Duodecimus Seite 7
Kündigen	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 19
Kündigung KV	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 5
Kündigung RB	Manuela Brandl	PJ Editio Nona Seite 9
Kurze Hosen	Anton Zehner	PJ Quintus Seite 21
Kurze Hosen	Anton Zehner	PJ Duodecimus Seite 7
KV Mitarbeiter	Mario Koral	PJ Septima Seite 26
KV Neu	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 20
KV Neu Beispiel	Team Brandl	PJ Septima Seite 20
KV Verhandlung	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 29
M14k	Elvira Riedl	PJ Secundo Seite 17
M14k	Isabella Rauch	PJ Tertius Seite 17
Leihbusse	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 25
Licht am Ende d.	Manuela Brandl	PJ Undecimo Seite 15
Lignano Quiz	Christoph Winter	PJ Decimo Quinto Seite 9
Lohnnebenkosten	Richard Brandl	PJ Sextus Decimus Seite 7
Lohnverrechn.	Manuela Brandl	PJ Octavo Seite 9
Lohnzettelvergl.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 20
Masken Statw.	Silvia Schwetz	PJ Sextus Decimus Seite 30
Matrix	Team Brandl	PJ Duodecimus Seite 8
Mehrleistungen	Andrea Zechmeister	PJ Secundo Seite 29
Meldezettel	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 5
Mercedez Bus	Dierk Labes	PJ Et Sextus Seite 7
Mobbing Tageb.	Richard Brandl	PJ De decima Seite 7
MNS	Team Brandl	PJ De decima Seite 15
MOG	Silvia Schwetz	PJ Secundo Seite 22
MOG	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 6
Mysterien	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 14
Mysterien Teil2	Manuela Brandl	PJ Tertius Seite 14
Neue Bimlinien	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 17
Neu Gemeinder.	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 16
Neues Jahr	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 17
Newsblitz	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 4
Newsflash	Richard Brandl	PJ Septima Seite 13,19
Nichtgenutzte Chance	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 8
Nichtraucher	Manuela Brandl	PJ Et Sextus Seite 3
Narrative	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 8
Nostalgie 2007	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 8
NSA B63	Dierk Labes	PJ Decimo Quinto Seite 3
Obstantrag	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 9
Omas Rezepte	Ulrike Wehornig	PJ Quartadecima Seite 22
Operator	Dierk Labes	PJ Septima Seite 6
Ordinationszeiten	Manuela Brandl	PJ Et Sextus Seite 7
Organisationen	Manuela Brandl	PJ Sextus Decimus Seite 5
Quarzsand	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 9
Quarzfeinstaub	Richard Brandl	PJ De decima Seite 3
Pandemiezeit WL	Silvia Schwetz	PJ Duodecimus Seite 17
Papamonat	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 18
Parkpickerl	Mario Koral	PJ Quartadecima Seite 18
Parkplatzproblem	Manuela Brandl	PJ Quartus Seite 12
Parkplatzregel	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 3
Parkraumplan	Richard Brandl	PJ Septima Seite 3
Pausen M14k	Elvira Riedl	PJ Tertius Seite 27
Pausen	Richard Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 9
Pausenregelung	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 23
Pausen 30/15	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 12
Personalakt	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 8
Personalmangel	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 7
Persönlichkeitsrecht	Mag Bügler	PJ Sextus Decimus Seite 9
PFG	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 4
PV und BR	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 23
PV Gesetz	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 19
Pflegefrei	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 15
Pflegefrei	Richard Brandl	PJ Decimo Quinto Seite 15
Pflegefrei	Team Anwälte	PJ Decimo Septimo Seite 3
Pflegekarenz	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 8
Pranger	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 17
Produktivität	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 15
PVWahl2019	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 17
Projekt Nord	Dierk Labes	PJ Septima Seite 9
Prozess W.L	Andrea Zechmeister	PJ Quartus Seite 4
Rechtssystem	Walter Kreischke	PJ De decima Seite 15
Risikogruppe	Richard Brandl	PJ De decima Seite 5
Risikogruppe	Leserbrief	PJ Duodecimus Seite 14
Risikogruppe	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 22
Risikogruppen	Mag. Bügler	PJ Sextus Decimus Seite 9
Risikogruppen	Mag. Bügler	PJ Decimo Septimo Seite 21
Rolldienst	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 5
Ruf des BR	Manuela Brandl	PJ Tertia decima Seite 24
Rückblick	Walter Ertl	PJ Tertius Seite 15
Rückkehrgespr.	Michaela Karner	PJ Et Sextus Seite 13
Rücksicht	Manuela Brandl	PJ Octavo Seite 19
SARS-CoV 2	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 11
Schichtarbeit	Richard Brandl	PJ De Primo Seite 19
Schichtbetrieb	Richard Brandl	PJ Sextus Decimus Seite 13
Schlafentzug	Richard Brandl	PJ Secundo Seite
Schmutz	Dierk Labes	PJ Octavo Seite 15
Schweine	Martin Balluch	PJ Tertia decima Seite 15
Securities	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite 25
Servicedienst	Silvia Schwetz	PJ Tertia decima Seite 12
Servicedienstm.	Silvia Schwetz	PJ Decimo Septimo Seite 31
Sicherheit	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 14
Sicherheitsabst.	Richard Brandl	PJTertius Seite 16
Sicherheitsabst.	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 2
Sicherheitsmanag.	Dierk Labes	PJ Sextus Decimus Seite 11
Signal Ankündig	Richard Brandl	PJ Tertia decima Seite10
Sinnlos	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 4
Sommerurlaub	Dierk Labes	PJ Tertia decima Seite 4
Sonderbetreuung	Richard Brandl	PJ De decima Seite 5
Sonnenschutz	Emmanuel Ypsilanti	PJ Septima Seite 21
Sozialdemokrat	Gerhard Kuchta	PJ Undecimo Seite 14
Sperrmüll wohin	Manuela Brandl	PJ Tertia decima Seite 13
SPÖ	Richard Brandl	PJ De decima Seite 18
SPÖ Eistraum	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 5
SPÖ Pendler	Peter Standenat	PJ Decimoa Quinto Seite 28
Stand der Technik	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 22
Stationswarte	Silvia Schwetz	PJ De Primo Seite 12
Stationswarte	Leserbrief	PJ Quintus Seite 5
Stationswarte Co	Silvia Schwetz	PJ De decima Seite 12
STVO vs Vorges.	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 18
Terror Helden	Silvia Schwetz	PJ Undecimo Seite 18
Terror Fazit	Richard Brandl	PJ Undecimo Seite 18
Toilette Westbhf	Andrea Zechmeister	PJ Octavo Seite 21
Toleranzgrenzen	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 9
Triebfahrzeugführer	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 24
Trinkflaschen	Richard Brandl	PJ De Prima Seite 4
Übergewicht	Emmanuel Ypsilanti	PJ Sextus Decimus Seite 27
Übergriffe Uniqa	Alexander Tinkl	PJ Decimo Septimo Seite 7
Überstunden	Leserbrief	PJ Septima Seite 4
Ulli Sima	Erich Dolezal	PJ Et Sextus Seite 12
Umbau Hernals	Anton Zehner	PJ Decimo Quinto Seite 3
Umfragen	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 17
Unklimatisiert	Michael Stöger	PJ Et Sextus Seite 16
Untergang der PV	Anton Zehner	PJ Duodecimus Seite 11
Unterstützung	Michaela Karner	PJ Tertius Seite 13
Urlaubsgeld	Richard Brandl	PJ Quartadecima Seite 12
Urlaubsregelung	Richard Brandl	PJ Tertius Seite 6
Urlaubssperre	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 12
Urlaubsübersicht	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 7
Urlaubsübersicht	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 18
Urlaub	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 20
Urlaub Corona	Richard Brandl	PJ Editio Nona Seite 27
Urlaubseinteilung	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 9
Vermummer	Erich Dolezal	PJ Tertius Seite 25
Verfall Urlaub	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 8
Verschub Spitze	Anton Zehner	PJ Undecimo Seite 16
Verschub	Anton Zehner	PJ Duodecimus Seite 13
Very long Covid	Gerhard Kuchta	PJ Decimo Quinto Seite 11
VB Belgrad	Dragana Rasic	PJ Quartadecima Seite 14
Verantwortlichkeit	Gerhard Kuchta	PJ Sextus Decimus Seite 15
Versicherung	Alexander Tinkl	PJ Sextus Decimus Seite 26
VGT	VGT	PJ Decimo Quinto Seite 22
Vienna Lines	Manuela Brandl	PJ Secundo Seite 31
Vorrückung	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 10
Vorrückung	Richard Brandl	PJ Quintus Seite 18
Vorrückung	Richard Brandl	PJ Septima Seite 14
Vordienstzeiten	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 6
Vordienstzeiten	Richard Brandl	PJ Duodecimus Seite 27
Wagen M	Alfred Recknagel	PJ Decimo Quinto Seite 13
Wagenübern.	Dierk Labes	PJ Tertius Seite 21
Wagenübern.2	Dierk Labes	PJ Quartus Seite 17
Wahlen 2018	Erich Dolezal	PJ De Prima Seite 5
Wahlen 2019	Andrea Zechmeister	PJ Tertius Seite 3
Wahlen	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 16
Was läuft schief	Anton Zehner	PJ Septima Seite 21
Weichen	Richard Brandl	PJ Et Sextus Seite 4
Werkstätten	Anton Zehner	PJ Tertius Seite 10
Werkstätte	Anton Zehner	PJ Et Sextus Seite16
Werkstätten Ak.	Anton Zehner	PJ Octavo Seite 19
Werkstätte Akt2	Anton Zehner	PJ Editio Nona Seite 15
Wertschätzung	Manuela Brandl	PJ Quintus Seite 21
Wienwahl 2020	Artikel Eins	PJ De decima Seite 14
Winter	Dierk Labes	PJ Septima Seite 12
Wochenarbeitsz.	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 3
Wochengeld	Richard Brandl	PJ Quartus Seite 13
Wunder	Michael Schwarzbauer	PJ Secundo Seite 20
Was läuft schief	Michael Stöger	PJ Quartus Seite 23
Was läuft	Richard Brandl	PJ Octavo Seite 14
Werkstätte Ak.	Anton Zehner	PJ Octavo Seite 15
Wertschätzung	Walter Kreische	PJ Quartadecima Seite 20
Younion	Nicole Schimatovic	PJ Decimo Septimo Seite 28
Zahnbehandlung	Erich Dolezal	PJ De decima Seite 16
Zeiterfassung	Dierk Labes	PJ Quartadecima Seite 17
Zeit vergeht	Michael Schneeweiss	PJ Quartus Seite 23
Zentrales Öffnen	Michael Schneeweiss	PJ Editio Nona Seite 22
Zinsen	Richard Brandl	PJ Sextus Decimus Seite 12
Zinsen	Manuela Brandl	PJ Decimo Septimo Seite 17
ZK	Silvia Schwetz	PJ Septima Seite 22
Zu krank	Richard Brandl	PJ De decima Seite 11
Zusammen	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 6
Zulagen	Isabella Rauch	PJ Quartus Seite 20
Zum Kaiser	Manuela Brandl	PJ De decima Seite 7
ZuweisungsG	Richard Brandl	PJ Secundo Seite 13

"Inhaltsverzeichnis der letzten Ausgaben"

.....und weitere hunderte Artikel.....

TEAM BRANDL

WIENER LINIEN

Der Begriff kalte Progression

bezeichnet eine schleichende Steuererhöhung bei steigenden Löhnen. Das heißt, obwohl wir in regelmäßigen Abständen Gehaltserhöhungen bekommen, für 2023 sind es im Mittel ca 7,3 Prozent (Siehe dazu Details in diesem Personaljournal auf Seite 26) bzw. stetig mehr verdienen, können wir uns immer weniger leisten. Also während der Nominallohn steigt, sinkt der Reallohn.

1 Was sind Nominal- und Reallöhnen?

Wichtig für das Verständnis der kalten Progression ist die Unterscheidung zwischen Nominal- und Realeinkommen. Während das Nominaleinkommen die Höhe des tatsächlich ausbezahlten Geldbetrags bezeichnet, beziffert das Realeinkommen die tatsächliche Kaufkraft – also was man sich angesichts der stetig steigenden Preise tatsächlich leisten kann.

2 Wie kommt es zur kalten Progression?

Die kalte Progression beruht auf zwei Faktoren:
Steuerprogression: Die Lohn- bzw. Einkommenssteuern sind in Österreich nach Steuerstufen gestaffelt. Das heißt, umso mehr du verdienst, desto mehr Steuern musst du zahlen.
Inflation: Die Preise für Waren und Dienstleistungen und damit die Lebenshaltungskosten steigen kontinuierlich an. Im Jahr 2021 betrug die Jahresinflation in Österreich 2,8 Prozent – für 2022 wird eine Teuerungsrate von 11 Prozent erwartet, 2023 eine von 5,3 Prozent.

Ein Rechenbeispiel:

Du verdienst 2.000 Euro brutto im Monat – das sind rund 1.527 Euro netto.
Du bekommst eine Gehaltserhöhung von fünf Prozent deines Bruttogehalts.
Damit verdienst du künftig 2.100 Euro brutto bzw. rund 1.583 Euro netto.
Von den 100 Euro, die du im Monat mehr bekommst, bleiben netto 56 Euro über.
Das bedeutete auch: Während dein Bruttogehalt um 5 Prozent steigt, sind es netto nur 3,5 Prozent.

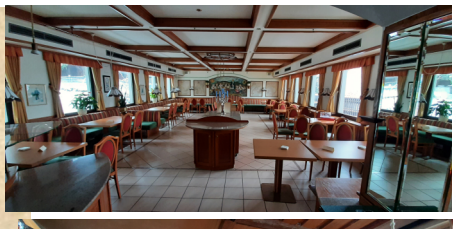
Die Inflation tut ihr Übriges und so übersteigen die Teuerungen schon bald dein neuerdings höheres Einkommen.Letztendlich kannst du dir trotz deiner Gehaltserhöhung weniger leisten als zuvor.
Da die kalte Progression nun ab 1.1.23 seitens der Bundesregierung abgeschafft wird, müssten die Tarifstufen und die Steuerabsetzbeträge jährlich an die Inflation angepasst werden.
Dadurch wird eine höhere Nettoauszahlung gegenüber einer Tarifstufenberechnung nach alten Modell erreicht und so bleibt mehr im Geldbörserl.

Manuela Brandl

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Laabenbach Stuben
Fam. Müller
+43 699 10 78 48 81
Laaben 33
3053 Brand-Laaben
Reservierungen unter: franz_mueller@outlook.com

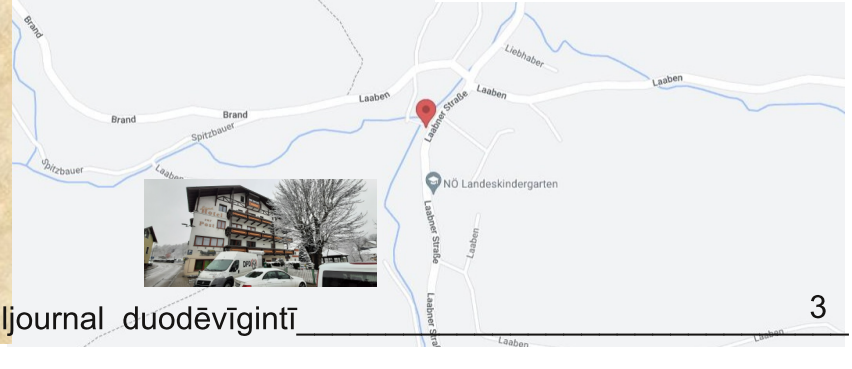
Öffnungszeiten
Mi – So 9:00 bis 22:00
Warme Küche
Mi – So bis 21:00



Laabenbach Stube
Laaben 33
3053 Laaben
Telefon: +43 699 10 78 48 81
Email: franz_mueller@outlook.com

Öffnungszeiten

Montag:	09:00 - 22:00
Dienstag:	Geschlossen
Mittwoch:	09:00 - 22:00
Donnerstag:	09:00 - 22:00
Freitag:	09:00 - 22:00
Samstag:	09:00 - 22:00
Sonntag:	09:00 - 22:00



Wesselv	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	
Stepanowsky	Werner	BBn	BdF	
Böhm-Raffay	Roman	BSw	BdF	
Durdevic	Drazen	BBw	BdF	
Brandl	Richard	BSw	BdF	richard.brandl@wienerlinien.at
Lawender	Anita	BU/Erd	BdF	
Brandl	Manuela	BSw	BdF	
Berhart	Christian	BU/Erd	FCG	

Bericht aus den Gremien

Noch immer 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.

Die Erfahrungen bezüglich Pandemiemanagement hatten 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. Und NUN, 4 Monate nach Aufforderung Pläne aus zu arbeiten.....NICHTS...keine Antwort!

Covid-Maßnahmen -
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 im letzten Personaljournal (Nr. 17 vom September) - 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 KZ300 (VORSICHT!: MELDEPFLICHT!). Der Krankenstand wird als Krankenstand registriert und gewertet. Allerdings gibt es eine Zusage, dass diese "Art von Krankenständen" dann im Falle einer Überprüfung HERAUSGERECHNET werden und keinen Einfluss auf etwaige Eskalationsgespräche haben. Auch wenn dies gerne von anderen relativiert werden will, bleibt es ein Krankenstand. Ich empfehle 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. Kennzahl 278 Covid o. Symptome!

Verlängerung der Freistellung für Mitarbeiter welche ein Risikoattest ausgestellt bekommen haben bis 30.12.22.
Damit R27 nicht wieder wie bisher, individuelle Entscheidungen (obwohl nicht zuständig) treffen und Mitarbeiter mit der Versendung von Befunden (was meiner Meinung nach rechtswidrig erfolgt) belastet, habe ich einen wiederholten Antrag zwecks Feststellung der Sicherheitslage betreffend Arbeitsplatz inkl. Arbeitsweg nach dem AschG gestellt.

Bisher waren die zuständigen Abteilungen säumig die angeforderte Gefahrenanalyse welche zu den Sicherheitsdokumenten gehört und seit 2 Jahren laufend evaluiert werden müsste, vorzulegen. Das wird nun nochmals mittels Eingabe gefordert wodurch endlich Rechtssicherheit etabliert werden kann. Bis dahin nehmt ruhig unsere Unterstützung in Anspruch wenn wieder etwas nicht so ganz funktionieren will.-)

Ein kleiner Sidestep aus dem Jahr 2020. Solche essentiellen Fragen veranlassten im März 20 eine Hand voll Führungskräfte des "Krisenstabes" mir ZITAT "Einhalt zu gebieten" und mich weiters der ZITAT "Vernadderung beim Herrn Direktor Weinelt" zu beschuldigen weil ich mir damals erlaubte die

NICHT VORHANDENE GENERELLE FREISTELLUNG für gefährtete Mitarbeiter zu ersuchen. Das führte dann zusammen mit ein paar konstruierten Vorwürfen zu dem Kündigungsversuch. Dazu an anderer Stelle mehr:-)

Anträge: Betreffend Freistellung MA der Risikogruppen wird nun zur Klarstellung die Gefahrenanalyse über den jeweiligen Arbeitsplatz angefordert da die Freigabe der an sich VERORDNETEN FREISTELLUNG (wenn kein Homeoffice möglich ist UND/ODER kein Schutz gegen eine Infektion gewährleistet werden kann) für Inhaber von Risikoattesten seitens Arbeitsmedizin unnachvollziehbar individuell gehandhabt wird. So geht das nicht und da wollen wir jetzt wissen was den bezüglich Vermeidung Ansteckungsrisiko auf den betroffenen Arbeitsplätzen im Fahrbetrieb gemacht wurde. Gleich der Hinweis dazu. Auch der Arbeitsweg ist dahingehend mit einzubeziehen.

Die chaotische Argumentation dass im Öffi Personenverkehr kein "Cluster" entstanden ist wird ja selbst von der Stadtregierung (Verlängerung der Maskenpflicht) als falsch kommuniziert:-)

Hierzu laufen auch bereits einige Feststellungs-klagen die auch von betroffenen Mitarbeitern angestrengt wurden und werden. Scheinbar lässt man es IMMER auf Klagen ankommen bevor man Mitarbeiter freundlich für eine sehr überschaubare Betroffenengruppe Verständnis zeigt. Interessant an dieser Stelle anzumerken ist, dass die Streit/Klage freundigen Vorgesetzten immer die selben Namen führen. Auch das wird man sich bei Gelegenheit genauer ansehen müssen.

