

Zentralbetriebsrat

Kurhaus Bad Schallerbach

Die Betriebskrankenkasse der Wiener Verkehrsbetriebe (BKK) ist eine der letzten Krankenkassen die noch eine eigene Kuranstalt betrieben hat. Grundsätzlich liegt die Zuständigkeit für Kuraufenthalte in den Händen der Pensionsversicherungsträger, die auch überwiegend in Besitz diverser Kurhäuser sind.

Seit die Pensionsversicherungsanstalt der Eisenbahnen (VAEB) ihr Kurheim in Bad Schallerbach ausgebaut hat und die BKK Kuranträge für aktive BeamtInnen und BeamtInnen im Ruhestand aus Kostengründen nur mehr in einem längeren zeitlichen Abstand bewilligte, verschlechterte sich die Rentabilität der Kuranstalt.

In nächster Zeit wären auch größere Investitionen im Kurheim angefallen, damit die vorgeschriebenen Qualitätsstandards des Hauptverbandes eingehalten werden. Zu guter Letzt wäre auf Grund der zwingenden ELGA-Einführung für Kuranstalten nochmals ein sechsstelliger Eurobetrag angefallen.

In Anbetracht der allgemeinen finanziellen Situation der Betriebskrankenkasse und der negative Kostenentwicklung der Kuranstalt hat der Vorstand der BKK, nach erfolgter Information der ArbeitnehmerInnen in Bad Schallerbach, des Betriebsrates und der Aufsichtsbehörde, beschlossen, dass der Kurbetrieb mit 12.4.2017 eingestellt wird.

In der Vorstandssitzung am 30.3.2017 wurde der einstimmige Beschluss gefasst, Bad Schallerbach mit 31.12.2017 zu schließen und die Liegenschaft zu verkaufen.

Organisationsänderung Wiener Linien

Auf Grund der bekannten Organisationsänderung wurde unter anderem auch eine neue Hauptabteilung „Markt/Kunde“, bestehend aus den ehemaligen Abteilungen K 34, K35, K 37 sowie V 41, V 42, V43, geschaffen. Damit man nicht während einer Betriebsratsperiode für einen möglicherweise neuen Betrieb Betriebsratswahlen durchführen muss, haben die Geschäftsführung der Wiener Linien und die ArbeitnehmerInnenvertretung vereinbart, dass bis zu den Betriebsratswahlen 2018 die Betriebsratskörperschaften „Verwaltung“ und „Fahrbetrieb und Kundendienst“ einen einheitlichen Betriebsrat für die ArbeitnehmerInnen der Hauptabteilung M 1 bilden.

Durch diese Übergangslösung verliert niemand im Betriebsrat seine Funktion. Weiters gelten auch alle Betriebsvereinbarungen für den Zeitraum des Bestehens des einheitlichen Betriebsrates.

Ende 2017 wird feststehen, ob die neue Hauptabteilung eher eine Verwaltungseinheit ist, die in dem Betriebsrat „Verwaltung“ aufgeht, oder einen eigenständigen Betrieb nach der Arbeitsverfassung darstellt.

SicherheitsdienstmitarbeiterInnen bei den Wiener Linien

In Zukunft wird es bei den Wiener Linien eigene Sicherheitsdienstmitarbeiter geben. Damit diese 120 Arbeitsplätze bei den Wiener Linien gehalten werden konnten und nicht an eine Bewachungsfirma abgegeben wurden, musste im Kollektivvertrag eine neue niedrigere Gehaltsgruppe zwischen den Sozialpartnern vereinbart werden.

Diese Einstiegsstufe spiegelt das derzeitige Endgehalt im Bewachungsgewerbe wider. Die Sicherheitsdienstmitarbeiter der Wiener Linien können aber nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit mit einer guten Leistungsbeurteilung in die Gehaltsgruppe G wechseln und daran anschließend nach weiteren drei Jahren in die Gehaltsgruppe H.

Zusätzlich wurde noch ein akzeptables Zulagenpaket und ein attraktiver Schichtplan für die Bewachungstätigkeiten ausverhandelt.

Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle in der Hauptabteilung B6 + R27

Wofür wir stehen!

Es ist sicher an der Zeit, sich berechnete Gedanken zu machen und sich vorausschauend darauf vorzubereiten, welche Aufgaben in welcher Qualität zukünftig zu erledigen sind. Angepasst an sich ständig verändernde Rahmenbedingungen wie wachsende Fahrgastzahlen, Streckenerweiterungen sowie Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und über vieles mehr wird derzeit nachgedacht.

Es sind derzeit unsere eigenen MitarbeiterInnen in diversen Arbeitsgruppen damit beschäftigt, anhand der Daten und Fakten, welche in den letzten zwei Jahren gesammelt und analysiert wurden, ein klares Konzept zu erarbeiten, welches zukünftig notwendig sein wird um alle unsere Aufträge zu erfüllen.

Das heißt, eigentlich liegt es an uns selber, unsere Zukunft mitzugestalten und sich den Herausforderungen zu stellen, anstelle zu jammern, nichts zu tun und sich vom Wandel der Zeit überrollen zu lassen!

