

Juni 2016

Zentralbetriebsrat

Die Stadt Wien hat sich auf Grund ihrer angespannten finanziellen Lage zu einer Ausgaben- und Strukturreform entschlossen. Nicht nur der Magistrat im engeren Sinne, auch die Beteiligungsgesellschaften der Stadt sollen ihren Beitrag leisten, so auch der Wiener Stadtwerkekonzern und somit auch die Wiener Linien.

Somit werden die Verhandlungen betreffend Betriebskostenzuschuss im neuen Finanzierungsvertrag noch herausfordernder für die Wiener Linien. Damit hängt aber eng zusammen, ob es zu einer neuen Entlohnung im Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke für die Wiener Linien kommen wird.

Auf der einen Seite ist man auf der Arbeitgeberseite überzeugt, dass man unter der derzeitigen Entlohnung des Kollektivvertrages in vielen Jobs keine qualifizierten Arbeitskräfte findet – dadurch ergeben sich immer wieder aus unserer Sicht unfaire Überzahlungsmodelle -, auf der anderen Seite wird wieder der Vergleich mit anderen Verkehrskollektivverträgen strapaziert, dass die Entlohnung unseres Fahrpersonals höher ist, als angeblich am Arbeitsmarkt üblich.

Unter diesen Vorzeichen wird derzeit seitens des Unternehmens noch überlegt, ob die bis September 2016 befristete Betriebsvereinbarung über die vierwöchige Durchrechnung im Fahrdienst verlängert werden soll. Gleichzeitig wird in anderen Bereichen mit der „Keule“ der Fremdvergabe gedroht und wenn nicht das erhoffte Verhandlungsergebnis auf Arbeitgeberseite erzielt wird, werden unpopuläre Maßnahmen ergriffen, die teilweise wieder zurückgenommen werden, weil sie nicht den Vereinbarungen mit der Bedienstetenvertretung entsprechen. All dies sind sicher keine Maßnahmen, die die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen werden. Schade dass damit eigentlich die positiven Entwicklungen in der letzten Zeit – Lob- und Anerkennungskultur, Teamleiterkonzept im Fahrdienst, Betriebliches Gesundheitsmanagement etc. – wieder in den Hintergrund gedrängt werden.

Dass die Zeiten härter werden, konnten wir auch bei der letzten Verhandlungsrunde betreffend einer Novelle im Kollektivvertrag feststellen. Die Forderung der Gewerkschaft, den erhöhten Urlaubsanspruch an das Lebensjahr anzupassen – analog der Dienstordnung der Stadt Wien – wurde trotz im Vorfeld getätigter Zusagen wegen der angeblich zu hohen Kosten, nicht erfüllt.

Wenn dieser Weg seitens des Unternehmens weiter verfolgt wird, wird es notwendig werden unsere Kolleginnen und Kollegen ausführlich darüber zu informieren und gemeinsam zu beraten, wie wir mit dieser neuen Situation umgehen werden.

Abschließend möchte ich noch kurz auf die Ruhestandsversetzungen auf Grund von Organisationsänderungen bei den Wiener Netzen, bei Wien Energie und der WStW Holding eingehen.

In den letzten Tagen gab es viele Anfragen, warum diese Möglichkeit nicht auch bei den Wiener Linien zur Anwendung kommt, da natürlich diese Regelung für viele Beamte einen Vorteil im Zuge der Ruhestandsversetzung hat (für Vertragsbedienstete schaut die Welt leider anders aus!)

Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass die Arbeitnehmervertretung schauen soll, dass Arbeitsplätze geschaffen oder zumindest erhalten werden sollten. Die Wiener Linien sind derzeit noch in der glücklichen Lage dass sie als Unternehmen wachsen und somit stellt sich grundsätzlich die Frage betreffend eines möglichen Personalabbaues nicht. Dass hin und wieder Organisationsänderungen durchgeführt werden, wo der eine oder andere Arbeitsplatz eingespart wird, ist unbestritten. Hier sollte sich aber das Management im Vorhinein überlegen, wann und wie Organisationsänderungen umgesetzt werden.

Das Projekt „B6 Opt-In“ hat nun die Phase der Soll-Konzeption begonnen.