Freistellung für Inhaber eines Risikoattests wurde seitens der Bundesregierung wieder mit Wirkung 1.11.22 verlängert und gilt bis 31.12.22.

Fahrer App plus IPhone 13: wurden seit 19.9 in Abstand von min 1 Woche 2 Schreiben mit Pass-wörtern und Zugang zugesendet. Gerät selbst folgte dann später per POST AG . SIM BEREITS EINGESETZT.Jeder MA welcher das neue Dienst-handy bis Ende Dez 22 aktiviert erhält mittels Lohnverrechnung 2 Überstunden mit Zuschlag ausbezahlt. Privatgebrauch ist gestattet und betreffend Datenverbrauch gilt "fair use". Das heisst dass kein festes Limit für den privaten Daten-verbrauch eingezogen ist, JEDOCH für alle Handys INSGESAMT ein Limit von 10 TERRABYTE (Achtung gilt für den Gesamtverbrauch ALLER HANDYS) zur Benutzung zur Verfügung steht.

Weihnachts"geschenk" seitens Betriebsrat heuer 45 Euro plus 15 Euro (vorausgesetzt Vereinsbeschluss) also 60 Euro.
(Das "Geschenk" wird aus der Betriebsratsumlage finanziert die Ihr monatlich in der Höhe von 0,5% eures Bruttogehaltes abgezogen bekommt, finanziert)

Das Unternehmen übernimmt als TEUERUNGS-AUSGLEICH die 50% Reduktion des Heissgetränkepreises bei unseren Automaten. Aktuell ohne zeitliche Beschränkung. Somit spart Ihr pro Kaffee 30 Cent.

Die von der Bundesregierung eingeräumte Möglichkeit Im Zuge der Entlastungsmaßnahmen - also dem Anti-Teuerungspaket - eine für das Kalenderjahr 2022 und 2023 wirkende Teuerungsprämie von bis zu 3.000 Euro für ArbeitnehmerInnen durch das Unternehmen zu gewähren wurde bislang nicht genutzt. Diese könnte über den Arbeitgeber an jeden Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen ausgezahlt werden. Die Teuerungsprämie gilt für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin als beitrags- und steuerfrei und sollte so gegen die hohe Inflation und Teuerung finanziell entlasten

Im nächsten Jahr finden 28 Fahrerfach Schulen statt

Elektronischer Schlüssel öffnet bei WC Anlagen die für das Betreten Geld verlangen, den Zutritt GRATIS!

Nach hinten verlegtes Dienstende:
Bei diversen Vorfällen verschiebt sich das Dienstende so weit nach hinten, dass betroffene Mitarbeiter nicht mehr wie geplant die Heimreise antreten können. Wenn dabei ein Taxi oder eine andere kostenverursachende Massnahme zu setzen ist sollte das Unternehmen hier auch eintreten. Das haben wir nun angeregt. Silvia Schwetz vom Team Brandl wird hier dahinter sein.

Gesundenuntersuchung
Für die jährliche Gesundenuntersuchung beim Hausarzt oder der U3-Med erhält man vom Verein der Betriebsratskörperschaften Sodexogutscheine im Wert von € 30.–
Voraussetzung: ein Bestätigung des Arztes
Abzuholen: Kanzlei der Belegschaftsvertretung Dion Erdberg Zimmer Nummer 5.124

Taggeld bei Spitalsaufenthalten und Reha á € 6,00

Übernahme der Serums bei FSME-, Grippe- und Hepatits-Impfungen seitens R27
Impfzuschuss für Kinder bis 14 für FSME- und Grippe-Schutzimpfung maximal € 20,00

Mundhygiene bis zu € 50,00 Details dazu, siehe Personaljournal "Octavo" Seite 4. "Hier findet Ihr alle bisher erschienenen Jornale zum download: https://team-brandl.at/personaljournal.htm

Überbrückungshilfe nach geleisteten Präsenzdienst bzw. Zivildienst € 170,00
Dienstnehmerhaftpflicht mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit. Rückerstattung von 20 % des vom Dienstgeber geforderten Schadenersatzes bei grober Fahrlässigkeit.

FFP2 MASKENPFLICHT

So wie es aussieht, bleibt uns die Maskenpflicht noch länger, wenn nicht sogar für immer erhalten. Diese Willkür von König Ludwig und seinem Schergen Hacker ist unmöglich!
Abgesehen davon, dass der überwiegende Teil der Fahrgäste ohne Maske unterwegs ist, was Ermahnungen schon ziemlich unmöglich macht, ist es auch für uns Mitarbeiter schon eine Qual. Bei einem Kollegen wurde von unserer Arbeitsmedizin sehr wohl festgestellt, dass er damit weniger Sauerstoff bekommt!
Bei den jetzigen Temperaturen - draußen kalt, unter der Maske daher feuchtwarm - gibt's Fieberblasen von der Nase weg bis zum Kinn. Auch frage ich mich, ob wir nicht auch Mikroplastik einatmen. Ich finde, dass es sehr wohl einen Unterschied macht, ob ich mich als Gesundheitspersonal z.B., damit weniger bewege, oder wie wir an die 10 km damit marschieren!
Kleiner Tipp oder Denkanstoß: Warum ist die Maskenpflicht im Handel gefallen? Obwohl alle Menschen einkaufen gehen müssen, auch die vulnerablen Gruppen? Weil sich deren Gewerkschaft, Handelskammer, Wirtschaftskammer, Chefs dafür eingesetzt haben!
Wird bei den Wiener Linien wohl nicht in Erwägung gezogen, weil es wieder mal nur die MitarbeiterInnen in den Niederungen betrifft. Nach wie vor finden es sehr, sehr viele MitarbeiterInnen/Vorgesetzte in Erdberg aus der Dion und vom Turm nicht für nötig, die Maske im U-Bahn-bereich zu tragen ...

Silvia Schwetz

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Tätliche Übergriffe auf KollegInnen: Unfall – Gruppen –Versicherung UNIQA Teil 3

Es gibt gute Neuigkeiten! Viele wissen es schon von mir oder von einigen betroffenen Kollegen und Kolleginnen. Es gibt sie wirklich, die Gruppen-Unfall-Versicherung (Taggeld 10€ pro Krankenstandstag). Ich habe es fast nicht mehr geglaubt, doch nach unzähligen Mails und Telefonaten hatte ich dann Mitte September 2022 nach 13 Monaten die „Millionen“ :D auf meinem Konto.
Hartnäckigkeit zahlt sich aus! Einen sehr großen Dank richte ich an meinen Kollegen Super-Mario
PS: Übrigens muss ich euch noch erzählen, dass seitens der handelnden Personen an die Uniqua Versicherung eine absichtliche Falschinformation getätigt wurde! Ich würde um eine Invalidenrente ansuchen. Sehr witzig, Danke für diesen Schwachsinn! Bitte meldet euch bei mir, wenn ihr Hilfe benötigt, denn meine Stärken sind

Hartnäckigkeit
Zielstrebig
Genau
Teamfähig

Ich bin von der Basis, für die Basis, für jeden von euch da!

Kollegiale Grüße

TEAM BRANDL

Alexander TINKL
Alex.tinkl@team-brandl.at
https://team-brandl.at/
https://www.facebook.com/TeamBrandl
Telefon: 0699/11915858

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 meit 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

Pritsche 10 Euro / Tag inkl. 100 km
Bus 11,11 Euro / Tag inkl. 100 km
Fahrradanhänger 5 Euro pro Tag (nur mit Bus)

Busvermietung

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

Pro weitere jeweils 100 Kilometer dann: 10 EUro Pritsche bzw 11 Euro Bus

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

RETTUNGSSCHIRM ZINSEN

Teuerung und volantile unberechenbare Energiepreise sind das Eine. Wo aber eher eine Vernichtung eines Wohlstandes statt findet schaut derzeit niemand hin. Noch interessiert die höchst wahrscheinlich dramatische Situation die so gut wie sicher eintreten wird, fast Niemand.

Hat sich schon jemand darüber Gedanken gemacht was passiert wenn tausende Hypotheken nicht mehr bezahlt werden können? Wenn einige Milliarden an Krediten "ausfallen"?

Wir stehen ganz knapp davor, durch epochale Zinserhöhungen, vor Allem der Kredite die bald nicht mehr bedient werden können.

Wie wir in der Vergangenheit in unseren Personal-journalen frühzeitig auf diese Situation hingewiesen haben kann gerne nachgelesen werden.
Ihr findet immer ALLE Ausgaben jederzeit zum Download auf:
https://team-brandl.at/personaljournal.htm

Höchste Spritpreise und Brotpreise sind eher das geringere Übel dabei wenn es so weiter geht. Die Banken haben schon im Jahr 2008 bewiesen wie man Menschen unter Druck setzten kann.

Treue Leser unseres Personaljournals wissen aber, dass wir, das Team Brandl, nicht nur Entwicklungen frühzeitig aufzeigen und dabei die häufig unzureichenden Massnahmen der offiziellen Stellen kritisieren mussten, aber IMMER, und das unterscheidet uns von allen Mitbewerbern, auch gleich einen möglichen Lösungsansatz dazu präsentieren. So auch hier. Die Lösung wäre so einfach.

Team Brandl fordert für Häuslebauer einen Rettungsschirm gegen hohe Zinsen.

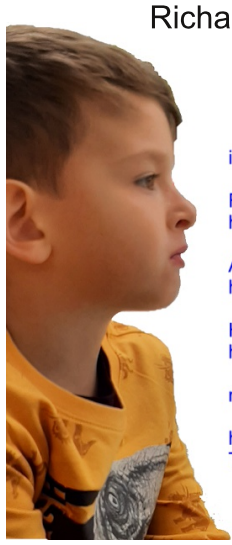
Viele Familien haben sich den Traum eines Eigenheimes/Wohnung aufgrund der zu recht zu erwartenden Lebensverdienstsumme erfüllt und unter den damals geltenden Bedingungen Hypothekarkredite genommen. Keine Spekulation oder Leerverkäufe rein aufgrund von Fakten und laufender Leistung.

Durch die aktuellen Krisen wird der Bestand nun massiv bedroht. Die Gefahr, dass Banken die Zinsen weiter in Höhen treiben, die für alle Kreditnehmer gefährlich werden und Ausfälle verursachen, ist bereits jetzt evident und bald wird es an dieser Front krachen. Die Kreditzinsen steigen dabei aber nicht im selben Ausmass wie die EZB, nun beinahe schon panisch, im Quartalsrhythmus die Referenzsätze erhöht sondern weit aus stärker und früher.Diese Ausfälle werden alles bisher Da-gewesene in den Schatten stellen und bedrohen nicht nur die betroffenen Kreditnehmer sondern das Finanzsystem selbst wenn etwa tausende Verträge nicht mehr finanzierbar bleiben. Milliarden Euro werden dann ausfallen und alles mitreissen, inklusive der Wirtschaft!

Die Lösung dagegen wäre so einfach wie auch sinnvoll. Die betreffenden Wohnsitz-bundesländer übernehmen die Hypotheken ab einer definierten Zinsbelastung und treten in die Hypotheken ein.
Kein Risiko für die Länder, weil Übernahme grundbücherlich gesichert und gereift bezahlt ist, aber Sicherheit für die Kreditnehmer. Es könnte sogar lukrativ für die Bundesländer sein weil durch die Häuslebauer ehrliche und tatsächliche Zinszahlungen anfallen im Gegensatz zu Bankguthabenzinsen die nach wie vor nicht existieren und damit nicht lukriiert werden.

Wir rufen Bund und Länder auf einen Hypothekarkreditrettungsschirm zu spannen. Maximale Zinsbelastung von 2 Prozent für Wohnbau und Wohnkredite.

Richard Brandl



im Internet:
Facebook:
https://www.facebook.com/TeamBrandl/
Anonymes Forum:
https://619262.forumromanum.com/
Homepage
https://team-brandl.at
richard.brandl@gmx.at
https://twitter.com/ritschBrand
Tel 0660 349 21 28
TEAM BRANDL

keglovitskauftdeinauto.at

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

GEMEINSAM ÜBER 100 JAHRE ERFAHRUNG!

AUTOHAUS Keglovits
Ihr Mobilitätspartner

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

DER RAXLER -die Story -

verfasst von Markus Şahiner

Ich möchte euch, liebe Kolleginnen und Kollegen (auch wenn ich leider Gottes nichtmehr aktiv bei euch sein darf, mich aber dennoch mit Stolz zu euch zähle) meine Geschichte erzählen, die mich bei den Wiener Linien ereilt hat.

Zu allererst möchte ich mich bei euch etwas näher vorstellen.
Ich wurde am 12. Juni 1985 in Wien (Rudolfsstiftung) als Sohn einer Wienerin und eines Türken geboren. Als ich im Zuge meiner Grundschulaus-bildung heranwuchs, konnte ich sehen, dass in Wien viele Nationen und Kulturen im Miteinander leben. Ich sah es als „besondere Gabe“ an, sozusagen, dass ich ausser der deutschen Sprache und dem Schulenglisch auch die türkische Sprache, deren Kultur und auch deren schönes Land erfahren durfte bzw. unverändert darf.
Im speziellen hat es mir in jungen Jahren die türkische Musik sehr angetan. Da mein Vater in der Türkei eine künstlerische Vergangenheit hatte (Maler, Musiker und Nebendarsteller in unserem alten Yeşilçam Sinema), brauchte es nicht lange bis ich auch allmählich begann türkisch zu musizieren.

Die Tatsache, dass ich in meiner Schulzeit der türkischen Sprache noch nicht mächtig war, dennoch aber türkisch spielte und auch gesungen habe, brachte mir in meinem Umfeld einen guten Ruf ein, auf den ich unverändert stolz bin. Im Laufe der Jahre konnte ich meine Sprachkenntnisse vertiefen und brachte es auf einen Stand bei dem ich mich fließend mit türkisch stämmigen Leuten unterhalten konnte.
Nach meiner Grundschule begann ich umgehend mit meiner 4 jährigen Kfz-Technikerlehre (2005 absolvierte ich mit Auszeichnung meine Facharbeiterprüfung) und eröffnete meine Arbeitslaufbahn.
Vom Jahr 2000 an bis ins Jahr 2016 blieb ich dem Kfz- Sektor treu und wechselte vom Mechaniker über den Ersatzteilhandel in die Reifenbranche als Monteur.Zuletzt waren es aber ausschließlich Leiharbeiter-engagements, weshalb ich in dieser Sparte keine weitere Zukunft für mich selbst sah.
Über einen guten Freund, der selbst bei den Wiener Linien einmal vorstellig war als Buslenker bereits mit Lenkberechtigung und Grundqualifikation, bekam ich den Wink, dass das Unternehmen noch Leute suchen würde.

Da ich damals lediglich meinen B-Führerschein und bis dato auch noch nie im Schichtbetrieb gearbeitet hatte, sah ich ehrlich gesagt keine großen Chancen auch genommen zu werden.

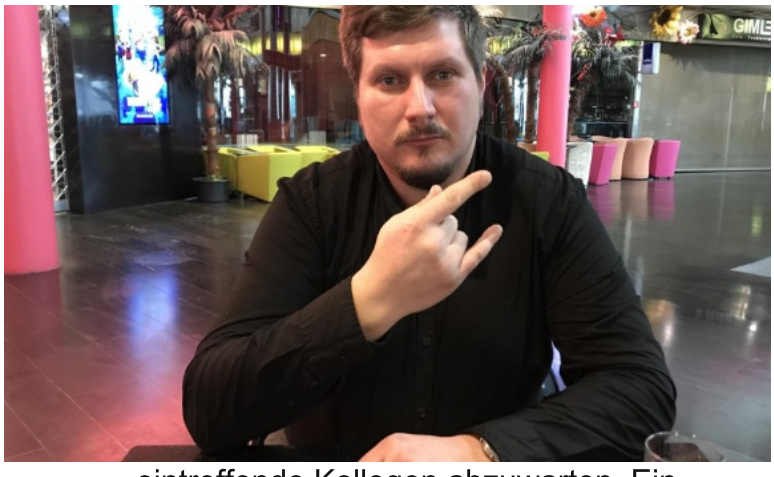
Im Zuge des Auswahlverfahrens wurde ich aber eines besseren belehrt und kam tatsächlich zur Chance den Busschein bei den Wiener Linien zu machen.Im September 2016 ging es dann also tatsächlich los mit der 2,5 monatigen Buslenkerschule in der ich auch meine Lenkberechtigung der Kategorie D und die Grundqualifikation D95 erfolgreich gemacht habe.

Beim Eintritt gab ich an dass ich meine Wunschgarage die Garage Raxstrasse ist, da sie von meiner Wohnung in Meidling am nähesten gelegen ist. In den letzten 2 Wochen des Jahres 2016 durfte ich bereits alleine fahren und sozusagen endlich den ernst des Berufslebens erfahren.
Zugegeben ab und zu war es ein wenig holprig sozusagen, aber das ist glaub ich durchaus normal, wenn man als Quereinsteiger in diesen Beruf kommt.
Mich faszinierte die Tätigkeit immer mehr, weshalb ich mich auch entschloßen habe, in der Garage Spetterbrücke Aushilfe zu fahren und habe mir meines Erachtens, die schönsten 8 Taglinien dieser Garage, selbst schulen lassen.

Der witzige Aspekt daran war der, dass ausser mir natürlich noch unzählige andere Kollegen aus der Garage Raxstrasse in der Spetterbrücke Aushilfe leisteten. Aber immer wenn ich auftauchte, hieß es immer „DER Raxler“, nicht irgendein Raxler sondern DER. Ich hatte mir also schon

meinen eigenen Spitznamen gemacht.
3,5 Jahre lief alles reibungslos.
Bei meiner letzten Jahresbeurteilung, die damals sogar der Obermeister stellvertretend abwickelte, ließ ich mich aufschreiben zur nächsten Lehrlenker-schule, da ich mein Einsatzgebiet generell etwas erweitern wollte. Und dann kam das Jahr 2020. Da sollte alles drastisch anders werden.

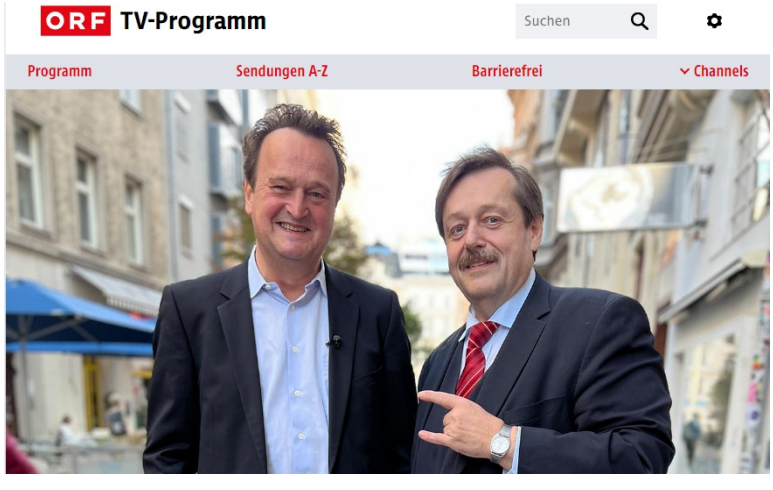
Im Sommer des Jahres 2019 habe ich dem Grillfest der türkischen Fahrergemeinde beigewohnt, weil ich mich im Kreise dieser Kollegen einfach wohlgefühlt habe und willkommen war. Aus diesem Grund nahm ich an unserer verspäteten Neujahrsfeier genauso wieder teil. Ein Teil der Kollegen hatte dienstfrei, ein Teil (zu dem ich zählte) kam vom Wunschdienst in die Garage Raxstrasse, wo wir uns im Aufenthaltsraum der FSG Personalvertretung zusammensetzen, um noch auf weitere



eintreffende Kollegen abzuwarten. Ein weiterer Teil wartete bereits im Restaurant Köy (Quellenstrasse # Neilreichgasse) auf uns, wo wir dann auch feierten.

