bra
betriebsrat aktuell
infos aktionen news
4/2013

Editorial

Nachdem der Advent fast vorbei ist, kehrt hoffentlich bald Ruhe ein, und du hast etwas mehr Zeit zum Lesen. Da kann ich die neue **bra** nur empfehlen. 16 Seiten stark bietet sie mehr Interessantes denn je.

Als erstes beschäftigen wir uns mit den Küchen der Senioren- und Pflegehäuser. Wir machen uns kritisch Gedanken über die dort anstehenden Veränderungen und stellen die Küchen vor.

Was macht ein/e HeimhelferIn, wenn eine KundIn ausfällt? Du erfährst es bei uns ebenso, wie was ein Fachkräftestipendium ist und wie die neue Pflegekarenz funktioniert.

Christine Roth stellt ihre Arbeit als Behindertenvertrauensperson vor und berichtet über Ihre Vorhaben.

Auf zwei Veranstaltungen im Herbst blicken wir zurück. Da war einmal der nette und interessante Kinoabend zum Equal Pay Day und dann die Feiern im wunderbaren Rahmen des Wiener Rathauses.
Vor der Tür steht der Schitag 2014. Die Infos dazu gibt es in dieser **bra**.

Das neue Jahr liegt vor uns wie eine verschneite, unberührte Winterlandschaft. Manches zeichnet sich schon ab, anderes wird uns überraschen. Ich wünsche dir im Namen aller Betriebsrätinnen und Betriebsräte, dass du im Rückblick sagen kannst: „Es war ein gutes Jahr!“ Josef Wenda

Aus dem Inhalt

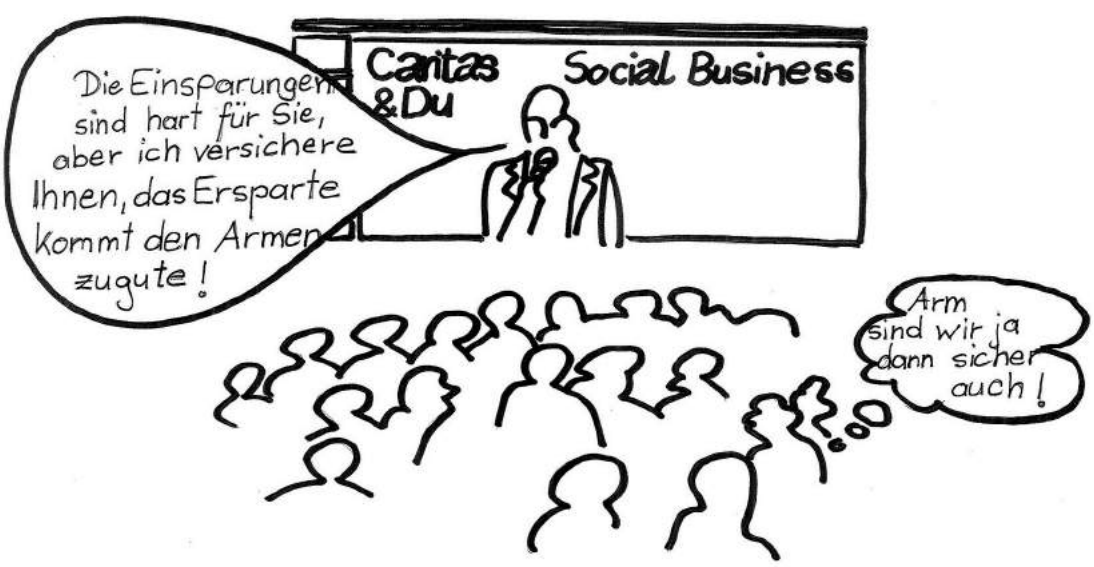
Küchen ade - Scheiden tut weh?	2
Vorhang auf: Die Küchen in den Senioren- und Pflegehäusern	4
BetriebsrätInnenkonferenz 2013	7
aufgelesen	7
Neues, Aktuelles, Wichtiges	8
Die Behindertenvertrauensperson	10
Rückblick: Equal Pay Day 2013	11
Fotorückblick: JubilarInnenehrung 2013	12
Schitag 2014: Infos und Anmeldung	14/15
Betriebsratsmitglieder	16

betriebs.rat
CARITAS WIEN

Küchen ade - Scheiden tut weh?

Kollektivvertrag ist nicht gleich Kollektivvertrag und „Social Business“ ist nicht gleic

Nach der Definition von Muhammad Yunus, dem Initiator des Social-Business-Gedankens, ist der Zweck des Unternehmens allein die Lösung von gesellschaftlichen Problemen, nicht die Gewinnmaximierung.[1]



Lange bevor die Rede davon war, dass die Küchen und deren MitarbeiterInnen in den Senioren- und Pflegehäusern ausgelagert werden sollen, wollten wir in der Dezemberausgabe der **bra** über diese berichten.

Anfang November kam dann die Hiobsbotschaft, dass die Küchen ab März 2014 in die CSG (Caritas Services GmbH) ausgegliedert werden sollen. In der CSG wird der Caritas-Kollektivvertrag nicht angewandt. Die betroffenen KollegInnen sollen längerfristig nach dem wesentlich schlechteren Gastro-Kollektivvertrag entlohnt werden. Die Grundgehälter im Gastro-KV sind bedeutend niedriger, aber zumindest haben MitarbeiterInnen im „echten“ Gastgewerbe die Möglichkeit, sich über Trinkgelder etwas dazuzuverdienen. In den Caritas Küchen geht das nicht.
Etwa 40 KollegInnen sind betroffen.