Der Lenkungsausschuss hat Anfang April die Ergebnisse der Ist-Analyse abgenommen und die Arbeitspakete sowie das weitere Vorgehen des Projektes abgestimmt.

Bis September 2016 werden in sechs Stoßrichtungen die Erkenntnisse aus der Ist-Analyse weiter detailliert und in Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation übergeführt.

Als Stoßrichtungen sind definiert:

„B6 Strategie“, „Planungsprozess“, „Instandhaltungsmanagement und „Arbeitsproduktivität“, „Aufsichtstätigkeiten“, „Datenbank und Prognosemodell“ und „Personaleinsatzplanung“

Parallel sollen die ersten Varianten für zukünftige Arbeitszeitmodelle ausgearbeitet werden.

Für jedes der oben genannten Arbeitspakete ist eine Arbeitsgruppe benannt, die sich aus MitarbeiterInnen aller B6 Abteilungen sowie R28k zusammensetzt und jeweils von einem Abteilungsleiter von B6 geleitet wird. Die Berater von civity begleiten und unterstützen jede Arbeitsgruppe mit ihrer inhaltlichen und methodischen Expertise und Erfahrung. In regelmäßigen Abständen werden die Zwischenergebnisse im Projektteam mit allen Abteilungsleitern von B6 und R28 sowie Hauptabteilungsleiter Gerhard Schöft abgeglichen. (Auszug aus dem Intranet)

Ein paar Gedanken dazu!

Alle Abteilungen von B6 wurden in den letzten 10 – 15 Jahren teilweise schon zwei Mal umorganisiert! Seitdem ist der komplette Neubau und alle Netzerweiterungen sowohl der U-Bahn als auch der Straßenbahn, ohne zusätzliches Personal in die Erhaltung übernommen worden! Administrative Aufwände stiegen durch geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen, der Einführung von SAP und der täglichen, detaillierten und nachweislich kontrollierten und protokollierten wer, was, wie, wieso, wie lange und wie oft wer was tut, um immer gewappnet zu sein, unsere Leistungen nachzuweisen und zu verantworten!

In unseren derzeitigen Arbeitszeitmodellen wurden schon alle nur möglichen gesetzlichen Bestimmungen ausgereizt, wie das Herunterbrechen von täglichen Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten, Durchrechnungen von Wochenendruhen sowie Schichtmodelle mit 12 und 24 Stundendiensten, welche massiv auf die betrieblichen Erfordernisse angepasst sind!

Da in den letzten Jahren das Budget zur präventiven Instandhaltung nicht ausreichend gegeben war, ist unsere Infrastruktur gelinde gesagt, nicht mehr am modernsten Stand.

Die Überwachung und Protokollierung aller sicherheitsrelevanten Anlagen wird für alle Verantwortlichen zu einer immer größeren Aufgabe, Belastung und zu einem immer größeren Risiko, was die Haftung und Verantwortung betrifft.

Die Bautechnische Hauptabteilung B6 beherbergt eine Unzahl verschiedenster Professionen und Aufgabengebiete. Jede Abteilung hat ihre spezifischen Eigenheiten wie eigene „Spezialisten“ verschiedenster Fachgruppen mit vielen internen Schulungen und vor allem Betriebserfahrung. Darum kam und wird es hier immer zu sogenannten Insellösungen kommen, da sich nicht alles in ein Korsett schnüren lässt.

Aus diesen und vielen anderen Gründen sehen wir in diesem Projekt kein großes Potenzial mehr, alleine durch organisatorische Maßnahmen oder neue Arbeitszeitmodelle die Qualität im B6 Bereich längerfristig zu sichern, ohne dass zukünftig mehr investiert wird!

Wir wünschen allen MitarbeiterInnen in den Arbeitsgruppen und dem Lenkungsausschuss, dass sie es schaffen, Methoden und Modelle zu entwickeln um auch zukünftig unsere Aufgaben zu erfüllen, unsere Arbeitsplätze und Einkommen zu sichern und die Verantwortlichen zu überzeugen was dafür notwendig sei!