Je mehr Kollegen zu uns stießen, umso ausgelassener wurde die Stimmung auch. Ein Kollege der in seiner Dienstpause abgestiegen war, vernahm im Erdgeschoss des Betriebsgebäudes diese Stimmung und wohnte uns kurz bei.Plötzlich begann ein Kollege den verbotenen Wolfsgruß zu zeigen, Mehrere stimmten ein (in einer friedlichen Absicht) und ein weiterer Kollege (der aus den Reihen der türkischen Gemeinde stammte) nahm sein Handy und filmte diese Passage der Feier. Ziemlich am Anfang dieser Aufzeichnung kam ich ins Bild. Da ich mir ehrlich gesagt nicht sicher war, wie es um diese Geste rechtlich bestellt ist, zeigte ich den Rockergruß und maß diesem Ereignis keine weitere Bedeutung mehr zu.
Im Laufe des Videos erklärte er dann dass wir in Facebook gerade live gestreamt werden von ihm.
Schlagartig kehrte ein Tumult ein unter den feiernden Kollegen und die Gesten wurden nicht mehr gezeigt, mit Bemerkungen, dass uns das noch Kopfschmerzen bereiten würde. Die Feier verging in Ruhe und Frieden, jeder hatte seinen Spass ohne sein Umfeld zu stören oder ähnliches.
Am darauffolgenden Mittwoch (das war mein fix freier Tag/ Die/ Mi früh, spät mit Nacht war mein damaliges Schichtmodell) plötzlich rief mich der Auslauf der Garage an, so etwa gegen 9 Uhr früh.
Ich wurde aufgefordert mir einen Termin mit Herrn Martin Ö. in der Dion "Compliance" auszumachen, es ginge um das oben beschriebene Facebook- Live- Stream-Video.
Ich, mir keiner Schuld bewusst, begab mich also umgehend in die Direktion um dort meine Stellungnahme (ich sah es eher wie eine Vorfallsmeldung, wie im normalen Dienst an) abzugeben.
Es waren noch 3 meiner Kollegen zugegen. Also wurden scheinbar immer 4er Partien abgehandelt zu diesem Vorfall.
Ich war tatsächlich der Allererste der dazu befragt wurde. Mir ist durchaus bewusst, dass in der Öffentlichkeit aufscheinenden Medien und deren Veräußerungen nachgegangen werden muss, grade bei einem Unternehmen wie diesem hier.
Ich wurde von Herrn Ö. und einer Frau M. (Rechtsabteilung) empfangen.
Herr Ö. stellte mir ein paar Fragen, unter welchen Gesichtspunkten dieses Treffen stattgefunden hat, was die Absicht dieser Versammlung gewesen sei und dergleichen mehr. Frau M. schaltete sich immer wieder dazwischen ein und versuchte mir das eigene Wort im Mund umzudrehen um mich doch quasi strafbar schreiben zu können.

Allmählich fragte ich mich, ob es bei dieser



Einvernahme um eine konstruktive Lösung gehen soll zu diesem Ereignis oder ob es lediglich um Einschüchterung bzw. Entlassungen geht?
Anschließend bestand Herr Ö. darauf mir

das Videomaterial noch einmal zu zeigen.

Als am Anfang ein älterer Kollege ins Bild kam, eröffnete Herr Ö. seine „Feststellungen“ im großen Stil, bis ich ihm diesmal ins Wort fiel. Zu diesem Zeitpunkt kam ich nämlich ins Bild, eindeutig wahrnehmbar und nicht zu verwechseln.

Die Moral von der Einvernahme war, dass ich mit sofortiger Wirkung vom Dienst freigestellt wurde, meinen Verwendungsausweis und auch meine Dienstschlüsseln abzugeben habe.

Herr Ö. und Frau M. versicherten mir, dass meine Situation genaustens recherchiert werden müsste in der nächsten Zeit und ich dann wieder verständigt werden würde. Diese Behauptung wurde keine 24 Stunden später am Telefon durch Verkündung meiner Entlassung als Lüge deklariert. Mag sein, dass für die Geschäftsführung der Fall klar war, ich sah noch immer nicht wo ich mich strafbar gemacht haben sollte. Ich erklärte der Rechtsabteilung, dass ich diese Situation nicht auf sich beruhen lassen werde. Also übergab ich dieses ganze Disaster meinem persönlichen Anwalt und beauftragte ihn mit der Anfechtung der Entlassung. Durch dieses Ereignis war für mich persönlich der Ruf der Wiener Linien vernichtet.
Personal nach Strich und Faden zu benutzen, im Streitfall sofort zu entsorgen ohne jedweder Recherche (nicht böse sein aber binnen weniger als 24 Stunden kann man keine fundierten Untersuchungen einer Person weder durchführen noch in Auftrag geben), koste es was es wolle.

Der erste Gerichtstermin wurde wiederholt nach hinten verschoben obwohl ein anderer Kollege, der mit der selben Situation zu kämpfen hatte, an meinem verschobenen Termin, seinen Ersatztermin unverändert einhalten konnte, in den selben Räumlichkeiten des Wiener Arbeits-, und Sozialgerichts.
Mir wurde damals mit der Corona Pandemie argumentiert. Also sprich, wenn ich komme hat Corona Dienst, dann geht Corona in Mittagspause und das Verfahren vom Kollegen kann bearbeitet werden.

Im Zusammenhang mit meiner Entlassung kam es zu genau 2 Gerichtssitzungen und ich möchte euch eines sagen, das Kabarett Simpl, in der Wollzeile im ersten Bezirk, sieht dagegen richtig ernst aus.

Der Anwalt der die Wiener Linien vertreten hat, kam ins Arbeitsgericht stolziert wie ein Sunnyboy, der scheinbar alles unter Kontrolle hat. Ich habe bei der Eröffnung durch meinen Anwalt sämtliche Vorgesetzten im Sinne der Dienstkette bis hinauf zum Geschäftsführer, Herrn Günter Steinbauer, vorladen lassen, mit dem Zweck dass jeder seine Stellungnahme zu diesem Ereignis vor Gericht äußern möge. Diesen Wunsch lehnte der lässige Jurist gleich prompt ab (komisch, gibt es da was zu verbergen seitens der Häuptlinge in der Direktion?).

Mein Anwalt wollte wissen welche Geste ich gezeigt haben soll und welche Variante von Beanstandungen davon nun nun bei Gericht angelastet werden soll.

Es standen nämlich drei Versionen zur Auswahl:
Das Unternehmen weiß es nicht,
Der Mandant habe sich selbst gegrüßt, oder
der Mandant habe alle gegrüßt.

Daraufhin wurde Herr Dr. Sunnyboy (Anm. der Readktion: der Anwalt der Wiener linien) auf einmal nervös und hat seine Skriptenberge panisch durchsucht und noch zu seinem Nachteil formuliert: „Na ollas hab i ma jetzt ned angschaut.“
Im Zuge der weiteren Verhandlung fixierte sich der Rechtsbeistand der Wiener Linien auf meinen Autokredit, den ich im Sep 2019 aufgenommen habe.Ich habe durch die Entlassung nicht unwesentliche Kosten zu stemmen, von jetzt auf sofort. Diese Tatsache habe ich dem Arbeitsgericht detailiert aufgeschlüsselt und dass die Entlassung für mich nun ein Existenz bedrohender Schritt ist sowie sozialwidrig. Dennoch verstand es nicht einmal die Richterin selbst, was der Jurist der Wiener Linien mit der ewigen Kreditnachfragerei beweisen möchte, weshalb die Befragung durch die Richterin beendet wurde.
Diese Tatsache lässt mir gleich mehrere logische Schlüsse zu:
Hauptsache "irgendwas" Anklagen, wird schon was picken bleiben.

Es wurde zum Ende der ersten Sitzung beschlossen, dass von einem berufskundigen Sachverständigen ein Gutachten eingeholt werden muss, um das tatsächliche Ausmaß meiner durch die Entlassung einhergehenden Rufschädigung der bereits Europaweit fortgeschritten war, bemessen zu können. Im Winter 2020 kam es ja in der Wiener Innenstadt zu dem Terroranschlag, an dessem Folgetag ich den Termin beim Sachverständigen in der Nähe der Votivkirche hätte haben sollen. Aufgrund der Sperre durch den damaligen Innenminister Karl Nehammer, verständigte ich den Sachverständigen, dass ich ihm seine notwendigen Unterlagen gerne per Mail zukommen lasse, persönlich aber nicht kommen werden kann.
Darauf bekam ich von ihm die Antwort, dass eh alles in gewohnten Bahnen hier verläuft und ich gerne kommen möge. Dieser Anschlag ist wohl niemandem entgangen auch das mediale Spektakel dazu nicht.

Sitzung 2- Das Kabarett geht weiter:
Der Sachverständige behauptete in seinem Gutachten, dass meine Bewerbungsvorlage einen nicht unerheblichen Potentialverlust aufweise, ich wäre bewerbungsfaul, ich könnte ja auch nahtlos wieder in meinen Lehrberuf einsteigen (mit einem Fortbildungsstau von geschlagenen 12 Jahren).
Der Witz daran war, dass auch eine Richterin und auch die Wiener Linien nicht schlau wurden aus dem Gutachten.

Bei dieser Sitzung war auch Frau M. von der Rechtsabteilung zugegen, die sich pausenlos ins Gespräch einmischte (obgleich die Richterin mit einem Anwalt oder mit mir sprach). Die nächste Einlage kam vom Anwalt der Wiener Linien mit der Frage, ob ich die türkische Sprache verstehe oder nicht. Ich antwortete entschieden mit ja darauf, worauf der Anwalt meinte, dann sei ja wohl alles klar.

Zum Ende dieser Sitzung kam dann endgültig sein bester Feldzug. Aus seinem Skriptenberg zog er irgendein anderes Verfahrensprotokoll und legte es der Richterin vor als wäre er im Casino und holt sprichwörtlich sein Aß aus dem Ärmel.
Die Richterin fragte ihn gleich ob er nichts von der vorbereitenden Beweisführung gehört habe. Der Anwalt behauptete mit diesem Schriftstück, dass ich als Zeuge bei einem anderen Kollegen dessenVerfahren zugegen war und gestanden haben soll, den Wolfsgruß geleistet zu haben.

Die Tatsache war, dass ich an diesem behaupteten Datum in Wiener Neustadt Dienst hatte bis Abends.
Ganz klar, als Jurist hat sich dieser Anwalt bei mir persönlich sehr stark ausgezeichnet- selbstverliebt, inkompetent und rassistisch- also völlig richtig besetzt.

Nach diesen 2 Sitzungen wurde das Urteil verkündet, was leider einerseits weder das Klagethema behandelt hat noch zu meinen Gunsten erfolgte.

Im Laufe der vergangenen bald vollen 3 Jahren habe ich mich immer wieder bei den Wiener Linien beworben, Bus, Strassenbahn, U-Bahn, Hauptwerkstätte. Bei der ersten Bewerbung kümmerte sich her S. darum, kam aber auch nur zu einer Absage, mit der Argumentation, dass die anderen Bewerber qualifizierter sind als ich. Da verstehe ich es durchaus, dass andere Bewerber fähiger sind als ich, da sie sich noch nicht so mit den DBV auskennen und dadurch vorsätzliche „Flecken“ Opfer sind um die Jahresprämie gering halten zu können.
Was ich euch damit eigentlich genau sagen will: Einzelne Verantwortungsträger haben in den meisten Fällen ein viel zu großes Ego, dass es immer vor Gericht zerrt.
Die Juristen haben in den meisten Fällen keine Ahnung was sie eigentlich bearbeiten sollen und gewinnen dann doch noch.
Das kann nicht stimmen!
Also liebe Kolleginnen und Kollegen, Genossinnen und Genossen, lasst euch nicht einschüchtern. Wo ihr recht habt, habt ihr aus gutem Grund recht und das kann euch keiner streitig machen.

Ich habe mir erlaubt aufgrund sämtlicher Erlebnisse, beginnend mit dem euch oben geschilderten Vorfall, die ich in den vergangenen bald 3 Jahren machen musste bzw. durfte in You Tube auf meinem Kanal eine Videoreihe „Meine Wahrnehmung“ (aktuell mit 3 Teilen)

Meine Wahrnehmung: gesamt
https://youtu.be/SAy4Nl3lqbo

Meine Wahrnehmung: Teil 2: Wien
https://youtu.be/QN9ely8q_eE

Meine Wahrnehmung: Teil 3: Arbeitsmarkt Österreich
https://youtu.be/1W4unVLOF1A

zu verfassen in denen ich alle Missstände die mir zunehmends präsenter werden. Mit der Motivation mir selbst den Frust von der Seele zu reden und in der Hoffnung jemanden da draussen, sei es im großen Internetdschungel oder in Österreich anzusprechen, die Scheuklappen zu öffnen. Es ist unser Leben, wir haben nur das Eine und das lasse ich mir zumindest nicht durch irgendwelche selbstverliebte Politiker und deren Handlanger ruinieren bzw. diktieren.

Ich würde mich sehr freuen, wenn ihr euch die Videos mal in Ruhe und Frieden ansehen würdet, lasst mir ein Kommentar (egal welcher Art, jeder hat seine eigene Meinung) da, bzw. lasst mich wissen ob es euch gefallen oder eben auch nicht gefallen hat.

In diesem Sinne Glück auf meine lieben Kolleginnen und Kollegen, Genossinnen und Genossen.

Euer
Markus Ş. Şahiner

Facebook: Markus Ş. Şahiner
Instagram: Markus_S_Sahiner
TikTok: markus_s_sahiner

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

In meiner Jahre langen persönlichen Betreuung von Mitarbeitern und Innen im Rahmen meiner Belegschaftsvertretungs-aufgabe stosse ich selten auf derart tragisches Systemversagen wie im oben beschriebene Fall.
Hier wurde ein engagierter Kollege einer "Straftat" beschuldigt die nicht nachgewiesen werden konnte, entlassen und vor Gericht gings dann im Prinzip um was ganz anderes. Das Unternehmen hat einen fleissigen Busfahrer weniger und die Kündigungsmaschinerie ein Opfer mehr.
Wieder wurde ein Mitarbeiter aufgrund persönlicher Befindlichkeiten in seiner Existenz bedroht ohne dass es einer konsequenten Aufarbeitung zugeführt wurde. Ich kenne aufgrung meiner Tätigkeit inzwischen hunderte Verfahren im Detail, da schreckt mich nicht mal mehr konstruiertes"Vorgehen" oder Seilschaft bedingtes "Überreagieren" einzelner Verantwortungsträger. Es ist sehr einfach geworden einem MitarbeiterIN etwas vorzuwerfen und dann die Kraft oder Macht des Unter-nehmens den "Rest" - die Kündigungsmaschinerie - erledigen zu zu lassen. Solange Verwarnungen, Beanstandungen und Kündigungen /Entlassungen so einfach ohne Konsequenzen für die Einleitungsinstanz vollzogen werden können, solange wird man auch ungerecht-fertigten Kündigungen, zumindest im Kollektivvertrag, ausgeliefert sein. Es ist längst fällig, dass sich das Unternehmen (VORSICHT! das sind wir doch ALLE) genau ansieht welche Rollen/ Personen leichtfertig selbst fragwürdige Beanstandungen und Kündigungen im "Namen des Unternehmens" einleiten.
JEDE Beanstandung und Kündigung muss von der aussprechenden Rolle -Person- verantwortet werden.

Richard Brandl

Dass die Gewaltbereitschaft in Österreich generell zugenommen hat, kann man in allen Medien lesen und hören.

Natürlich auch bei den Wiener Linien. Wir Servicedienstmitarbeiter werden oft in Situationen geschickt, die nicht ungefährlich sind. So wie ich alleine in eine Nebenstation geschickt wurde, da es dort einen Rettungseinsatz gäbe. Dort angekommen, war weder eine Rettung zu sehen noch eine verletzte Person. Über Funk bekam ich dann die Info, dass eine Person in dem am anderen Gleis stehenden Zug am Boden liegen soll. Der Fahrer war mit der Türnotöffnung einer dem Bahnsteig abgewandten Tür beschäftigt, ignorierte mich, stieg wieder in seine Kabine. Als ich gerade beginnen wollte, den Zug durchzuschauen, kam der Funk, dass die Person ausgestiegen sei. Wenn es keine wundersame Heilung war, kann es nur wieder mal ein Edelfahrgast gewesen sein. Denn auch vom Abbestellen der Rettung, falls überhaupt unterwegs, war nichts zu hören ... Generell werden wir oft mit den knappen Worten "Fahrer unterstützen" zu Zügen geschickt. Ganz selten kommt eine Info dazu, warum. Und noch seltener die Ansage, aufzupassen, Wahrung der eigenen Sicherheit. Gibt es für solche Fälle nicht die Security? Aber wie schon in der letzten Personaljournal Ausgabe berichtet, gibt es auch dort starken Personalmangel. Doch kann dort die Ausrede der Pensionierungen nicht greifen, da es diese Abteilung noch nicht lange gibt.
Ich würde mir schon wünschen, sogar verlangen, dass man uns den Grund unseres Einsatzes mitteilt! Bei der Gelegenheit auch gleich eine Unart, uns mit den Worten "WC- Umsicht halten" zu den öffentlichen WC's schickt. Kann man da nicht das kleine Wort Notruf unterbringen? Oft erreicht uns so ein Funk während wir in der Station unterwegs sind. Das kann dann bei den Fahrgästen so rüberkommen, als ob sich unser Service auch auf das WC erstreckt: Umsicht bzgl. Sauberkeit, ob WC- Papier vorhanden ist - WC-Frau/Mann Dienste eben. Seit den Maskenpflicht Ermahnungen hat unser Ansehen sowieso schon sehr gelitten, und jetzt werde ich auch noch als WC-Frau angesehen ...

Aber zurück zur Sicherheit. In "meiner" Station Spittelau, bemerkte ich in den letzten Wochen/Monaten ein verstärktes Dealer Aufkommen. In den Durchfahrnächten vor dem Stationseingang, und wenn weniger Fahrgäste unterwegs sind, auch zeitweise in der Station. Wo ich die "Geschäftsleute" aber immer wieder hinausschicke.
Im Frühdienst herrscht in der Spittelau jetzt auch immer reger Verkehr zwischen Jägerstrasse und Spittelau. Man kann beim dealen am Bahnsteig zusehen, ist Dealern und Abnehmern relativ egal. Auch findet man in den öffentlichen WC's immer öfters blutige Spritzen. Ich habe über diese Vorgänge schon in der Leitstelle, als auch bei der Polizei Bescheid gegeben.

Deshalb musste ich mir von einem ca. 17jährigen Schwarzafrikaner bei einem Kontrollgang auch anhören, dass sein Bruder deshalb mit der Polizei ärgste Probleme hat, und dass er MIR das nie vergessen wird!

Aber dem nicht genug, wurde ich am nächsten Tag nicht versteckt, sondern direkt mit dem Umbringen bedroht. Aus einer scheinbar harmlosen Situation heraus. Als ein Mann mit Schäferhund ohne Maulkorb und Leine aus der U6 ausstieg, ermahnte ich ihm sehr freundlich, und dass es für den Hund auch besser wäre, da immer wieder Hunde in ein Gleis liefen. Wir gingen die Stiegen hinunter, und er war da schon verbal etwas aggressiv, ging aber aus der Station, und ich zu den Entwertern. Doch plötzlich begann er von draußen laut schreiend obszön zu schimpfen, und mit den Worten "soll ich Dich umbringen? Ich bring Dich um!" auf mich zuzulaufen. Ich rannte zum Servicepoint und sah, dass er im Stationseingang stehen geblieben war. Wäre es nicht 1 Stunde vor meinem Dienstende gewesen, wäre ich nach Hause gegangen, ich war psychisch stark angeschlagen.

Da wir den Funk vom gesamten Netz mithören können, weiß ich, dass auch andere KollegInnen immer öfters den Aggressionen unserer Fahrgäste ausgesetzt sind.