Jeder Betrieb steht oder fällt mit dem Willen jeder Mitarbeiterin oder jedes Mitarbeiters, seine Leistung und Arbeitsbereitschaft so gut als möglich für „sein Unternehmen“ zur Verfügung zu stellen!

Leisten wir auch weiterhin gute Arbeit und tragen weiter unseren Teil dazu bei, den Fortbestand unseres Unternehmens und somit auch unsere Arbeitsplätze zu sichern! Nur Schwachköpfe sägen sich den Ast ab auf dem sie sitzen! Helfen wir zu sparen wo es Sinn macht und unterstützen wir uns gegenseitig wo es notwendig ist.

Voraussichtlich mit Beginn April 2017 werden uns Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen präsentiert.

Mit Spannung erwarten wir speziell die Ergebnisse, die aus den Bereichen Instandhaltungsprozesse, Personaleinsatzplanung und natürlich Arbeitszeit und die damit verbundenen finanziellen Abgeltungen!

Was erwarten wir uns generell von diesem Projekt:

Auf lange Sicht leistbare Zielvorgaben in allen Bereichen für alle MitarbeiterInnen unter Berücksichtigung unserer Altersstruktur sowie die Einplanung gewisser Zeit- und Personalreserven zur Abdeckung von saisonal bedingten Spitzen, unvorhersehbaren technischen Gebrechen oder Mehraufwand durch Umwelteinflüsse. Aber auch die Kompensation von Personalausfällen durch Schulungen, Urlaub oder krankheitsbedingten personellen Engpässen sollten sich hier wieder finden!

Dass eine gerechte finanzielle Abgeltung der Arbeitsleistungen für unsere MitarbeiterInnen ein mindestens genauso wesentlicher Punkt zu einem erfolgreichen Betriebsergebnis ist, wie der Umgang mit der Lob-, Tadel- und Fehlerkultur innerhalb unseres Unternehmens, möchten wir trotz Selbstverständlichkeit, explizit erwähnen!

Wofür wir nicht stehen!

Sollte sich dieses Projekt jedoch zu einem reinen Sparprogramm zu Lasten einzelner oder vieler Bedienstetengruppen entwickeln, welches nur dazu dient, den großen Aufwand zu rechtfertigen, dann wäre dieses Projekt zum Scheitern verurteilt!

Für Personaleinsparungen, Einkommensverluste sowie Streichungen von Sozialleistungen, aber auch für die unberechtigte Inanspruchnahme von Sozialleistungen, sind wir nicht zu haben!

„Opt-In“ wird uns noch längere Zeit begleiten und von dessen Ergebnissen erwarten wir uns „Verbesserungen“. Geben wir diesem Projekt die Chance sich zu unser aller Vorteil zu bewähren!

Gemeinsam sind wir stark, sowohl für die Erbringung der notwendigen Arbeitsleistung aber auch zur Abwendung von einseitigen Forderungen!

BR - Fahrbetrieb und Kundendienst

Info 3er Body Konzept V41k

Nach Unfällen mit der Ursache Sturz und Fall stellen "tätliche Angriffe" das zweithäufigste Verletzungsrisiko bei den Wiener Linien dar. Das 3er Body Konzept ist eine weitere Maßnahme des Unternehmens dieses Risiko zu senken.

Zielgruppe:

Die Auswahl der Teilnehmer wurde aufgrund der Erkenntnisse von den Experten der Abteilung R27p unter der Leitung von Herrn Mag. Kiss getroffen.

Durchführung:

- a.) 3er Body – TEAMs werden Kontrolldienst leisten
- b.) Zwischengespräche monatlich
- c.) Ein Abschlussgespräch nach 6 Monaten

Rahmenbedingungen:

- .) Start: 06.03.2017
- .) Dauer 6 Monate
- .) Die Teilnehmer verbleiben in ihrer gewohnten Dienstfolge.
- .) Im Durchschnitt überdecken sich die Schichten der Teilnehmer zu 25%.
- .) Die Zwischengespräche und das Abschlussgespräch erfolgen mit Herrn Günter Wolf, MSc.

Anfahrproben und Bremsproben mit der Wagentype ULF

Am 16.02.2017 und 20.02.2017 wurden Testfahrten von der Abteilung F52sfz, F52s, der Firma Siemens und einigen Betriebsräten aus dem Fahrbetrieb durchgeführt.

Gegenstand der Testfahrten (Anfahr- und Bremsproben) war, wie sich eine Reduktion der Sandungsanlage auf die Fahrzeuge der Straßenbahn - Type ULF auswirkt.

Die Anfahrproben am 16.2.2017 fanden in der Steigung an den langen Lüssen (Linie 38), Güpferling (Linie 10 und 44) mit dem ULF 797 bei äußeren Bedingungen von -2°C sowie leichtem Nebel und leichtem Nieselregen statt.