Juni 2016

BR - Bestattung

Der Betriebsrat plant mit dem Betriebsärztlichen Dienst für die Bediensteten der Bestattung Wien eine Impfkation gegen Tetanus. Derzeit wird mit der Geschäftsführung verhandelt, ob wir bei dieser Impfkation einen Dreifachimpfstoff gegen Diphtherie, Tetanus und Polio anbieten. Ein aufrechter Impfschutz gegen Kinderlähmung (Polio) ist für alle MitarbeiterInnen mit Kundenkontakt bzw. mit Berührung von Verstorbenen von besonderer Wichtigkeit.

Die Dreifachimpfung bietet den Vorteil, dass die Auffrischung gleich in einem mit der Tetanusimpfung miterfolgt. Die Auffrischungsintervalle (10 Jahre für Personen im berufstätigen Alter) sind dann für alle drei Impfungen gleich. Wenn die Geschäftsführung ihr OK gibt, werden die Termine bekanntgegeben.

BR - Verwaltung

Neue Organisationsstruktur im Filialbetrieb bei K37

Mit Blick auf die Sicherstellung einheitlicher Vorgangsweisen, erhöhter Flexibilität und kürzerer Entscheidungswege wird für den Filialbetrieb voraussichtlich im Herbst 2016 bzw. Anfang Jänner 2017 eine neue Organisationsstruktur aufgebaut.

Die bisher 3 Filialbereiche mit den Standorten Bhf. Gürtel, Bhf. Rudolfsheim und Direktion werden gebündelt und finden nach Umbau der ehemaligen Bank-Austria Filiale in Erdberg, ihre neue Heimat.

Somit gibt es nur mehr einen Standort für das gesamte Referat (Referatsleiter, Teamleiter, Aufenthaltsbereich für gleichzeitig 40 Personen)

Anstelle der bisher drei Filialbereichsleiter und drei Filialbereichsleiter-Stellvertreter sind in Zukunft fünf Teamleiter (TL) vorgesehen.

Jeder TL ist als Führungskraft für ein Team von ca. 16 -18 MA verantwortlich.

Verringerung der Führungsspanne von derzeit ca. 30 MA

Dadurch wird eine bessere Personalbetreuung erwartet.

Führungsaufgaben wie MOG inkl. MA-Bewertung, Schulungsmaßnahmen etc. werden von den zuständigen TL durchgeführt

- Keine Abänderung der bestehenden Schichtzeiten für den Vorverkauf
- Neues Dienstzeitmodell wurde mit den betroffenen TL abgestimmt.
- Eine Änderung der bestehenden Betriebsvereinbarung ist daher erforderlich.

BR - Fahrbetrieb und Kundendienst

Sommermonate

In den Sommermonaten werden vom Betriebsrat Fahrbetrieb und Kundendienst - wie voriges Jahr - Fruchtsäfte (Darbo), Feuchttücher und Traubenzucker in den Arbeitsstätten zur Verfügung gestellt.

ReNEUvierung U4

Für die betroffenen KollegInnen wurde für den ersten Sanierungsabschnitt Mineralwasser im Bereich Hütteldorf und Hietzing seitens des Betriebsrates bereitgestellt. Auch für den zweiten Abschnitt von Juli bis September ist die Bereitstellung von Mineralwasser für die MitarbeiterInnen in ausreichender Menge vorgesehen.

Nach Informationen des Bereiches U-Bahn wird bereits im Juni die Baustelle näher an die Station Hietzing heranrücken. Aufgrund der besonders schwierigen örtlichen Gegebenheiten ist ein erhöhter Personaleinsatz im Bereich der StationswartInnen notwendig.

Aufgrund einer anderen Staffelung der Normalarbeitszeit für StationswartInnen in den Stationen Hietzing und Schönbrunn an drei Sonntagen im Juni (12.6., 19.6. und 26.6.2016) ist es in Zusammenarbeit mit dem Bereich U-Bahn gelungen, die Schichtanzahl von geplanten 36 Schichten auf 18 Schichten zu reduzieren.

Diese Regelung wurde mittels einer befristeten Betriebsvereinbarung festgelegt.



Die FSG der Hauptgruppe IV

wünscht

allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

sowie Ihren Angehörigen einen schönen Sommer

und einige erholsame Tage!