Das ist nicht mehr der Job, den ich vor über 16 Jahren angenommen habe, den ich mal gerne gemacht habe!
Ich kenne unseren neuen Referatsleiter Herrn Mag. Handler zwar noch nicht persönlich, doch was ich an Mails/Artikel von ihm gelesen habe, geht es immer um die Sicherheit für unsere Fahrgäste. Was ist mit dem Personal??? Es müssten die großen Stationen doppelt besetzt werden, aber nicht nur in der Nacht oder Durchfahrnächten, auch tagsüber, wir sollten nicht mehr alleine zu Vorfällen geschickt werden, wo es um Randgruppen, Raufhandel oder laut Funkspruch z.B. "Fahrer hat Probleme mit Fahrgast, bitte unterstützen!", geht.
Ich weiß, dass dazu die Mitarbeiter fehlen, doch daran ist nicht das Personal schuld!
Was aber sofort machbar wäre, ist die Streichung der Nachtumsicht, vor allem in den Durchfahrnächten. Denn wenn man seinen Job mit den Maskenermahnungen macht, glaubt man gar nicht, wie viele Beschimpfungen sich in dieser halben Stunde ausgehen. Das geht auf die Psyche und nicht auf die Dienstkleidung!

Ein guter Ansatz zur Wertschätzung des Personals kam von DI Panzera, als er von beiden Seiten einen besseren Umgangston am Funk forderte. Nun, anscheinend fühlt sich eine Seite nicht angesprochen! Wenn man nicht innerhalb 2 Sekunden auf einen Funk antwortet, kommt ein Tonfall, wo man denken muss, man ist manchen Personen in der Leitstelle vom verlängerten Rücken heruntergerutscht! Wir sitzen nicht mit dem Funkgerät in der Hand in den Stüg's, auch müssen wir mal wohin, wo man kein Funkgerät mitnimmt. Und wenn wir in den Stationen unterwegs sind, herrscht oft ein Geräuschpegel, wo man den Funkspruch gar nicht, oder nur teilweise hört. Auch bei Funkgesprächen bei Vorfällen ist die Wort- und der Tonfall oft unterirdisch herablassend. Vom bequemen Bürosessel aus lässt es sich halt oft leicht reden ...

Vielleicht hat man bei BU noch nichts davon gehört, dass zufriedene Mitarbeiter gerne in einer Firma arbeiten, und nicht den Job wechseln möchten. So wie zurzeit gerade weit über 20 U-Bahnfahrer ...

Silvia Schwetz

Liebe KollegenInnen!

Aufgrund vieler Anfragen wie man ein „Mobbingtagebuch“ führen sollte, habe ich Euch hier ein paar Stützen aufgelistet.

Allgemein stehen wir Team Brandl Bedienstetenvertreter natürlich für Rat und Tat zur Verfügung. In unseren bisher erschienenen Personaljournalen (Download: https://team-brandl.at/personaljournal.htm) findet Ihr zu weiteren Themen Information.
Wie sollte nun ein gutes Mobbing-Tagebuch gestaltet sein:
Am sinnvollsten erscheint ein dicker Kalender mit viel Platz für jeden Tag oder auch jedes beliebige Heft mit genügend Platz.
Wichtig ist auf jeden Fall, TÄGLICH folgende Daten darin fest zu halten

_ Datum und Uhrzeit

_ Was genau passiert ist, die Handlungen exakt beschreiben.

_ Wer welche Handlung begangen hat.

_ Wer anwesend war und die Situation eventuell mitbekommen hat (Zeugen).

_ Ob es körperliche/gesundheitliche Reaktionen gab und in welchem zeitlichen Abstand diese aufgetreten sind.

_ Ganz wichtig: Wie hat man sich an diesem Tag gefühlt, musste man zB. weinen...

_ wenn an einem Tag nichts passiert ist, etwa „Heute nichts passiert“.

_ wann warum man vielleicht nicht in der Arbeit war (Urlaub, freier Tag, krank, etc.) oder wegen gesundheitlicher Beschwerden beim Arzt war, etwa: „Arztbesuch wegen Schlafstörungen, Herzrasen, Schwindelgefühle, …“.

_ wann die Mobber/-innen nicht in der Firma sind, etwa „Herr XY auf Dienstreise, auf Urlaub,…“.

_ Betroffene werden häufig auch zu Hause belästigt, z.B. im Krankenstand telefonisch unter Druck gesetzt. Unbedingt auch diese Situationen notieren.

Mit diesen Informationen im persönlichen Mobbing-Tagebuch, welche über einen längeren Zeitraum zu führen wären, hat man ein erstklassiges Instrument zur Verfügung die Lösung an zu gehen. Gemeinsam mit fachkundiger Unterstützung werden dann die notwendigen weiteren Schritte geplant. Neben diversen internen Anlaufstellen stehen explizit auch externe Beratungsstellen zur Verfügung damit Euch effektiv geholfen werden kann. Als engagierte Belegschaftsvertreter besuchen wir selbstverständlich auch entsprechende Kurse und Schulungen damit hier zusätzlich beraten werden kann.

Im Magistrat ist eine Kanzlei der Mobbingberatungsstelle unter der Telefonnummer +43 1 4000/38950 oder per Email post@bsb.wien.gv.at erreichbar.

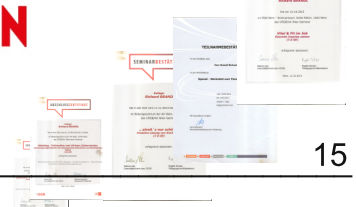
Im ÖGB könnt Ihr unter folgender Kontaktadresse einen Termin vereinbaren
Telefon: 01/534 44-39100
E-Mail: service@oegb.at

Zusätzlich haben Mitglieder die Möglichkeit folgende Versicherungsleistung in Anspruch zu nehmen: Die Versicherung übernimmt jährlich Kosten bis zu 350 Euro für anwaltliche, und bis zu 350 Euro für psychologische Beratung, wenn Sie als Mitglied des ÖGB von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung oder physischer Gewalt am Arbeitsplatz sowie eines Ermittlungsverfahrens betroffen sind.

Richard Brandl

TEAM BRANDL

WIENER LINIEN



GEKÜNDIGT?

..... FALLS SIE BLEIBEN WOLLEN:

Rechtsanwalt Mag. Johannes BÜGLER

team anwälte
WWW.TEAMANWAELTE.AT

Vorlage Krankenstandsbestätigung!

So mancher Zeitwirtschaftsbeauftragter befindet sich in einem großem Irrtum wenn behauptet wird, daß die Krankenstandsbestätigung bereits vor bzw. binnen drei Tagen und oder dann sogar laufend mit Zwischenterminen, sogenannten Wiederbestellungsterminen oder nach hinten verschobenen Enddaten, AUTOMATISCH vorgelegt werden muss.

Ich darf betonen, daß die Diensteinteilung IN JEDEM EINZELFALL eine gewünschte Krankenstandsbestätigung vom MitarbeiterIn anfordern muss.

Das gilt insbesonders auch für Wiederbestelltermine. Nach § 8 Abs. 8 AngG bzw. § 4 Abs. 1 EFZG kann die Aufforderung zur Vorlage einer ärztlichen Bestätigung nach angemessener Zeit wiederholt werden. Ob die gängige Praxis die unaufgeforderte Vorlegung verlangt oder nicht berührt JEDOCH NICHT die Gesetzmäßigkeit,. Es gilt AUSSCHLIESSLICH der Gesetzeswortlaut nach dem AZG bzw EFZG.

Keine „interne“ Regel, keine Betriebsvereinbarung kann diese Norm - „Krankenstandsbestätigung“ Vorlage nach gesonderter Aufforderung zum frühest möglichen Termin / Eine neuerliche Vorlage erst nach angemessener Zeit. - abändern.

Nach wie vor zählt für die Entgeltfortzahlung bei den Angestellten der Wiener Linien das Angestelltengesetz. (9Oba 122/88)

Richard Brandl

TEAM BRANDL
WIENER LINIEN

Schau Dich schlau.... https://team-brandl.at/personaljournal.htm

MitarbeiterInnenbefragung 2022

Da war sie wieder, die Befragung der Befragungen. Und auch wenn mann/frau/diverse und überhaupt davon persönlich halten mag, sehe ich es dennoch als Möglichkeit, dem Unternehmen persönliche als auch allgemeine Probleme nahe zu legen. Wobei realistischerweise auf ausgewogene Kritik Augenmerk bezogen werden sollte, und keine emotionalen Ausrutscher generell. Ich werde es damit so halten, wie damals bei der letzten Befragung: Natürlich wird mein Gehalt nicht verdoppelt, also passe ich meine Leistung entsprechend an? Schon klar sollte sein, dass man realistisch bleiben sollte, und große Probleme nicht von heute auf morgen gekommen sind- und ebenso langsam auch wieder verschwinden können. Der Personalsituation dürfte jedenfalls dem Unternehmen mittlerweile auch nicht mehr so wirklich Wurscht sein. Nebenbei erwähnt dazu, können gekündigte, ehemalig auseinander gegangene (zumindest unter KV-MitarbeiterInnen), heutzutage hier wieder anfangen. Das gab es so in der Geschichte auch relativ selten.
Danke fürs Mitmachen.

Befragende Grüße
Dierk Labes

DIENSTENDE

Immer wieder höre ich, dass KollegInnen, die entweder zu den 2 Mehrstunden nach Dienstende oder von Haus aus zu Eventdiensten bis in die Nacht hinein, eingeteilt werden, nicht mehr mit der U-Bahn, Straßenbahn oder normalen Bus nach Hause kommen. Sie müssen dann den Nachtbus benützen (bei 30 Minuten Intervallen vielleicht auch noch umsteigen müssen), oder nehmen sich ein Taxi. Bei manchen Events fährt nicht mal die U-Bahn länger, wobei eh nicht jeder gleich in U-Bahn Nähe wohnt. In manchen Fällen fragt der Teamleiter/Eventleiter, ob wer früher gehen muss, damit diese/r mit normalen Verkehrsmitteln nach Hause kommt, doch anderen ist dies scheinbar egal! Wo bleibt da die Fürsorgepflicht? Auch sieht man hier wieder einmal, wie der Spaß an der Arbeit verloren ging. Vor schon leider einigen Jahren, meldeten sich MitarbeiterInnen zuhauf freiwillig für Eventdienste. Heute muss man diese Zwangsverpflichten ....

Silvia Schwetz

TEAM BRANDL

Denkanstoß
Kündigungswelle U-Bahn Teil 3

Dies ist gewollt ϑ

Nach langer Recherche wird es immer bewusster, dass dies lange vorbereitet und gewollt ist und wird auf dem Rücken der verbliebenen Mitarbeiter ausgetragen. Es wird in Kauf genommen, dass Mitarbeiter fehlen, da sehr viele gern auf Extra fahren und so können teilweise die fehlenden Mitarbeiter kompensiert werden.
Leider gibt es dadurch auch keine einzelnen Urlaubstage die bewilligt werden können, da Mitarbeiter fehlen. Daraus ergibt sich Demotivation, Überarbeitung und Fehleranfälligkeit.
Es ist sehr löblich, 3€ „Prämie“ pro ÜS mehr zu bezahlen, es hätten sich alle Extrafahrenden Mitarbeiter seit Jänner 2022 darüber gefreut, wenn man es rückwirkend ab 01.01.22 gemacht hätte, weil jetzt bekommen die die immer der Firma ausgeholfen haben, weniger oder keine Extra mehr, da vermehrt die sich auf Extra eintragen, die nie gefahren sind.

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

Liebe Grüße Anonymus

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Taschenbillard, sorry, das Recht aus der Hosemtasche.

Man möge mir das leichte Schmunzeln nicht übel nehmen denn ich finde die dahinter stehende Idee tatsächlich toll.

Der Bedarf an so einer App ist gegeben und auf so eine Idee muss man erst mal kommen. Im Homeoffice entstehen offensichtlich auch hie und da gute Sachen. Wurden wir bislang nur mit Durchhalte Parolen ala, "Wir schaffen das" aus dem diversen schmucken Homeoffice unterhalten, sind solche Geistesblitze einmal brauchbar.

Ich bin allerdings gespannt ob die 10 Terrabye Datenvolumen für alle angemeldeten Diensthandys ausreichen werden um den Bedarf an Appabfragen zu decken. Der erfahrene Mitarbeiter kennt ja wie es bislang lief wenn man eine Frage an seine oder ihre Führungskraft stellte. Nein ich wiederhole es an dieser Stelle nicht:-) was sich in diesem Moment jeder Leser denkt. Diese Applikation - so man die Abkürzung nicht ständig wiederholen möchte - hätte gute Dienste bereits vor der "Krise" geleistet und vielleicht auch diverse Fehlleistungen hint angehalten. Aktuell gäbe es noch verschiedene Wissenlücken zu meistern.

Bleibt nun zu hoffen dass die Rechtsberatung aus der Hosentasche diesmal zu mehr Rechtsverständnis beiträgt und weniger Rechtsirrtümer passieren, wie z.B. ein Betriebsratsmitglied ohne gerichtliche Erlaubnis zu kündigen nur weil eine kleine Gruppe von Krisenstabmitarbeitern einen Fall inkl. Absprache inszenierte. Oder wenn ein Mitarbeiter sein Führungsblatt einsehen möchte dies dann reibungslos funktioniert. Oder Inhaber von Risikoattesten auch tatsächlich SOFORT freigestellt werden. Ja, die APP kann da tatsächlich wertvoll werden!

...meint Richard Brandl

Rechtsberatung aus der Hosentasche

Wiener Linien programmierten App für Führungskräfte

Jakob Pflügl

Quarantäne, Homeoffice, Maskenpflicht und Abstandsregeln: Die Corona-Pandemie produzierte innerhalb kürzester Zeit einen nie dagewesenen Schwall an neuen Gesetzen und Verordnungen, die noch dazu schwer zu überblicken waren. Für Führungskräfte war und ist die Zeit deshalb eine besondere Herausforderung. Wer sich neben seiner eigentlichen Tätigkeit auch noch mit einer sich ständig ändernden Rechtslage befassen muss, stößt rasch an zeitliche Grenzen.

Die Wiener Linien hatte deshalb eine Idee: Um ihre Führungskräfte bei der Bewältigung der Regelungsflut im Arbeitsrecht zu unterstützen, programmierte das Unternehmen die Handyapp Arbeitsrecht2Go. Dort bereitet die HR-Abteilung rechtliche Informationen auf und macht sie in Form von Artikeln und Podcasts zugänglich. Führungskräfte können so bei rechtlichen Fragen unkompliziert und ortsunabhängig einen ersten Rat einholen.

Erhöhte Nachfrage nach Beratung

„Aufgrund der Pandemie gab es eine erhöhte Nachfrage nach rechtlicher Beratung“, erinnert sich Katrin Buchacher, Leiterin Arbeitsrecht bei den Wiener Linien. Neben allgemeinen rechtlichen Fragestellungen, die jederzeit abrufbar sind, kann das Personalmanagement gezielt Nachrichten zu aktuellen Themen ausschicken. „Unsere Führungskräfte müssen, wenn sie spontan Antworten suchen, nicht mühsam ihre E-Mails durchforsten, sondern haben die wesentlichen Infos in Arbeitsrecht2Go gebündelt“, sagt Buchacher. „Gleichzeitig können wir mit einem Knopfdruck alle gleichzeitig erreichen.“

Kein Ersatz, sondern Ergänzung

Ganz ersetzen kann die App, die am Handy und am Computer abrufbar ist, die Beratung durch Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler freilich nicht. „Die bisherigen Prozesse im Haus sind nicht außer Kraft gesetzt“, erklärt die Juristin. „Wir stehen weiterhin für Fragen zur Verfügung. Es ist eine Ergänzung, damit Führungskräfte ihren Mitarbeitenden zeitnah Auskunft geben können.“

Arbeitsrecht2Go wurde im Sommer eingeführt und wird von den Führungskräften gut angenommen, betont Buchacher. Mittlerweile sei das Programm, das mit dem Future Law Award und dem HR Award ausgezeichnet wurde, fixer Bestandteil des Arbeitsalltags.

Arbeitsrecht2Go ist ein rein internes Produkt, das die IT der Wiener Linien programmiert hat. „Wir wollen aber Impulsgeber für andere Unternehmen sein und zeigen, dass derartige Feedback- und Vernetzungstools für beide Seiten sinnvoll sind – sowohl für Unternehmen als auch für deren Mitarbeitende“, sagt Buchacher.

Rezept

Schnellkochtopf-Rezept für ein Paprikahuhn für 4 Personen

4 Hühnerbrüste oder Keulen, Paprikapulver edelsüß (scharf), 2 EL Paradeismark, 1 Stk Zwiebel (bei Bedarf mehr), 2 EL Speiseöl, 2 Knoblauchzehen, 250ml Sauerrahm, 300-400ml Gemüsesuppe oder Hühnersuppe, 2EL Maizena, Majoran, Meersalz, Thymian, Basilikum

Zubereitung: Die Haut nach Belieben vom Fleisch entfernen. Das Huhn mit Salz würzen und mit süßen Paprikapulver einreiben. Die Zwiebel in kleine Würfel schneiden und in etwas Öl glasig anschwitzen. Das Hühnchen dazugeben und bei mittlerer Hitze rundherum ca. 3-5 Minuten anbraten und aufpassen, dass das Paprikapulver nicht anbrennt. Paradeismark kurz mitrösten. Suppe mit 1 EL süßen und 1TL scharfes Paprikapulver verrühren und übers Hühnchen gießen. Schnellkochtopf schließen und einmal aufkochen lassen, Herd abdrehen (!) und ca. 15-20 Minuten stehen lassen. Danach Druck ablassen und mit verrührten Sauerrahm (Maizena und alle Gewürzen) abschmecken. Als Beilage passen sehr gut Spätzle oder Teigwaren.

Ich wünsche gutes Gelingen

Kollegiale Grüße Euer Alex

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Es ist doch immer wieder schön, was wir so alles vorgesetzt bekommen.

Und just im Zeitraum der MitarbeiterInnenbefragung. Da werden also maximale Temperaturen in den unterschiedlichen Betriebsräumlichkeiten festgelegt weiters unsere Betriebsmittel z.T. künstlich angenehm kühl gehalten. So weit so eigenartig.

Dumm nur, wenn aufgrund der Arbeitsgestaltung längerer Aufenthalt innerhalb einer bestimmten Räumlichkeit notwendig ist, und es allmählich schön kaltfeucht durch die Gebeine geht.
Dabei hätten sich unsere Außendienst-mitarbeiterInnen eigentlich ja gerne nach stundenlangen Aufenthalt bei den einstelligen Temperaturen und dem windigfeuchtelnden nassen Klima obendrauf gerne etwas aufwärmen wollen.

Wenig tröstlich erscheint da die 30cent-Aktion der Heißgetränke. Denn auch die haben-durch den biologischen Kreislauf bedingt- ab einer gewissen Menge so ihre Tücken. Folglich werden durch diese übereifrigen Sparmaßnahmen Krankenstände beim Personal förmlich herausgefordert, und das kann und darf ja eigentlich nicht sein.

Das empfinde ich ja schon fast als eine Art Körperverletzung, vorsätzlich herbeigeführt durch undurchdacht umgesetzte Sparmaßnahmen auf dem Rücken aller KollegInnen, für welche Homeoffice eben nicht möglich ist. Denn auch in einigen Büros und anderen in Gebäuden gelegenen Arbeitsstätten verbringen ja einige von uns ihren Dienst.
Keine Frage, es muss gespart werden- aber auf Kosten der Personalgesundheit? Na dann, alles Gute für die Plangestaltung des Fahrdienstes, wenn zukünftige KollegInnen

bereits in der Ausbildung erkranken, weil die Schulungseinrichtungen nicht mehr arbeitsrechtlich und menschenwürdig beheizt werden können/dürfen/sollen/müssen. Aber dann bitte auch nicht über die Konsequenzen raunzen.

Verschnupfte Grüße

Dierk Labes

Mal etwas zum Nachdenken,
besonders für all jene, die über Andere herziehen und lästern

Wir sind Eintagsfliegen auf dieser Welt und keiner ist besser als der Andere.
Keiner! Du bist nackt gekommen und du wirst auch wieder nackt gehen. Du bist gekommen, weil du schwach bist, so schwach wirst du wieder gehen. Du bist ohne Geld und Material gekommen, du wirst auch wieder ohne Geld und Material weggehen. Deine erste Dusche war jemand, der dich gewaschen hat und deine letzte Person wird dich auch waschen. Das ist der Mensch!