Test 1: Anfahrt mit beiden Umrichtern (8 Motoren)

Test 2: Anfahrt mit einem Umrichter (4 Motoren)

Test 3: Anfahrt unter Aufbringung von Seifenwasser auf die Schienen

Test 4: Anfahrt unter direkter Aufbringung von Seife auf die Schienen

Test 5: Mehrmaliges Anfahren mit beiden Umrichtern (8 Motoren) Güpferling

Alle Anfahrten konnten ohne Verwendung von Sand unter Ansprechen des Schleuderschutzes bewältigt werden.

Die Bremsproben am 20.2.2017 wurden mit dem ULF 770, der auch im Linienverkehr eingesetzt wird, am Prüfgleis der Hauptwerkstätte bei bewölktem Wetter und 2°C durchgeführt.

Vorgaben für die Gefahrenbremsungen waren:

bei trockener Schiene - ohne Sand, Sand P1 & P5, Sand P1 und einer Geschwindigkeit von ca. 30 km/h,

bei nasser Schiene - (Seifenwasser auf Gleis) Sand P1 & P5, Sand P1 und eine Geschwindigkeit von ca.30 km/h.

Die gemessenen Verzögerungswerte bei Gefahrenbremse – mit nur einer Sandungsanlage - zeigen sehr deutlich, dass kein Unterschied gegenüber mehreren Sandungsanlagen zu erkennen ist und dementsprechend die zusätzlichen vorhandenen Sandungsanlagen keinen merkbaren Einfluss auf die nunmehr gemessenen Verzögerungswerte haben.

Die Versuche zeigten auch, dass die gesetzlich vorgegebenen Verzögerungswerte für Gefahrenbremsungen bei allen Bremsvorgängen am trockenen Gleis und darüber hinaus auch bei ungünstigem Schienenzustand eingehalten wurden.

Alle Anwesenden konnten sich davon überzeugen.

April 2017

BR - Bestattung

Revisionsbericht der Arbeiterkammer

Am 09.02.2017 wurde der Betriebsratsfonds von der Revision der Arbeiterkammer geprüft.

Es gab keine Beanstandungen des Revisionsorgans. Buchführung, Beschlüsse und Kassagebarung wurden für in Ordnung befunden.

Betriebsvereinbarungen

Die Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines Mobile Management System-MMS (Mobilgeräteverwaltungssystem) bei der Bestattung Wien wurde abgeschlossen.

Eine Betriebsvereinbarung für „Toleranzen“ in Bezug auf Arbeitszeitaufzeichnungen wurde am 27.02.2017 abgeschlossen. Toleranzen werden verwendet, um die erlaubte Beginnarbeitszeit der Bediensteten zu begrenzen. Aufgrund unterschiedlicher Anreisemöglichkeiten zur Arbeitsstätte soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, sich in einem Zeitfenster vor Beginn der Arbeitszeit im Unternehmen einfinden zu können, ohne dass dadurch Arbeitszeit vorliegt.

BR - Verwaltung

Schließsystem Neu

Die Abteilung B61 wurde mit der Projektleitung, Koordination und Erstellung der Ausschreibung und Verfahrensabwicklung betraut.

Es wurden unterschiedliche Systeme betrachtet.

Die Geschäftsführung hat sich für die Systemvariante „Mechatronisches Schließsystem“ entschieden.

Ergebnisse der IST-Erhebung haben ergeben, dass ca. 29000 Zylinder in ca. 42 Sperrkreisen verbaut und ca. 90.000 Schlüssel im Umlauf sind.

Sensible Bereiche sind größtenteils bereits heute mit einer elektronischen Zutrittskontrolle versehen.

Die erste Phase der Umsetzung soll bei Neubauprojekten und Erhaltungsprojekten erfolgen, die Umsetzung in der zweiten Phase bei Bestandsobjekten wie U-Bahnstationen, U-Bahnbahnhöfen und Abstellanlagen.

Vorteile sind:

- bei Schlüsselverlust kein Austausch von Zylindern erforderlich
- Änderung von Schließberechtigung über Programmierung am Schlüssel
- Erweiterung von Schließberechtigungen sind problemlos möglich
- Zutrittsberechtigungen zeitlich einschränkbar
- Schließereignisse sind dokumentierbar

Da die Daten auf dem Server der WienIT gespeichert werden wurde mit der Arbeitgeberin eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Diese regelt die Einführung und Anwendung eines Zutrittskontrollsystems bei ausgewählten Räumlichkeiten der Arbeitgeberin.

Es ist nicht Ziel und Zweck des Zutrittskontrollsystems, die MitarbeiterInnen über die sich aus den Zwecken der Verwendung des Systems hinausgehenden Erfordernisse zu kontrollieren.

Eine Auswertung ist nur aus folgenden Gründen zulässig:

- Auf Grund eines polizeilichen bzw. gerichtlichen Auftrages, dem unverzüglich Folge zu leisten ist, wegen des Verdachts auf Vorliegen einer gerichtlichen strafbaren Handlung oder einer vorsätzlichen Handlung.

Der Betriebsrat erhält im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse die für die Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Daten zur Verfügung gestellt.