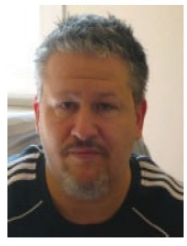
Ich hoffe dass sich hauptsächlich all diejenigen angesprochen fühlen, die ständig über Dinge lästern.
Zu guter Letzt wünsche ich allen Kollegen und Kolleginnen ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2023.
Bleibt bitte gesund

Liebe Grüße euer Alex

TEAM BRANDL
WIENER LINIEN

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Werte KollegInnen!



Wiederum sind diverse „Anweisungen“ im Umlauf die von DISZIPLINARMASSNAHMEN sprechen. Nun sollte allgemein bekannt sein, dass man Beamte eventuell „bestrafen“ kann, jedoch Angestellte eher weniger, bzw. nur mit folgender Voraussetzung:

Ist das Unternehmen betriebsratspflichtig, so ist die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme nur zulässig, wenn Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung dies zulassen (§ 96 Abs. 1 Z 1 ArbVG; § 102 ArbVG).

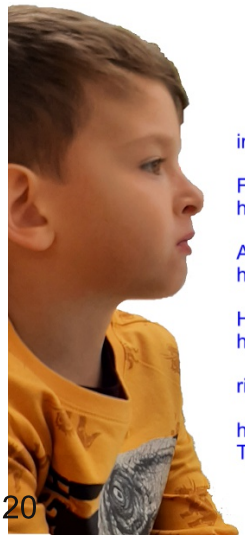
Das Unternehmen hat dabei die Disziplinarordnung und das dafür vorgesehene Disziplinarverfahren einhalten. Die Disziplinarordnung ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, das Disziplinarverfahren hängt von der Zustimmung des Betriebsrats oder einer mit seiner Zustimmung eingerichteten Disziplinarstelle ab. Legt der Arbeitgeber trotz Fehlens der formalen Voraussetzungen Disziplinarmaßnahmen fest, so sind diese rechtsunwirksam.

Ein Rat auch an dieser Stelle - meldet uns „Bestrafungsbestrebungen“ und wir prüfen was denn da zulässig ist. SCHADE dass man noch immer diesen Terminus verwendet und dabei eher Angst verbreitet als effektive Disziplin. Obwohl Teile des Unternehmens offensichtlich bemüht sind eine gute und respektvolle Unternehmenskultur zu etablieren, wird durch derart maligen „Anweisungen“ alles konterkariert

Ich würde hier mit Wertschätzung und genauen Richtlinien dafür Sorge tragen dass meine Mitarbeiter GERNE und freiwillig Anweisungen befolgen. Disziplinarmaßnahmen und Bestrafung hätte woanders vielleicht mehr Platz....

Euer Kollege
Richard Brandl

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL



im Internet:
Facebook:
https://www.facebook.com/TeamBrandl/

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

Homepage
https://team-brandl.at

richard.brandl@gmx.at

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

TEAM BRANDL

Leben retten: Das Caritas-Kältetelefon

Wien	- Kältetelefon: 01/ 480 45 53 (0-24 Uhr)
Burgenland	- Kältetelefon: 0676/ 837 30 322 (8-22 Uhr)
Steiermark	- Kältetelefon: 0676/ 880 15 8111 (18-24 Uhr)
Kärnten	- Kältetelefon: 0463/ 39 60 60 (18-6 Uhr)
Salzburg	- Kältetelefon: 0676/ 848 210 651 (0-24 Uhr)
Tirol	- Kältetelefon: 0512/ 21 447 (0-24 Uhr)
Vorarlberg	- Center Feldkirch: 05522/ 200 1700 (8-12 Uhr) - Notschlafstelle Feldkirch 05522/ 200 1200 (16:30-8 Uhr)
St. Pölten	- Notschlafstelle: 0676/ 886 44 750 (19-7 Uhr)
Linz	- Verein B37: 0732/ 77 67 560
In Notfällen	- Rettungsnotruf **144**

Einvernehmlich kündigen?

Macht Sinn, wenn man die eigene Kündigungs-frist von einem Monat aufgrund eines anderen Jobangebotes im Einvernehmen unterschreiten möchte oder eine längere Kündigungsfrist, als gesetzlich vorgegeben, vereinbaren möchte.
Es gelten somit spezielleFristen.
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 dringenst zu einem Gespräch mit einer kompetenten (Vorsicht bei der Auswahl) Vertrauesperson bzw. Beratung.

Richard Brandl

TEAM BRANDL

Der Unsinn mit den neuen Mitarbeiterkarten

Einige haben jetzt neue Mitarbeiter-karten bekommen, obwohl die alten noch gültig ist. Das betrifft Kollegen, die noch nicht lange im Unternehmen sind. Das hat zu viel Verwirrungen geführt. Der Grund: Personalnummer und Karten-nummer waren ident, was offensichtlich Jemanden gestört hat. Der Betriebsrat hat sich darüber beschwert, da das nicht sein darf (den größten Teil der Betroffenen war es vermutlich egal) und es werden deswegen alle Karten getauscht, die die identen Nummern haben.Etwas, was nicht nur ein enormer Aufwand für die verantwortlichen Leute ist, sondern auch eine große Ressourcen Verschwendung.Es hätte völlig gereicht, wenn die Mitarbeiter bei der nächsten Neuaustellung (neue Mitarbeiter bekommen Karten, die nur ein Jahr gültig sind) eine neue Kartennummer bekommen hätten, denn es ist da nicht nur um 2-3 Mitarbeiter gegangen - die Sache betrifft hunderte.Tatsache ist, dass deswegen ca 500 neue karten gedruckt wurden...die ohnehin nach einem Jahr ausgetauscht werden (neue eintretende Mitarbeiter bekommen nur eine Karte mit einen Jahr Gültigkeit) was für eine Verschwendung..nicht nur was das Finanzielle betrifft, sondern auch die Plastikflut, die dadurch ausgelöst wird..weil die alten Karten entsorgt werden müssen ….

Leserbrief Leserbrief

GLEICH UND GLEICHER

Im September fand der Tramwaytag mit einigen Ständen auch vor der Spittelau statt.
Diese wurden von Mitarbeitern verschiedenster Abteilungen betreut, und hatten im neuen Pausenraum der Securitys ihren Stützpunkt. Was ich dort drinnen sah, bestärkte mich in meinem Glauben, dass für meinen Berufsstand die Wertschätzung sehr gering ist. Wir mussten im Sommer auch bei über 35 Grad mit Maske und roter Weste an die 10 km marschieren, bekamen nicht einmal Mineralwasser.

Für den Tramwaytag wurde für die Betreuer ein Buffett mit faschierten Laibchen samt Püree, überbackene Schinkenfleckerl, Frankfurter und Wraps aufgebaut. Ebenso Mineralwasser mit und ohne Geschmack.

Da wurde nach einiger Zeit nicht nur das Püree sauer ...

Wiener Linien blitzen mit Betriebsratskündigung beim Höchstgericht ab

https://zeitungderarbeit.at/klassenkampf/wiener-linien-blitzen-mit-betriebsratskuendigung-beim-hoechstgericht-ab/

By Redaktion 23. Oktober 2022

WL Leaks: Wie man "intern" Betriebsräte "Einhalt gebieten" will. Mails dokumentieren Methoden.....

Lieber Thomas,
ds Brandl zu BS gehört schicke ich Dir zur Information die neuesten Angriffe gegen uns
diesmal via Weinelt.
Es ist an der Zeit, ihm Einhalt zu gebieten, wie, muss beraten werden.
LG Johanna

Ja, gerne Beratung !
Seit ich Chef von BS bin (und auch mein Vorgaenger tat dies), werden wir sowie BS, Kollegen, #Zitate
um gewissen Handlungen und Aussagen Einhalt zu gebieten, weil wir bisher keinen Erfolg
unten gewuenschten Sinne gehabt,weil wir kaum oder keine Handhabe haben.

Kopfschütteln bei den Medienvertretern, selbst Wiener Gemeinderäte können nicht nach voll ziehen was eine kleine Gruppe von Krisenstabs-mitgliedern inszeniert und dann ausgelöst hatten. Dass die nachgeschaltene Kontrolle in jeder Hinsicht versagt hat und es auch gar nicht vorgesehen ist einen Faktencheck durch zu führen ist der Alleinherrschaft der Mehrheitsfraktion FSG geschuldet. Es ist aber ohnehin bezeichnend genug, dass die Stadt Wien in Bezug auf Kündigungsversuche gegen Belegschaftsvertreter feder-führend zeichnet. Kein privater Unternehmer traut sich in dieser Frequenz Betriebsräte und Personalvertreter zu kündigen- Prozesse werden auf Biegen und Brechen geführt,

KOSTE ES WAS ES WOLLE.

Ein sicherer Arbeitsplatz, besonders für Betriebsratsmitglieder. [Clemens Fabry]

https://www.diepresse.com/6209310/stadt-wien-feuerte-corona-mahner-zu-unrecht

Stadt Wien feuerte Corona-Mahner zu Unrecht

Straßenbahnfahrer. Mitglied des Betriebsrats darf nur mit gerichtlicher Zustimmung gekündigt werden.

Wien. Dass ein Wiener Straßenbahnfahrer eines Tages in Privatkleidung zum Dienst erschien, wog weniger schwer als seine Aktivität auf Facebook. Als die Stadt Wien den Mann gekündigt hatte und er auf Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses klagte, bezog sich die Stadt nur auf seine medialen Aktivitäten.

Der Vorwurf: Der Mann habe mit Äußerungen falscher Tatsachen über die Vorsorgemaßnahmen der Wiener Linien gegen Corona die Belegschaft verunsichert. Konkret hatte er die Schutzmaßnahmen zugunsten der Mitarbeiter als unzureichend kritisiert. Er selbst, ein den Wiener Linien dauernd zugewiesener Vertragsbediensteter, war nicht irgendein Mitarbeiter, sondern auch Mitglied des Betriebsrats und des Dienststellenausschusses; dort war er freilich in Ungnade gefallen, der Zentralausschuss der Personalvertretung stimmt seiner Kündigung zu.

Wie nun der OGH entschied, können landesrechtlich geregelte Kompetenzen der Personalvertretung jedoch nicht den Kündigungsschutz des Arbeitsverfassungsrechts für Betriebsratsmitglieder aushebeln (9 ObA 36/22t). Ohne gerichtliche Zustimmung war die Kündigung demnach unwirksam. (kom)

Mehr Schutz für Personalvertreter

https://www.krone.at/2855972

Spektakulärer Entscheid der Höchstrichter im Fall eines gefeuerten Betriebsrates der Wiener Linien. Das Urteil hat weitreichende Bedeutung.

Die „Krone“ hat über den Fall schon berichtet: Betriebsrat Richard Brandl hatte seinen Arbeitgeber, die Wiener Linien, wegen fehlender Corona-Schutzmaßnahmen lautstark kritisiert: keine ordentlichen Masken für Mitarbeiter, zu wenig Desinfektion von Bussen und Bim. Die Verkehrsbetriebe zerrten den 53-Jährigen vor die Personalkommission im Rathaus und setzten ihn kurzerhand vor die Tür. Zu Unrecht, wie der Oberste Gerichtshof sagt, womit er die Vorinstanzen bestätigt.

Das Urteil ist für alle Belegschaftsvertreter bei oder im Umfeld von Ländern und Gemeinden richtungsweisend. Die Höchstrichter stellen nämlich klar: Der hohe Schutz des Bundes für Betriebsräte gilt auch für jene, die als Vertragsbedienstete von Gebietskörperschaften (hier das Land Wien) arbeiten.

> *Durch dieses Urteil wird die Belegschaftsvertretung insgesamt massiv gestärkt. Ein großer Sieg im Bereich Arbeitsrecht.*
>
> Prozessspezialist Johannes Bügler

Wien hätte Brandl gerichtlich kündigen müssen, was weit schwerer ist, als ihn durch eine politisch besetzte Kommission zu verabschieden. Für den gelernten Straßenbahnfahrer, der zwei Jahre lang nicht zum Dienst erscheinen durfte, ist das Urteil eine große Genugtuung. „Ich hoffe, dass es für die Verantwortlichen Konsequenzen gibt.“ Für Brandls Anwalt Johannes Bügler ist es der bisher schönste Erfolg seiner Laufbahn: „Es handelt sich um einen großen Sieg im Bereich Arbeitsrecht. Mein Mandant hat die Vorteile des Bundes- und Landesrechts nicht nur für sich, sondern auch für alle anderen Kollegen in ähnlichen Krisensituationen erstritten.“ Die Wiener Linien müssen die Prozesskosten tragen. Fast 15.000 Euro. Alex Schönherr

Foto: Zwefo

Betriebsrat und Bim-Fahrer Richard Brandl (rechts) mit seinem Anwalt Johannes Bügler

Der Versuch einer kleinen Gruppe von Krisenstabsmitgliedern, einen in bester Absicht und zum Schutz der Belegschaft sowie des Unternehmens selbst handelnden Betriebsrat und Personalvertreter, "abzuschiessen" ist damit engültig gescheitert. Gleichzeitig zeigt es aber ein erschütterndes Bild wie weit manche Rollen da gehen. Absprachen und rein persönliche Befindlichkeiten mit Hilfe oder im Namen des Unternehmens (welches aus uns ALLEN besteht) gegen einen agierenden Betriebsrat durch zu gauckeln sind das Eine. Und das Andere ist die völlig versagende "Kontrolle" durch Gremien der Belegschafts-vertretung. Hier ist ebenfalls einie Reparaturarbeit und ein "in sich kehren" diverser "Vertreter" dringenst nötig!

REPUBLIK ÖSTERREICH
ARBEITS- UND SOZIALGERICHT WIEN

18 Cga 64/20t
(Bitte in allen Eingaben anführen)

Althanstraße 39-45
1090 Wien

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

REPUBLIK ÖSTERREICH
Oberlandesgericht Wien

9 Ra 60/21s

IM NAMEN DER REPUBLIK

..... Die Rechtsansicht des Klägers, dass er überhaupt erst als Betriebsrat gewählt werden kon und weiters, dass die Bestimmungen des II. Teils des ArbVG, somit auch die §§ 120ff ArbV auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, ist daher vollumfänglich zu teilen.

Eine ohne Zustimmung des Gerichts ausgesprochene Kündigung eines Betriebsratsmitglie ist nach einhelliger Judikatur rechtsunwirksam und bringt das Arbeitsverhältnis nicht z Auflösung. Einer weiteren Prüfung der Voraussetzungen einer rechtswirksamen Kündigu nach den landesrechtlichen Vorschriften des W-PVG sowie das Vorliegen ein Kündigungsgrundes nach der VKO 1995 bedarf es daher nicht. .....

9 ObA 36/22t

Im Namen der Republik

..... Der Kläger gehört damit dem in § 120 ArbVG umschriebenen Personenkreis an, für den der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz der §§ 120 bis 122 ArbVG gilt. .....

REPUBLIK ÖSTERREICH
OBERSTER GERICHTSHOF

Kündigungskonstrukt erfolgreich abgewehrt und gleichzeitig Fakten für meine Kollegen/Innen geschaffen.

IM NAMEN DER REPUBLIK

..... Zusammenfassend sind die Vorinstanzen zutreffend zum Ergebnis gelangt, dass die Kündigung des Klägers aufgrund seiner Funktion als Mitglied des Betriebsrats der Wiener Linien GmbH & Co KG gemäß § 120 Abs 1 ArbVG (auch) der Zustimmung des Gerichts bedurft hätte. In Ermangelung einer solchen wurde das Dienstverhältnis nicht wirksam beendet, ohne dass es der von der Beklagten vermissten Prüfung der von ihr angezogenen Kündigungsgründe bedürfte. Der Revision der Beklagten war danach keine Folge zu geben. .....

Ich bin froh, dass nun Klarheit darüber geschaffen wurde, dass Belegschaftsvertreter bei der Stadt Wien als Betriebsräte NICHT der politischen Willkür einzelner "Handzeichen" Entscheider ausgeliefert sind. Meine Rechtsansicht wurde von allen Gerichtsinstanzen bestätigt. Wie ich in meinen Artikeln betreffend Schutz von Personalvertretern schon ausführlich berichtete, gibt es speziell im Wiener Personalvertretungsgesetz KEINE Schutzfunktion für engagierte Belegschaftsvertreter. Diese können jeder Zeit, selbst wie in meinem Fall versucht, auch im Homeoffice ohne Abhaltung einer Sitzung, ohne Prüfung der Sachlage, ohne "de facto" Zustimmung, ohne Faktencheck, ganz einfach so, zur Kündigung oder Entlassung (ab)serviert werden.
Praktisch für die Mehrheitsfraktion. Unbequeme Personalvertreter werden mit einem leisem "FREUNDSCHAFT" einfach entsorgt... BIS JETZT:-) Denn ab nun werden diese Schwachstellen im Sinne einer ehrlichen Belegschaftsvertretung einer Tauglichkeitsprüfung unterzogen. Ein entsprechender Antrag zur Vorbereitung für eine Gesetzesänderung liegt für die Gewerkschaft schon längst bereit. Siehe dazu unser Personaljournal Nr 13 auf Seite 19. Auch einen AK Antrag gabs dazu. Alles schon über 1,5 Jahre her. Man hat fast den Eindruck, dass die Mehrheitsfraktion diese Schutzlücke gar nicht schliessen will. Noch mehr. Es gibt da einen Multifunktionär mit Sitz im Zentralausschuss, Personalgruppenausschuss, Arbeiterkammer und Gewerkschaft der sogar behauptet alles sei "wunderbar" und das lückenhafte Wiener PV Gesetz sogar weiter geht als die Arbeitsverfassung. Wenn es nicht so traurig wäre und diese Lücke bereits einigen unabhängigen Personalvertretern schon den Job gekostet hätte, zB dem Kollege der Rettung welcher entlassen wurde oder die Krankenschwester, gekündigt nach 31 Dienstjahren oder der Kündigungsversuch am Kollegen der Bestattung Wien usw., wäre es direkt lustig und auch bezeichnend wie unwissend so manche Multifunktionäre sind.
Apropos. Der Kollege der Bestattung welcher als Betriebsrat von der Stadt Wien sogar ohne die fantastischen Homeoffice W-PVG Gremien "abgeschossen" wurde kommt im Schatten meines Urteilsreigen auch wieder zurück.....

REPUBLIK ÖSTERREICH
OBERSTER GERICHTSHOF

8 ObA 61/22m

..... Das Erstgericht gab der Klage statt und stellte fest, dass das Dienstverhältnis des Klägers aufrecht fortbestehe. Da die Beklagte weder eine Zustimmung des Zentralausschusses nach § 37 W-PVG noch eine Zustimmung des Gerichts nach § 120 Abs 1 ArbVG eingeholt habe, sei die Kündigung des Klägers unwirksam. .....

Beim Kollegen der Bestattung war ja der Kündigungsversuch besonders gewagt. Man hat ihn einfach gekündigt. Einen Betriebsrat.
Auch im Fall der Krankenschwester und des Kollegen von der Rettung haben die selben "Experten" die Kündigung einfach durchgewunken.

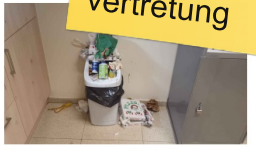
Eine Hand voll Multifunktionäre haben hier der Gewerkschaft den grösst möglichen Schaden bereitet, Vertrauensverlust!

Jetzt folgt die Aufarbeitung:-)

Ein Blick hinter die Kulissen. Wie schon in den letzten Personaljournalen abgedruckt, stellen wir Euch wesentliche Anträge transparent an dieser Stelle vor. Wie Ihr auch in den letzten Augaben 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. Viele Rollen welche im Jahr 2020 zu grosser Verunsicherung führten sind nun nicht mehr im Unternehmen. Jetzt können die Aufarbeitungen beginnen. Für mich steht die Sicherheit der Mitarbeiter UND des gesamten Unternehmes IMMER im Vordergund!

Bis heute 2,5 Jahre lang, konnte keine Gefahrenevaluierung für den Arbeitsplatz des Fahrdienstes dem Betriebsrat vorgelegt werden. Dies ist aber für die Aussage "der Arbeitsplatz ist sicher" essentiell.

Selbst banale Dinge wie genügend Mülleimer urgieren oder Blickschutz-folien, Radständer anfordern gehört zum Hintergrund-rauschen einer sorgsamen Belegschafts-vertretung



Schichtmodell BEI-BA:

Bezüglich der Anliegen der Kollegen BEI-BA vermissen diese noch immer Alternativen für MA die zu keinem 12h Dienst eingeteilt werden wollen! Sei es aus familieren Gründen oder aus gesundheitlichen Gründen.
Viele sehen nicht ein und wollen auch zukünftig keine 12h Schichten und keinesfalls in der Nacht arbeiten.
Weiters wäre hierzu anzumerken, dass KV MA hier mindestens 500 Euro weniger verdienen als Altbedienstete, für genau dieselbe Tätigkeit.
Durch die Dienstzeitenänderung haben Viele einen erhöhten Mehraufwand und auch finanziell eine unnötige Mehrbelastung. Öffis zu benutzen wird unmöglich gemacht, hohe Spritpreise, hohe Kosten für ein Auto, Einstellgenehmigung, etc.

Tätigkeiten als Revisor gibt es nach wie vor, es ist nicht nötig alle MA in eine 12h Schicht zu zwingen die völlig unmenschlich, gesundheitsschädlich und familienfeindlich ist. Der „Sparwillen" einzelner Abteilungen soll nicht auf Kosten der Sicherheit und Gesundheit passieren wenn auch derart grosser Widerstand überhaupt besteht.
Aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter sind viele Sachen noch ungeklärt und seit einem Jahr bekommen sie, nach deren Aussagen, keinerlei Infos wie es zukünftig weitergeht.

Vielleicht hilft euch diese Sicht bei den Besprechungen am Mittwoch..

LG

Richard

Anfragen/Info/Vorbereitung Wien 17.10.22

Betriebsrat BETRIEB

rte Kollegen, bezüglich Vorbereitung darf ich Euch folgende Fragenstellung/Info anbieten.

ronamanagement:

treffend BS,BB,BU Risikominimierung Ansteckungsrisiko. Ich wollte von R27, egal wer, UND rieb wissen wie denn die Sicherstellung gegen ein Infektionsrisiko vollzogen wurde. wurden ja im Laufe der Zeit indem die VO betreffend Freistellung für Inhaber eines Risikoatteste gültig war und ist, laufend Freistellungen deswegen verweigert, weil eben für genügende Sicherheit gesorgt wurde.
Am Beispiel Fahrer/Lenkerplatz muss daher eine Massnahme gesetzt worden sein wodurch zum Unterschied zu vor Pandemieausbruch, der Arbeitsplatz INKL ARBEITSWEG sicher gemacht wurde. WAS wurde dort im Vergleich zu einer Zeit ohne Infektionsrisiko ZUSÄTZLICH installiert damit dieser Arbeitsplatz SICHER ist. - Hoffentlich sollen die Paketbandabsperrungen NICHT diese Massnahme gewesen sein.
Jedenfalls MUSS eine Gefahrenevaluierung (§3 und §4 AschG) stattgefunden haben die bestimmungsgemäss SCHRIFTLICH zu erfolgen hat. Dieses Dokument möchte ich gerne einsehen.

Sicherheit:

Die Geschäftsführung ist der Meinung dass die Wiener Linien mindestens 10 % Energie einsparen damit wir den Planeten retten und den Krieg in der Ukraine positiv beeinflussen. So sehr der Wunsch unterstützt werden kann umso wichtiger ist aber wieder in der Realität an zu kommen. Wir haben als Belegschaftsvertretung unter Anderem auch die Einhaltung der gültigen Gesetze und für die Sicherheit von Personal und Kunden gleichwohl dem Unternehmen zu sorgen. Dem voreilenden Wunsch diverser „Experten" das Energiesparziel durch Abschaltung von Beleuchtung aus Sicherheitsgründen entgegen zu treten darf ich die Situation im U-bahn Bereich anmerken wo fallweise die bereits vorhandene Beleuchtung grenzwertig minimalisitsch ausgeführt ist.
Beispielhaft U3 Landstrasse Gleis 1: 90 % der Fahrgäste steigt dort im hinteren Bereich der Station ein, dort wo die Beleuchtung schon JETZT nicht sehr hell ist. Experten wollen GENERELL bei der Ubahn jede 3 Lampe einsparen OHNE DIE SPEZIELLEN ÖRTLICHEN Gegebenheiten zu berücksichtigen. Obgleich die Reduzierung von Beleuchtung unter Tags ZU HINTERFRAGEN ist, provoziert man hier UNBEDACHT ein Sicherheitsproblem!

In einigen Tunnels der U-Bahnen sind fixe Messstationen bezüglich Vibrationen und Konstruktionsbewegungen installiert. Diese Geräte verwenden Laser zur Messung. Im Bereich Kendlerstrasse Gleis 2 wird eine Messpunkt in AUGENHÖHE des mobilen Arbeitsplatzes gekreuzt. Gibt es dazu eine Evaluierung bezüglich Arbeitssicherheit oder wurden die Anlagen und im Netz „nur so" installiert. Ich ersuche um Beschaffung der Evaluierung dazu.

Organisation:

Bei einer Nachschau am 17.10.22 am FEP (Friedrich Engels Platz) betreffend unzureichender Abfallwirtschaft musste leider noch immer zur Kenntnis genommen werden dass weiterhin keine Abfalleimer in notwendiger Grösse oder Anzahl zur Verfügung stehen:

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

DIENSTKLEIDUNG

Die neue Dienstkleidung ist ein schlechter Witz für die kalten Temperaturen! Vorigen Winter hatte ich noch die Alte im Winter, heuer die Neue. Das Zwiebel-prinzip ist wohl jedem bekannt, doch geht das nicht in unbegrenzten Schichten. Ich hatte kurzes Polo an, die Weste, die Steppjacke und den Anorak. Bei -2 Grad war mir zwar nicht kalt (bei -10 Grad fraglich), doch konnte ich mich fast nicht mehr bewegen, es schnürte mir bei Bewegungen im Ellenbogenbereich regelrecht die Arme ab.

Auch hoffe ich, dass die Thermojeans rasch kommen, da die normale Jeans trotz Thermostrumpfhose darunter einfach zu kalt ist. Bei Rettungseinsatz 25 Minuten im Freien, und gleich die Blase verkühlt.
Ein Lob für den Schal, der ist diesmal wirklich funktionell, Daumen hoch dafür.

Silvia Schwetz

Meine lieben Kollegen.

Möchte mit euch eine wahre Geschichte, die mir vor 3 Monaten am 07.08.'22 passiert ist teilen, da ich glaube, dass es euch auch passieren könnte (Vielen zumindest).

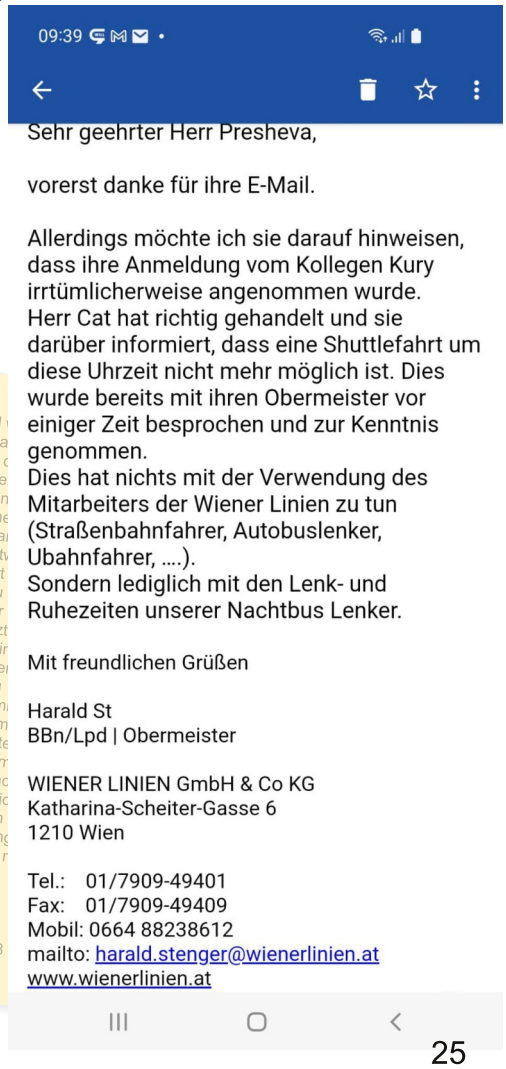
Wollte nach dem Dienst (in der Nacht) einen Shuttlebus im Anspruch nehmen um nach hause zu kommen(weil es allen Wiener Linien Mitarbeitern zur Verfügung steht bis 01:30).

Doch was für eine Überraschung.
Nach der netten Unterhaltung mit dem Vkf Hr. K./ Garage Leopoldau (der einen sehr kompetenten und netten Eindruck bei mir hinterlassen hatte) und der positiven Zusage seinerseits, fuhr ich im Dienst weiter , als ich eine Nachricht, 3 Std. später über Funk bekam ich sollte die Kanzlei in der Garage Leopoldau anrufen da es um meine Abholung ginge.

Der Vkf. Hr. C. der jetzt im Dienst fand heraus nach 3 Std. das für mich kein Platz im Shuttle wäre (obwohl ich mich als 3er auf der Liste gemeldet habe), und sagte mir einfach ab unter dem Vorwand es sind zu viele die sich gemeldet haben die Richtung Kagran fahren wollen und nach dem ich als einziger Exp.FEP fahre habe ich Pech gehabt. Genauso war die Aussage.
Nach dem ich beim Hr. C. meinen Unmut kundgetan habe, sagte er mir einfach er habe keine Zeit mit mir zu diskutieren " ich könnte mich eh beschweren, die drüben sagen dir dann ehh wie es bei uns so läuft ".
Mir blieb nichts anders übrig als mich nach dem Dienst mit einem Taxi nach Hause fahren zu lassen.
Es ließ von mir nicht ab die Art und Weise wie man so gefühllos und kalt eine Absage bekommt (Thema Wertschätzung), obwohl ich davor eine Zusage hatte, so folgte ich seinen Vorschlag und beschwerte mich bei dem Obermeister in der Garage Leopoldau per Mail und sagte ihm das ich das Gefühl vermittelt bekommen habe als ob wir Strassenbahnfahrer eher nicht so wichtig wären als die anderen Kollegen vom Bus ? Dienst.
Die Mail schrieb ich am 11.09. An ihm und am 12.09. an den 1en Vkf Hr. Kro. und die Antwort bekam ich am 04.10.(3 Wochen später).
Ich poste euch die Mails um den Eindruck selbst zu bekommen ob das in Ordnung so ist, jedesmal die „Personal Mangel“ Ausrede aus der Lade zu zaubern um jeden Missstand zu rechtfertigen. Ich schreibe diesen Post nur aus 1em Grund. Nicht um mit dem Finger zu zeigen wer was falsch gemacht hat, sondern euch, meine lieben Kollegen, Mut zu machen eure Stimme zu erheben (euer Recht zu gebrauchen) und sich auch zu beschweren wenn euch unrecht getan wird. Es wird beim 1en mal nicht klappen (und befürchtet keine Konsequenzen, es ist euer Recht) doch wenn es immer mehr und mehr Kollegen werden die unzufrieden sind mit der Führungsebene oder der Art die man in deren Positionen ausübt (Wertschätzung und Respekt der so GROSS bei uns geschrieben wird aber nicht gelebt wird), da dürft ihr aufzeigen und es nicht einfach akzeptieren . Beschweren hilft nicht beim ersten Mal vielleicht nicht, doch Einer muß der erste sein, sonst wird es immer so bleiben. Die Veränderungen finden statt, langsam und noch nicht sehr sichtbar aber sie FINDEN STATT.
Das beste Beispiel ist unser ZBR Brandl. Er hat ja gezeigt wie es gegen "Goliath" gehen kann. Mit Geduld und von deinem Recht gebrauch zu machen. Wenn du deinen Weg gehst (Vorschrift mäßig) kann dir keiner im Weg stehen. Steine werden wir immer im Weg haben,doch einfach die Steine aus dem Weg räumen und weiter gehen ist die Lösung. Geduld haben und sich nicht entmutigen lassen .

Bleibt stark und WÄHLT RICHTIG.

Euer Visar



09:39

Sehr geehrter Herr Presheva,

vorerst danke für ihre E-Mail.

Allerdings möchte ich sie darauf hinweisen, dass ihre Anmeldung vom Kollegen Kury irrtümlicherweise angenommen wurde. Herr Cat hat richtig gehandelt und sie darüber informiert, dass eine Shuttlefahrt um diese Uhrzeit nicht mehr möglich ist. Dies wurde bereits mit ihren Obermeister vor einiger Zeit besprochen und zur Kenntnis genommen.
Dies hat nichts mit der Verwendung des Mitarbeiters der Wiener Linien zu tun (Straßenbahnfahrer, Autobuslenker, Ubahnfahrer, ...).
Sondern lediglich mit den Lenk- und Ruhezeiten unserer Nachtbus Lenker.

Mit freundlichen Grüßen

Harald St
BBn/Lpd | Obermeister

WIENER LINIEN GmbH & Co KG
Katharina-Scheiter-Gasse 6
1210 Wien

Tel.: 01/7909-49401
Fax: 01/7909-49409
Mobil: 0664 88238612
mailto: harald.stenger@wienerlinien.at
www.wienerlinien.at

Vorsicht bei Verwendung des Mitarbeiterausweis mit Café+Co Guthaben

Auf unseren neuen Mitarbeiterausweisen ist ein NFC Chip integriert, und dieser kann, so wie es Manche eventuell in Verwendung haben, zum aufladen an den Café+Co oder an anderen Automaten genutzt werden.

Hast du so eine Aufladung getätigt und aktuell Guthaben gespeichert, dann solltest du beachten, dass unser Mitarbeiterausweis jährlich getauscht und von den Teamleiter*innen eingezogen wird.

Sollte der neue Mitarbeiterausweis dann eine andere ID des NFC Chips enthalten, verbleibt dein Guthaben auf dem alten Mitarbeiterausweis und du hast möglicherweise keinen Zugriff mehr auf dieses Guthaben.

Ob sich mit dem neuen Mitarbeiterausweis auch die ID ändert oder gleich bleibt ist abzuwarten und wird sich erst mit Erhalt des neuen Mitarbeiterausweises zeigen und im besten Fall bleibt alles beim Alten, aber warten wir's mal ab.

Daher vorsorglich mein Tipp: Das Guthaben lieber rechtzeitig vor Abgabe des Mitarbeiterausweises aufbrauchen, sonst ist der Ärger nachher groß und das Geld möglicherweise verloren.

Emmanuel

TEAM BRANDL

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Für uns ein bescheidener aber erwarteter "typischer" Abschluss. Unsere Forderung waren die 500 Euro mtl mindestens bzw 12 % PLUS eine Abgeltung für die besonderen Umstände der letzten 2 Jahre in Form einer zusätzlichen Einmalzahlung von 1000 Euro. Bei einer Inflation von mind. 11 % bleibt nur zu hoffen, dass sich die Selbige im Frühjahr wieder auf unter 3 % senkt so dann dieser Abschluss aber bleibt und annehmbar wird.

Für einen altbediensteten Fahrbediensteten im oberen "Steigerbereich" bedutet dieser Abschluss rund 179 Euro BRUTTO mehr beim Grundgehalt und rund 90 Euro BRUTTO mehr bei den Zulagen. Gesamt also rund 270 Euro Brutto mehr Lohn ab 1.1.23
GOTT SEI DANK wirkt allerdings auch die Abschaffung der kalten Progression durch die Bundesregierung SOWIE die Senkung der 3 Tarifstufe SODASS etwas mehr Netto aus der sehr bescheidenen Lohnerhöhung rauskommt.

Was bleibt ist der aber Lohnwertminderung für die Pension und die Lebensverdienst-summe.

TEAM BRANDL

Rahmenbedingungen für Schichtarbeit.

Da Schichtarbeit aufgrund der Arbeit und zu ungewöhnlichen Zeiten (Abend, Nacht, Wochenende) gesundheitlich und sozial sehr belastend ist, muss auf die ergonomische Gestaltung von Schichtplänen besonders geachtet werden.

Zudem greift Schichtarbeit stark in das Privatleben ein. Die Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten bei der Einführung von Schichtarbeit oder bei Schichtplanänderungen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz von Schichtplänen.

Dieses äusserst wichtige Thema wurde auch schon im 1. Personaljournal im August 2018 angeschnitten und natürlich, wie immer, Lösungsvorschläge vorgestellt.

Im Betrieb hat sich dazu nichts getan und die am stärksten belastete Gruppe, der Fahrdienst, muss noch immer gegen die innere Uhr, gegen den eigenen Biorythmus teils völlig willkürliche Dienstfolgen folgen. Besonders gefährlich ist der Umstand dass eine zwangsläufig einsetzende Gesundheitsschädigung erst oft nach Jahrzehnten erfolgt. Dann wenn man kaum noch an die Ursache denkt weil zu diesem Zeitpunkt noch viele Andere altersbedingte „Wehwehchen“ aufpoppen.

Das alles muss aber nicht sein. Zum Einem ist es gesetzlich verboten Mitarbeiter gesundheitsschädigend einzusetzen und zum Anderem kann der Einzelne, so er darauf achtet, aus viele Möglichkeiten wählen die eigene Gesundheit zu schützen.

Leider wird man als Mitarbeiter eher die zweite Wahl anwenden müssen zumal, wie unzählige Male schon beschrieben, die Zähne des Gesetzes ständig ins Leere beissen. Das lag bisher auch daran dass man als Mitarbeiter erst einen Schaden nachweisen musste und die Studienlage, wie desasteriös Schichtarbeit sein kann, noch dünn war. HEUTE gibt es schon mehrere Verfahren um Belastung zu objektivieren, in dieser Ausgabe wird schon auf 3 Untersuchungen eingegangen, und den Dienstgeber somit in die Pflicht zu nehmen. Was in den meissten privaten Unternehmen ohnehin funktioniert aber im öffentlichen Dienst systembedingt Stiefmütterlich gelebt wird. Im öffentlichen Unternehmen fehlt es an einem „Chef“ der persönlich daran interessiert ist, dass ALLE Mitarbeiter motiviert und gesund sind und auch bleiben. Es geht um „Sein“ oder „Ihr“ geschaffenes Unternehmen und da liegt es auf dem Tisch, dass der Mitarbeiter „Mensch“ einen hohen Stellenwert besitzt. In einem öffentlichen Unternehmen jedoch, wo Manager angestellt werden, also hier seltenst eine persönliche Bindung zum Unternehmen entsteht sondern nur die „(Führungs)Aufgabe“ zu erfüllen ist passiert hier nur im geschäftlichen Sinne etwas, wenn das Management etwas taugt. Humankapital kann jederzeit am „Markt“ ausgetauscht werden und die Motivation der Belegschaft ist nur ein Parameter den niemand interessiert. „Sei froh dost a Hockn host“ kann nur von einer völlig fehl geleitenden Personalpolitik stammen.

Man merkt das Manko auch an der Personalfluktuation eines Unternehmens und an der Aktivität der Rechtsabteilung. Wenn ein Unternehmen (auch unnötige) Prozesse gegen eigene Mitarbeiter führt ohne Rücksicht auf Verluste und eine kleine Elite im mittleren Management im Namen des Unternehmens jede andere Meinung nieder klagt oder Sanktionieren erfindet, ein Originalzitat aus diesen Reihen: „ ich habe einen breiten Rücken und das Unternehmen viel Geld“ auf die Frage eines Mitarbeiters weil er gegen eine Sanktion vorgehen möchte, zeigt das destruktive Klima eines solchen Unternehmens. Glücklicherweise gibt es diese Person aus der Arbeitsmedizin nicht mehr im Unternehmen.

Ich habe schon an einigen anderen Stellen beschrieben das eine kleine Gruppe von destruktiven Führungskräften mit dem Hang persönliche Befindlichkeiten im Unternehmen auszuleben auch ein so grosses Unternehmen zum Absurdistan belasten können. Sie manipulieren und verwenden die Ressourcen des Unternehmens zur Befriedigung der eigenen Befindlichkeiten. Im Sinne koste es was es wolle im Namen des Unternehmens. DAS würde in einem Privatunternehmen unmöglich sein so es destruktiv und systematisch den Erfolg ausholt und vernichtet.

Was muss man daher tun in einem Öffi Betrieb?

Man kann es erraten:-) Bevor mit fairen Spielregeln gerechnet werden kann, zu denen auch Arbeitsschutz gehört wobei gerade die Auswirkungen von Schichtarbeit ein sensibler Punkt ist, muss das Unternehmen destruktive Führungskräfte von deren Aufgaben entbinden. Leider wird es erst dann möglich werden genauer auf

die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu achten und in möglichst einvernehmliche Bahnen zu lenken. DESTRUKTIVE Führungskräfte sind Gift für jedes Betriebsklima.

Diese Gesetze regeln Schichtarbeit.

Regelungen zu Schichtarbeit gibt es im Arbeitszeitgesetz (AZG), im Arbeitsruhegesetz (ARG), im Urlaubsgesetz (UrlG) und in einzelnen Kollektivverträgen sowie in Betriebsvereinbarungen.

Hier die wesentlichsten Bestimmungen im Überblick:
Obergrenze der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit bei Schichtarbeit (§§ 4, 4a und 9 AZG)
Ruhepausen und tägliche Ruhezeit (§§ 11, 12 AZG)
Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe und Feiertagsruhe (ARG)
Nachtschwerarbeit und Zusatzurlaub (§ 10a UrlG)
branchenspezifische Regelungen zu Schichtarbeit in einzelnen Kollektiv-verträgen

Bei Nachtarbeit arbeitet man gegen die innere Uhr. Diese ist daher besonders gesundheitlich belastend.
Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse besagen, dass 8 Stunden Nachtarbeit der Belastung von 12,4 Stunden Tagarbeit entsprechen. Das ist fast um ein Drittel mehr!
Laut österreichischem Arbeitsgesund-heitsmonitor wirkt sich Nachtarbeit negativ auf die Psyche aus. Zu den psychischen Empfindensbeeinträchtigungen zählen:

Unfähigkeit abzuschalten
Gefühl der Erschöpfung
Depression
Gereiztheit
Gefühl der Sinnleere

46 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich stark beeinträchtigt (mindestens 2 der angeführten Probleme treffen zu). Das ist immerhin fast jede/-r zweite Arbeitnehmer/-in. Unter Jenen mit Nachtarbeit steigt der Anteil auf 54 Prozent an.

Quelle: Gesundheitsmonitor (IFES, AK OÖ; I/2008 – IV/2012) (0,1MB)
Schichtarbeit belastet Familie und Freundschaft
Schichtarbeit beeinträchtigt auch die sozialen Kontakte. Zieht man wiederum die Ergebnisse des österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors heran, so gaben 37 Prozent der Befragten an, Familie und Beruf sehr gut vereinbaren zu können. Von den Beschäftigten, die in Schicht/Turnus arbeiten, wurde dies nur noch von 23 Prozent als sehr gut empfunden.
Grafik: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Quelle: Gesundheitsmonitor (IFES, AK OÖ; I/2008 – IV/2012) (0,1MB)

Schichtpläne ergonomisch gestalten

Um die gesundheitlichen und sozialen Belastungen bei Schichtarbeit abzufedern, gibt es für die Gestaltung der Schichtarbeit gesicherte arbeitswissenschaftliche Empfehlungen. Empfohlen wird unter anderem:
Eine Vorwärtsrotation der Schichtpläne
Freie Abende pro Woche
Einplanung freier Wochenenden im Schichtturnus
Möglichst geringe Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten (max. 2-4)
Einplanung von arbeitsfreier Zeit nach Nachtschichtphase
Vorhersehbare und überschaubare Schichtfolgen
Beschäftigte bei der Schichtplangestaltung einbinden

Sei es, dass der/die Arbeitgeber/-in die Betriebszeiten ausdehnen will und dadurch ein neues Schichtmodell notwendig ist, sei es, dass der Betriebsrat ein extrem belastendes Schichtmodell durch ein die Gesundheit schonenderes Modell ersetzen will – in allen Fällen ist die aktive Einbeziehung der Beschäftigten erforderlich.

Da die Beschäftigten zumeist ihr ganzes privates Leben an den Schichtplänen ausgerichtet haben, bringt jede Veränderung Unsicherheit. Ausreichende Information der Beschäftigten über gesündere Schichtpläne aber auch die Einführung einer Testphase bei Erprobung eines neuen Schichtmodells erhöhen die Akzeptanz der Beschäftigen bei Veränderungen.

Betreffend Pausen möchte ich Euch noch anbieten ALLE Verletzungen an mich zu melden. Eine Verletzung der Ruhepause liegt vor wenn zb "andere" Arbeiten in der Pause angeordnet werden. Beispielwiese Einvernahmen verfassen, Berichte schreiben oder sich beim Verkehrsführer melden und Daten auszutauschen. Die Pause IST UNABDINGBAR AUFGABENFREI! und ARBEITSFREI!!!!.
Im Fahrdienst ist dank Sinn befreiter

Einräumung von Teilungsmöglichkeiten, die tatsächlich gewährte Pause ohnehin kurz genug. (Dank unserer andauernden Interventionen jedoch nun auf 30/15 erhöht)
Siehe dazu Personaljournal Nr. 15 Seite 12

In diesen kurzen Erholungsphasen dann auch noch "andere" Tätigkeiten abzuverlangen ist unzulässig!!! Da es hier auch um Strafbestimmungen geht kann das Unternehmen mit Geldstrafen rechnen wenn weiterhin Pausen einseitig durch beschriebene Anordnungen gekürzt werden.

Wir haben noch einen langen Weg vor uns wenn wir tatsächlich von „gesunder Arbeit“ sprechen wollen. Jede Kritik sollte mit konkreten Lösungsvorschlägen finalisiert werden, und da sind sie auch schon.

Bei Wechselschichten ist vorab auf ältere Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen, insgesamt wäre zu ermitteln wer zu welchem Schichtmodell passt und wer dafür gemäss seinem Cronotyp in Frage kommt. Damit man das Erfassen kann siehe unseren Antrag:
Den gesetzlich vorgeschriebenen Aufwand kann man nur erfüllen wenn man genügend Personal zur Verfügung hat. Und auch das ist zu gewährleisten. Die Alternative wäre das Angebot entsprechend dem Personalstand zu kürzen.

Damit die anspruchsvolle Schichtarbeit gut organisiert und von motivierten Mitarbeitern geleistet werden kann benötigt man entsprechendes Führungspersonal:-) Ja auch das könnte man organisieren wenn man das bisher eingesetzte und wenig erfolgreiche Recruiting optimiert. Gehen wir dann davon aus, diese 3 Grundvoraussetzungen irgendeinmal seitens der Geschäftsführung angestrebt werden dann braucht es noch realistische Arbeitsaufgaben wie Pläne die „fahrbar“ sind und einen ausgewogenen Wechsel zwischen Leistung und Erholungsphasen.

Muss der eingesetzte Mitarbeiter unter diesen Voraussetzungen jetzt auch nicht daran denken wie er seine Fürsorgepflichten gegenüber seiner Familie wahrnimmt und auch planbare Freizeit bekommt dann rührt sich langsam Einiges. Das heisst Ende von maximal 4 Tagen Dienst Vorausschau und Etablierung von Monatsplänen die die Bedürfnisse eines sozialen Individiums, eines Menschen, berücksichtigt. Stimmt dann noch die Bezahlung im Verhältnis zur Tätigkeit, Umstände und Belastung inkl. Risiko dann sind wir auf einem guten Weg die aktuelle Fluktuation des Personals hinter uns zu lassen und langsam auf ein besseres Arbeitsklima zu hoffen. Keine Befragung wird diese Basiserfordernisse ersetzen und auch kein aus dem „Homeoffice“ übermitteltes „Wir schaffen das“

Dabei sind wir erst an einem Rad angekommen. Einem Rad eines ganzen Uhrwerks. In den kommenden Journalen schreiben wir dann weitere kostenfreie Unternehmensberatungen so diese noch nicht in den vergangenen Ausgaben behandelt wurden.

Richard Brandl

Richard Brandl
Mitglied Betriebsrat Betrieb
Mitglied Zentralbetriebsrat
Mitglied Personalvertretung
Mitglied Hauptausschuss

Altlengbach 27.04.2022

Verein der BETRIEBSRATSKÖRPERSCHAFTEN

des Wiener Stadtwerke Konzerns – Vbk-WSK
ZVR-Zahl 732901444

Antrag: Aufnahme des Angebotes: Gesunde Mitarbeiter

Sehr geehrter Kollege Steininger!

Der Schichtbetrieb hat erwiesener massen auf jeden Fall negative Folgen auf die Gesundheit. Junge Menschen stecken die destruktiven Vorgänge im Körper anfangs noch leichter weg und im Laufe der Zeit kommt es dan´n aber zwangsläufig zu Kompensationshandlungen.

Diese kennen wir indem vermehrt Energie aufgewendet werden muss um die Routine aufrecht zu erhalten, oder aber dass es immer mühsamer wird irgendeinen Rhythmus zu finden. Entsprechend der Intensität der „gegen den eigenen Schlaf Wach Rhythmus“ abverlangten Dienstfolge kommen dann auch wiederholt Ausfälle hervor.

Man könnte dem ganzen Problem die Brisanz nehmen indem man den Betroffenen zugesteht dem eigenen Schlaf-Wach Profil zu folgen und die Dienste entsprechend anpasst. Leider wird das zumindest im Bereich des Fahrdienstes nicht gelebt und ich habe in den 23 Jahren meiner Tätigkeit eher die Eskalation davon gesehen. Wir kennen alle den Umstand was passiert wenn einzelne KollegINNEN mit besonderen „Dienstwünschen“ an die Diensteinteilungen wendet.

Ohne dieses eigenständige „Problem“ zu vertiefen, gäbe es seit einiger Zeit eine ausgereifte Methode mittels Bluttest die 12 wesentlichsten Biomarker zu identifizieren welche die Anzeige der „inneren Uhr“ objektiviert darstellt. Solange es „nur“ Haaranalysen darüber verfügbar waren wollte man diese Wissenschaft ins Eck der Esoterik exillieren. Heute kann man die Erkenntnisse nicht mehr verleugnen und es ist wissenschaftlicher Standard geworden.

Hier dazu eine offizielle Information:
Chronobiologie: Institut für Medizinische Immunologie - Charité – Universitätsmedizin Berlin (charite.de)

Für uns als Bedienstetenvertreter eröffnet diese Methode aber eine Möglichkeit den bislang ungehörten und abgeschmetterten Wünschen betreffend Dienstregelung, Dienstzeiten und Berücksichtigung von individuellen Erfordernissen der MitarbeiterINNEN, nachdrücklich zu unterstützen. Und zwar mit Hilfe des Gesetzes. Das Arbeitnehmerschutzgesetz reicht dazu völlig aus und erlaubt uns die objektivierbaren Erkenntnisse im Sinne des Arbeitnehmers durch zu setzen.

Das bedeutet auch eine Herausforderung für das Unternehmen zumal wahrscheinlich die gängige Praxis, jeden Mitarbeite beliebig wo wann wie und wo einzusetzen, auch gegen seinen „Wunsch“ (weil er oder sie eben zu bestimmten Zeiten Probleme hat), zugunsten einer besseren Gesundheit aller Mitarbeiter, Geschichte ist.

Stellt sich im Falle einer genetischen Feststellung betreffend „innerer Uhr“ heraus, dass ein MitarbeiterIN durch den gegen seinen Willen aufgezwungenen Schichtverlauf, gesundheitlichen Schaden nimmt, MUSS das Unternehmen sofort handeln. Eine Handlung kann dann nur in der dem speziellen Erfordernissen gerechten Massnahme erfolgen. Dem MitarbeiterIN ist der für ihn/sie förderliche Dienst zu gewähren.

Aber auch umgekehrt kann eine derartige Feststellung der individuellen Erfordernisse die Diensteinteilung des Unternehmens unterstützen indem ein vielleicht rein subjektiver Grund für eine Dienständerung objektivierbar wird. Keine gesundheitlichen Gründe für spezielle Wünsche gegeben ist. Der Benefit ist daher aufgeteilt.

Ich beantrage daher aus dem Fonds des Vereins die Bezahlung derartiger Gesundheitschecks für Mitglieder zu subventionieren oder komplett zu übernehmen.

Ich beantrage auch ein Leistungsangebot in Richtung Microbiomuntersuchung und Aminoprofil anzubieten. Alle drei Untersuchungen beinhalten wesentlichste Erkenntnisse welche unseren Mitarbeitern in besonderer Weise aufgrund der Spezialität der Dienstleistung zu Gute kommen können.

Wenn diesen Anträgen grundsätzlich zugestimmt werden kann liefere ich gerne die weiteren Informationen zur Umsetzung.

Richard Brandl

Mitarbeiterfluktuation, Vorgesetzte und Führungskräfte

Viele von Euch kennen mich wahrscheinlich, ich bin im Bereich U-bahn nun seit 2012 tätig und damit schon ein „Oldie“ nicht nur vom Alter, den die Jahre prägten und veränderten, sondern auch durch unsere Mitarbeiter-fluktation schnell zu den Greisen gehörend.

Ich möchte die tolle Gelegenheit nutzen die mir gegeben wurde hier auch meine Gedanken einmal dazulassen und gern freu ich mich über ein Feedback Eurer Sichtweise im Fahrbetrieb, als Stationswart, Als Straßenbahner, Securities , Ubahnfahrer und und und.

Und Gedanken dazulassen ist kein Angriff jetzt auf Vorgesetzte oder gar Führungs-kräfte - käme mir gar nicht in den Sinn denn das Wort führen und Kraft ist ja wünschens-wert und dieser Personenkreis geht ja auf seine Mitarbeiter persönlich ein, schafft Vertrauen, führt, versteht, informiert, MOTIVIERT, ist auf Augenhöhe und bringt uns Verständnis , Klarheit über den Weg und die Ziele und deren Anforderungen, Umsetzungen, Veränderungen mitzugestalten in unserem großen Unternehmen.
Ich glaube mit sehr sehr wenigen Ausnahmen unter Euch ist jeder gern bereit sich einzusetzen, sich einzubringen, ich erlebe es täglich und das ist ein Grund hier gerne zu arbeiten.

Ja ...Thema Veränderungen, Corona hat viel verändert, wieder kamen neue Fahrpläne, bei uns mehr Brecher und Änderung der freien Tage sofern gewünscht und da wäre die aktuelle Mitarbeiter-fluktation noch, und das unser Personal-stand in den Bereichen unterbesetzt ist liegt auf der Hand, sieht jeder der einen Tag Urlaub gern hätte.
Manche die uns verlassen verändern sich aus familiären Gründen, finden kein übereinkommen mit dem Wechseldienst, erhalten keine Dienstregelung, finden jetzt bei anderen Firmen geregelte Arbeitszeiten, können Urlaub machen , sich erholen.
Oftmals liegt es keineswegs an der Bezahlung, meist der Umgang – nicht unter Kollegen – der Umgang Vorgesetzte mit den Mensch der 24 Stunden im Wechseldienst Wien bewegt, selbst motiviert, konzentriert und verantwortungsbewusst im Betrieb und Umgang mit Fahrgästen, steigenden Fahrgastzahlen und deren Verhalten in Coronazeiten oft Deeskalation erfordert, peinlichst bedacht keine Fehler zu machen die in jedem Betrieb passieren weil menschlich und unter Belastung aber bei uns Eintragungen, Abzug vom Fahrdienst bzw. sofortige erhebliche Konsequenzen auslösen.

Und da klopfe ich uns allen auf die Schulter speziell in diesen Zeiten für die Motivation die jeder offensichtlich stark hat. Denn die kam nicht aus dem Füllhorn der Prämien und wertschätzenden, persönlichen Weihnachtsgeschenken oder des plakatierten „Du“ Worts um Vertrauen zu schaffen.
Mir unerklärlich daher genau auch diese Mitarbeiter so einfach kündigen und gehen zu lassen, keine sichtlichen Maßnahmen hier gute Mitarbeiter nachhaltig ans Unternehmen zu binden. Man lebt mit der Aussage das es ja zig Bewerbungen gibt und die Nachfrage enorm ist. Ob das das Ruhekissen sein sollte und es richtig ist darauf zu bauen, frage ich mich den die Aussage „sei froh das Du einen Job hast, es gibt genug andere“ kommt nicht so gut an denke ich, denn ja - andere gibt es, die kommen, schauen, gehen.

Es hinterlässt den Gedanken bei mir stark das es bei der Wertschätzung happert für Mitarbeiter die sich im Betrieb, auch über Jahre bewähren, Treue zum Betrieb zollen.

Ich bin gespannt wie zb. Neue Mitarbeiter reagieren denen jetzt die neue Arbeitszeit-regelung und freien Tage bzw. Rollerpläne speziell der „Hüpferldienst“ schmackhaft gemacht wurde, bewusst oder unbewusst noch schnell vor der Einführung und Bekanntgabe der neuen Herbstpläne mit vermehrten Brechern etc.

Wie war das vor geraumer Zeit als uns die Mitarbeiter davonliefen?, Studenten als Teilzeitfahrer engagiert wurden um Brecher zu fahren als Entlastung, als Teamleiter uns fragten wo wir gern unseren Arbeits-beginn hätten um weitere Abgänge zu verhindern?

Ich sehe auch nicht aktives persönliches Zugehen auf den Mitarbeiter, „Führungskräfte on Tour“ Smalltalk mit der gesamten unkompletten Mannschaft und unpersönliche Onlinebefragungen mit maßgeschneiderten vorgegebenen Fragen schüren und ersetzen nicht das persönliche Gespräch zugeschnitten auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters .

Vertrauen schaffen bedeutet nicht auf Plakaten das „Du“ wort zu plakatieren im Aushang sondern auf den Mitarbeiter zuzugehen auf Augenhöhe, Wertschätzung zu leben in der Diskussion konstruktiv sich konsequenzenfrei auszutauschen um die ehrlichen richtigen Antworten zu bekommen um nachhaltige Verbesserungen zu erreichen, um uns zu führen und nicht Mitarbeiter zu verlieren.

Wäre dieser auch menschliche Aspekt berücksichtigt und nicht nur ein Lippen-bekenntnis auf Aushängen überall zu sehen um sagen zu können wir setzen eh Aktionen, wäre auch die Arbeit weniger für unsere geschätzten Vertrauenspersonen hier, Herausgeber dieser Zeitung die diese Grundsätze leben unsere Meinung als einige der wenigen stark vertreten.
Ich wünsche mir – und ich halte fest war auch sehr in mich gekehrt – mehr Persönlichkeit, vertretet Eure Interessen, kommuniziert, sagt klar Eure Meinung wertschätzend konstruktiv, lasst Euch unterstützen von starken sichtbaren, für Euch agierenden Personalvertretern und unterstützt und informiert diese die Ihr im Team Brandl findet. Halten wir zusammen als Kollegen, wertschätzend, stehen wir hinter unseren Bedürfnissen und zum Unternehmen, sozial, hinterfragen wir mehr, auch ein „Nein“ zu manchen einfach mal sagen, nicht hinunterschlucken, mitgestalten mit unserer Meinung.

Dahin arbeiten das wir uns mehr wohlfühlen, weiter motiviert sind und unsere Führungskräfte für UNS und das Unternehmen arbeiten und uns unsere geschätzten Kollegen erhalten bleiben und neue Kollegen nachhaltig folgen und hineinwachsen können. Es ist möglich, auch Dank unserer geschätzten Interessenvertretung hier die als einzige wirklich hinter uns steht und agiert, informiert Sie, tauscht Euch aus, untereinander, mit Euren Führungskräften und Vertrauenspersonen die Eure Anliegen – wie ich selbst erleben durfte - bis an oberste Stelle direkt kommunizieren. Nur so verändern wir unsere derzeitige Situation.

In diesem Sinne schon jetzt ruhige, schöne Festtage im Kreise Eurer Familie und uns allen ruhige Dienste über die Feiertage !

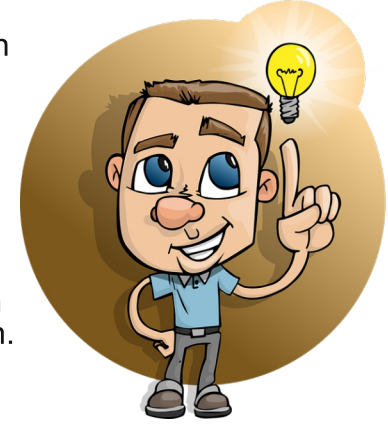
TEAM BRANDL

WIENER LINIEN

Nico

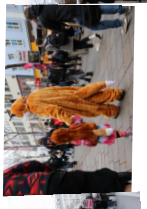
TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Redaktion:
Bei uns melden sich weiterhin 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 auf den ersten Blick sind, gibt es einen bekannten Namen, 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 Schmarrengesetz einfallen es sei denn es erfüllt einen unredlichen Sinn. Hier haben sich die Sozialisten ein Willkürgesetz sondergleichen verordnet. Details dazu Personaljournal 13 Seite 19 sowie in diesem.

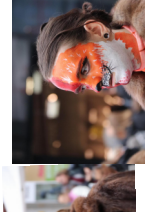


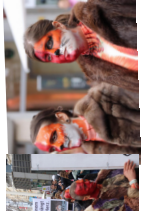
FUR FREE EUROPE
Europäische Bürger:innen-Initiative für ein pelzfreies Europa

Seit Mai 2022 ist die Unterschriftensammlung für die EU-Bürger:innen-Initiative (EBI) „Fur Free Europe“ in vollem Gange. Zahlreiche Tierschutzorganisationen aus ganz Europa, darunter auch der österreichische VEREIN GEGEN TIERFABRIKEN, fordern gemeinsam ein EU-weites Verbot von Pelzfarmen und ein Verkaufsverbot von Zuchtpelz-Produkten am europäischen Markt.



Die Bürgerinnen und Bürger der EU lehnen die Verwendung von Tierpelzen größtenteils aus ethischen Gründen mehrheitlich ab. In allen Pelzfarmen werden die Tiere in extrem enge, übereinander gestapelte Drahtkäfige gezwängt. Aus Verzweiflung verletzen sie sich selbst. Auch Kannibalismus ist unter diesen Bedingungen keine Seltenheit. Die Tiere leiden an infizierten Wunden und oft fehlen ihnen bereits Gliedmaßen. Diese grausame Art der Haltung kann ihre Bedürfnisse nicht einmal ansatzweise erfüllen. Weitere wichtige Aspekte, die für ein Verbot der grausamen Pelzproduktion sprechen, betreffen die Gesundheit von Tier und Mensch sowie die Umwelt. Besonders während der Covid-19 Pandemie wurde deutlich, dass Pelzfarmen ein erhebliches Risiko für Zoonosen darstellen. Es gab dort etliche Ausbrüche des Virus. So konnten sich neue Varianten entwickeln und auf Menschen übertragen werden. Zusätzlich stellt die Pelzproduktion eine Gefahr für die europäische Artenvielfalt dar und hat erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt. Immer wieder entkommen Tiere wie z.B. der Amerikanische Nerz, aus Pelzfarmen, verbreiten sich im lokalen Ökosystem und verdrängen so gefährdete, heimische Arten. Seitens der Industrie werden Pelze gern als nachhaltiges und natürliches Produkt angepriesen. Doch beim Verarbeiten und Färben der Tierhäute kommen giftige Chemikalien so schwerwiegend zum Einsatz, dass sich die Pelzindustrie unter den Top 5 Industrien mit dem höchsten Ausstoß von umweltschädlichen, toxischen Metallen wiederfindet.



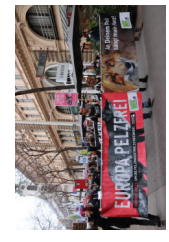


In Österreich wurde die letzte Pelzfarm bereits 1998, nach einer intensiven Kampagne des VGT, für immer geschlossen.

Weitere 14 Mitgliedstaaten folgten und andere ziehen die Möglichkeit eines Verbots zur Zeit in Betracht. Die momentan laufende Überarbeitung der EU-Tierschutz-gesetzgebung nehmen Tierschutzvereine aus ganz Europa nun zum Anlass, ein endgültiges Ende der Pelzindustrie in ganz Europa zu fordern. Außerdem soll der Import und Verkauf von Zuchtpelz-Produkten verboten werden. So wird sichergestellt, dass Pelze auch in Österreich ein für alle Mal aus den Geschäften verschwinden und die Pelzindustrie auch außerhalb von Europa nicht mehr unterstützt wird.

Warum ist eine Europäische Bürger:inneninitiative (EBI) das richtige Werkzeug dazu?

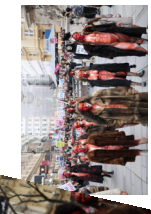
Gewöhnliche Unterschriftensammlungen und Petitionen dienen hauptsächlich dazu, die Meinung der Bürger:innen deutlich zu machen und einen Appell an Politiker:innen zu richten. Eine EBI ist hingegen ein direkt-demokratisches Werkzeug, mit dem die Bürger:innen die Europäische Kommission auffordern können, neue Rechtsvorschriften zu einem gewissen Thema vorzuschlagen. Damit die Initiative erfolgreich ist und die europäischen Institutionen verpflichtet sind, sich mit den Forderungen zu befassen, müssen bis Ende Mai 2023 eine Million gültige Unterschriften gesammelt werden.



Wie kann man die EBI unterstützen?

Man kann noch bis 25. Mai 2023 die Bürger:inneninitiative unter diesem Link unterschreiben:

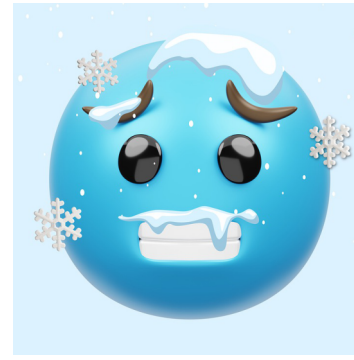
pelzfrei.vgt.at



Hallo liebe Mitarbeiter

Mit Freude hab ich aus den Medien erfahren, dass wir eine Lohnerhöhung im Ausmaß von 7-9% bekommen. Das gilt auch für die Nebengebühren.
Na wenigstens etwas auf das wir uns freuen können.
Die neuen Fahrpläne lassen zu wünschen übrig. Da gibt es Linien mit gerade mal sage und schreibe 30 Sekunden Ausgleichszeit. Am Papier mag es sich vielleicht ausgehen. In der Praxis sieht das ganze schon anders aus. Ich meine nur E2 Wagenumsicht.
Den Sand zu kontrollieren ist lt. Vorschrift ein muss. Ist eine Sicherheitseinrichtung. Bei nicht befolgen gibt es einen Fleck. Was schafft man in 30 Sekunden? Ankommen, Freigabe,Zug sichern, Umkehrhebel mitnehmen und dann los. 30 Sekunden sind vorbei. Das sollte man etwas überdenken und wenigstens 3 Minuten einplanen. Aber es ist nicht mein Job das zu veranlassen und schon gar nicht mich darüber aufzuregen.
Ich mache meine Umsicht wie gehabt. Gerade in dieser Jahreszeit ist der Sand ein muss!! Die Rosa Hinweiszettel am Expedit und am Bhf. kennt jeder von euch. Ist halt nur schade, dass so manchen Mitarbeiter die Pause verkürzt wird wenn er Verspätung hat. Gerade im Job den wir machen ist eine Auszeit von dem Wahnsinn auf der Straße wichtig.

Eines möchte ich auch noch sagen: Die Heizung für den Fahrerplatz bei so manchen E2 lässt zu wünschen übrig.



Ich hatte das Vergnügen mit einer Garnitur,wo die Heizung sich nach 1 Minute wieder ausgeschaltet hat. Eiskalte Füße, linke Hand eiskalt. Das habe ich schon ein paar Mal beanstandet aber da kann keiner was machen. Das Thermostat für die Heizung ist im Wagen-inneren am Dach montiert.
Es muss doch möglich sein die Fahrerheizung vom allgemeinen Thermostat abzuklemmen. Zum Glück sind nicht alle E2 Garnituren so eingestellt.

In diesem Sinne wünsche ich euch ein frohes Fest und einen guten Start ins neue Jahr.
LG Mario

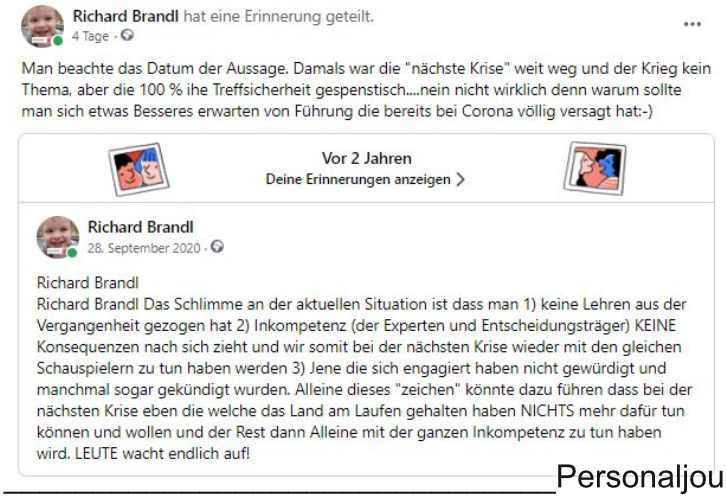
TEAM BRANDL

TEAM BRANDL TEAM BRANDL TEAM BRANDL

Unterstützungskundgebung für unseren Kollegen Weigl

am 13. September vor der Direktion in Erdberg.

Na klar ist da auch TEAM BRANDL dabei.
Herbert Weidenauer unterstützt seinen ehemaligen Arbeits-kollegen persönlich vor Gericht und erkämpft die wirtschaftliche Existenz des Kollegen. Herr Weigl wurde vom "System" in jeder Hinsicht fallen gelassen. Wir haben ausführlich berichtet.



Was sind die Aufgaben eines Betriebsrates? Was ist der Unterschied zur Personalvertretung?

Die Organe der Arbeitnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Die Betriebsratsmitglieder haben Überwachungsfunktion, Interventionsrechte, Informationsrechte, wirken beim Arbeitnehmerschutz mit, etc. In Betrieben mit Betriebsrat ist zu beachten, dass dieser vor jeder Kündigung zu verständigen ist und innerhalb von 1 Woche hiezu Stellung nehmen kann.

Der Betriebsrat übernimmt diese Aufgaben für jene Arbeitnehmer, welche dem Kollektivvertrag unterliegen. Jene Arbeitnehmer, welche als Vertragsbedienstete bei der Stadt Wien angestellt wurden, werden durch die Mitglieder der Personalvertretung vertreten.

Welchen Schutz haben Betriebsratsmitglieder/Personalvertreter vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

Bereits bei der Bewerbung als Betriebsratsmitglied und auch nach Beendigung der Tätigkeit besteht ein Schutz. Eine Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat erfolgt ist.

Natürlich besteht vor allem während der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied ein erhöhter Schutz. Von der Annahme der Wahl bis 3 Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat darf ein BR-Mitglied grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt oder entlassen werden. Der Grundsatz, dass eine Entlassung unverzüglich ausgesprochen werden muss, gilt auch für die Klage auf Zustimmung zur Entlassung bzw. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds.

Das Gericht darf der Kündigung nur zustimmen, wenn der Betrieb (oder zumindest Betriebsabteilungen) dauernd stillgelegt werden, wegen Unfähigkeit des BR-Mitglieds die vereinbarte Arbeit zu leisten oder wenn das BR-Mitglied seine Pflichten beharrlich verletzt.

Bei der Personalvertretung sehen die jeweiligen Landesgesetzte einen besonderen Kündigungsschutz vor. Der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder geht jedoch weiter.

Was ist bei Personen, welche sowohl Betriebsratsmitglied sind als auch der Personalvertretung angehören?

Die Rechtsanwaltskanzlei Teamanwälte beschäftigte zuletzt das Höchstgericht (Obersten Gerichtshof/OGH) mit genau dieser Frage.

Der oberste Gerichtshof schloss sich der Argumentation der Teamanwälte an. Der Schutz nach dem Landesgesetz als Personalvertretung schließt den Schutz des ArbVG, welches bei Betriebsratsmitgliedern zur Anwendung gelangt, nicht aus. Es müssen daher bei Kündigung sowohl die Schutzbestimmungen nach den Landesgesetzten, als auch nach dem ArbVG eingehalten werden.

Informieren Sie sich unbedingt rasch über Ihre Anfechtungsmöglichkeiten.

Schau Dich schlau....

https://team-brandl.at/personaljournal.htm

In unseren Personaljournalen findet Ihr neben interessanten Berichten auch rechtliche Detailbeantwortungen.Jedes Personaljournal listet ein Gesamtinhalts-verzeichnis von allen bisherigen Ausgaben.

Habt Ihr Fragen zu
Arbeitszeit, Abfertigung, Kündigungen, Leistungen, Verordnungen, Erklärungen

dann findet Ihr alles Wissenswerte darüber in den Personaljournalen aus einer Hand.

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

der grosse Faktencheck!

Aktuelle Lohnverhandlungen diverser Branchen/ Fachbereiche im Check. Was bleibt übrig vom Ergebnis:

Generell gilt:
Gehaltsabschlüsse unter der Inflationsrate = Gehaltsabschlag!
Wie unter den bisherigen Abschlüssen überhaupt jemand jubeln kann entzieht sich unserem Verständnis..... Oder besser gesagt: Wahrscheinlich fehlt es den Jubelnden am Verständnis von Mathematik und deswegen glaubt man dem Gesagtem mehr als dem Verstand.

Beispiele gefällig? GERNE!

Nehmen wir Jemanden her dessen bisheriges Bruttogehalt leicht zu berechnende 4000 Euro ausmacht
-Bitte entschuldigt an dieser Stelle dass es ein Beispiel ist wobei es nicht sehr Viele gibt die diese Summe überhaupt erreichen-

Dank angeblich guter Verhandlung und dessen Ergebnis, ein Zuwachs von beispielweise 7,3 % ab 1.1.23 bekommt nun der Lohnempfänger satte 292 Euro mehr im Monat. Gehen wir von einer nicht immer zutreffenden Häufigkeit von 12 Gehalts-zahlungen plus 2 Sonderzahlungen aus. Es käme ein Ergebnis von 4088 Euro Jahreszuwachs heraus.

Jetzt kommts B R U T T O

Wir wissen aber, dass die aktuelle "offizielle" Inflation von zumindest 11%, aber NETTO ist!

Wir wissen auch, dass die Inflation der Energiepreise jenseits von 200% angesiedelt ist. Aber dazu später.

Wir müssen daher den grossartigen Lohnabschluss von 7,3 % BRUTTO auf einen NETTOBETRAG berechnen um überhaupt zu erkennen was wir tatsächlich ins Lohnsackerl bekommen. Ohne sich lang wichtig zu machen wie man das nun ausrechnet /ich habe dazu einige hundert Stunden Lohnverrechnung studiert/ kann man in unserem Beispiel von Daumen mal Pi rund 36% Abgaben in Form von Steuern und Sozialabgaben rechnen. Die zwei Sonderzahlungen müssten etwas genauer berechnet werden aber für eine grobe Veranschaulichung lassen wir nun den Jahresbruttobetrag den wir weiter oben ausgerechnet haben von 4088 Euro auf einen Nettobetrag von rund 2616 Euro schrumpfen.
2626 Euro ist der TATSÄCHLICHE Mehrwert der Verhandlungen in diesem Beispiel...IM JAHR!!!!

Nehmt jetzt Eure Energierechnungen her, berücksichtigt Eure neue Mietvorschreibung und kalkuliert mit der Einkaufssumme im Lebensmittelmarkt einen anderen Wert als die Jahre zuvor. Setzt Euch lieber hin!

ZB: Ich bin Pendler und MUSS täglich (mindestens 21 mal im Monat) 90 km fahren (hin und her) um meinen Job zu bedienen. Mein Auto schluckt 7 Liter pro hundert Kilometer..... Ich brauche daher rund 133 Liter bestes Benzin. Kostet heute 240 Euro manchmal weit mehr. Damals 140 Euro. Dank Energiekostenexplosion beim Sprit zahle ich seit Monaten um MINDESTENS 100 Euro mehr im Monat, dafür nur 11 mal im Jahr / Urlaub abgezogen.
Ich habe noch nichts gegessen, nichts geheizt und keine Miete bezahlt, ABER bereits mindestens 1100 Euro nur Spritkosten mehr.
Möchte ich essen dann ist meine Mehr-ausgabe an Lebensmittel wie auch einiger Bedarfsartikel von 80 Euro monatlich sehr moderat berechnet, aber immerhin mit 960 Euro im Jahr ZUSÄTZLICH zu bezahlen.

Energie:-) Stromkosten : Wir benötigen seit 22 Jahren rund 5700 Kwh im Jahr an Strom. Bis Dezember 2021 bezahlten wir dafür 8 Cent pro Kwh, also 456 Euro pro Jahr zuzüglich der Steuern und Netzkosten. Diese berücksichtige ich bei dieser Rechnung nicht da diese auch JETZT zu bezahlen ist. Lediglich die neue Preisgestaltung für dasselbe Produkt sei erwähnt. JETZT zahlen wir 32 Cent für die Kwh = 1824, also 1368 EUro MEHR ALS zuvor.
Fürs Heizen muss ich statt 1300 Euro nun 3000 Euro ansetzen.

Jetzt reichts aber:

Rechnen wir zusammen:
Der grandiose Verhandlungserfolg brachte mir bis 31.12.23
2616 Euro!

Die Mehrkosten durch die Inflation kostet mich bis 31.12.23, wenn ich ausser arbeiten zu gehen, zu essen und heizen habe, NICHTS ANDERES MIT MEINEM LEBEN ANFANGEN HÄTTE:

Sprit	1100 Euro mehr
Nahrungsaufnahme	960 Euro mehr
Strom	1368 Euro mehr
Heizung	1700 Euro mehr
Existenzbedarf	5128 Euro
an ZUSÄTZLICHE KOSTEN!	

Lohnerhöhung 2616 im Sack (Netto)-
Inflationskosten 5128 Euro
da kommt ein deutliches Minus heraus. Die minimal anzusetzenden Kosten NUR FÜR DIE LEBENSERHALTUNG sind DOPPELT so hoch wie die angeblich inflationsabgeltende Lohnerhöhung.
Leute der Marschmusik. Bitte veräppelt nicht die fleissigen Lohnempfänger. Falls Ihr den Abschluss tatsächlich als Erfolg anseht, besucht nochmals diverse Ausbildungs-angebote mit Fachrichtung MATHEMATIK!

Diesmal für Euch mit folgendem Inhalt:

Seite 2: Inhaltsverzeichnis Ausgaben
Seite 3: Kalte Progression
Seite 4: Berichte aus den Gremien
Seite 6: Tätliche Übergriffe Teil 3, FFP2
Seite 7: Rettungsschirm Zinsen
Seite 9: "Der Raxler", die gesamte Story
Seite 14: Die Gewaltbereitschaft
Seite 15: Das Mobbingtagebuch
Seite 17: Vorlage Krankenstandsbestätigung
Seite 18: Taschenbillard, Kündigungswelle
Seite 20: Disziplinarmassnahmen
Seite 21: Kündigen?
Seite 22: Betriebsrat Einhalt gebieten.
Seite 24: Hinter den Kulissen.
Seite 25: Shuttle, Respekt und Realität
Seite 26: Mitarbeiterausweise, Mehr Lohn 23
Seite 27: Schichtarbeit
Seite 30: Mitarbeiterfluktuation
Seite 35: Was bleibt vom Lohnplus

im Internet:

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

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

Homepage
https://team-brandl.at

richard.brandl@gmx.at

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

TEAM BRANDL

Impressum :Ausgabe November 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 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 Readaktion arbeitet ehrenamtlich, Druck und Versand kosten jedoch Geld. Spenden sind willkommen.
Bankverbindung: IBAN AT61 1490 0220 1003 0505