Folgende Argument werden seitens der Geschäftsführung ins Treffen geführt:

- Der Caritas-Kollektivvertrag ist für das Betreiben von Großküchen nicht geeignet.

bra: Die Großküchen werden seit 10 Jahren mit dem Caritas-KV betrieben und bisher wurden von Seiten der Geschäftsführung keine diesbezüglichen Klagen erhoben.
Die Caritas hat sich stets stolz auf „ihren“ Kollektivvertrag gezeigt. Wir sehen das auch als Bekenntnis, für Menschen, die bei der Caritas angestellt sind, die Mindeststandards, die dort festgelegt sind, einzuhalten. Dass davon nun abgegangen wird, empört uns sehr.

- Nach der Auslagerung werden die Menschen in der CSG ja weiterhin nach einem Kollektivvertrag bezahlt. Der wurde ja auch von der Gewerkschaft abgeschlossen.

bra: Das stimmt. Aber leider gibt es Kollektivverträge, die nicht das Niveau des Caritas KV haben, weil die Gewerkschaft nicht überall genügend Durchsetzungskraft für gute Regelungen hat. Und wenn sich die Caritas schon immer damit rühmt so gut auf ihre MitarbeiterInnen zu schauen und eine große Familie zu sein, ist nicht einzusehen, warum es plötzlich Menschen zweiter (Gehalts-) Klasse innerhalb der Caritas durch das

[1] www.social-business-stiftung.org

ch „Social Business“ und auch nicht immer sozial.

Anwenden verschiedener Kollektivverträge geben soll.

- Durch die Auslagerung soll es möglich werden, den „Social Business Gedanken“ umzusetzen, und auch Menschen langfristig zu beschäftigen, die am ersten Arbeitsmarkt schwer Beschäftigung finden.

Gute Idee - schlechte Umsetzung

bra: Wenn „Social Business“ so begonnen wird, dass als einer der ersten Schritte bestehende MitarbeiterInnen ausgelagert und schlechter gestellt werden, fällt es uns schwer zu sehen, was daran sozial sein soll. Es drängt sich der Verdacht auf, dass hier eine Einsparungspolitik unter dem Deckmantel des „Social Business“ gemacht wird.

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gibt es viele Menschen, die schwer einen Arbeitsplatz finden (vor allem aufgrund ihrer Biografien). Die meisten von diesen Menschen sind voll leistungsfähig, werden aber aus verschiedensten Gründen ungern angestellt. Wir sehen keinen Grund, dass diese unter dem Deckmantel des „Social Business“ schlechter bezahlt werden sollen, als andere Caritas-MitarbeiterInnen. Und das werden sie, da sie über den Gastro-Kollektivvertrag entlohnt werden sollen und nicht über den Caritas KV.
Wir finden es gehört zum Grundauftrag der Caritas, Menschen, die am ersten Arbeitsmarkt schwer vermittelbar sind, eine Chance zu geben, ob es nun Langzeitarbeitslose, Haftentlassene oder Menschen mit Behinderung sind. Und die Caritas tut das ja zum Teil auch. Wenn es also nicht in erster Linie um Einsparungen auf der Seite der Lohnkosten gehen soll, wofür braucht es dann eine Auslagerung in einen anderen Kollektivvertrag?

- Durch die Auslagerung sollen Möglichkeiten der Effizienzsteigerung genützt werden und langfristig die jetzigen drei Küchenstandorte auf einen Zusammengeführt werden.

bra: Das kann man doch auch genau so gut weiterhin innerhalb der Caritas GmbH machen. Wenn aus steuerlichen Gründen eine Überführung in die CSG günstiger ist, dann soll es so sein. Allerdings nur, wenn für bestehende und zukünftige MitarbeiterInnen der Caritas Kollektivvertrag und die Regelungen unserer Betriebsvereinbarungen angewendet werden - kurz, es zu keinen Verschlechterungen kommt!

Wir finden die Ideen des „Social Business“ grundsätzlich gut, denn es geht bei dem Grundgedanken um das Lösen sozialer und gesellschaftlicher Probleme, um Nachhaltigkeit und gegen spekulative Gewinnmaximierungen und Ausbeutung. Das heißt für uns, umgelegt auf die Caritas, dass dieser „Social Business“ Gedanke auch von der Caritas getragen werden muss und nicht auf Kosten bestehender und zukünftiger MitarbeiterInnen gehen darf, da es sonst dem eigentlich Gedanken zuwider läuft.

„Wenn man die profit-maximierende Brille abnimmt und zur sozialen Brille greift, sieht man die Welt in einer anderen Perspektive.“ (Mohammed Yunus)

Werden Grundsätze der Caritas über Bord geworfen?

Die Küchen in den Caritas Senioren– und Pf

Beate Gober und Elisabeth Pauer haben für die bra die 3 Küchen der Caritas Se des „Cook & Chill“ gemacht und mit den KollegInnen über ihre Arbeit und die Arbe

Bis zu 1500 Menüs pro Tag werden zubereitet.

Um die Caritas Senioren- und Pflegehäuser kulinarisch zu versorgen, wird an den Standorten Haus St. Barbara, Haus St. Klemens und im Haus St. Bernadette groß aufgekocht. Täglich erzeugen diese 3 Küchen insgesamt ca. 1500 Menüs. In den Caritas-Küchen wird dabei seit diesem Herbst das Verfahren des „Cook & Chill“ angewandt. Das bra-Redaktionsteam hat die Küchen besucht und dabei den KöchInnen in die Töpfe geschaut.

Haus St. Barbara

Mit unserer Informationstour haben wir gleich in der größten Caritasküche im Haus St. Barbara begonnen. Hier sind ständig an die 20 MitarbeiterInnen beschäftigt. 5 KöchInnen, 1 Konditorin, 13 Personen als flinkes Hilfspersonal und 1 Produktionsleiter fertigen hier zwischen 600 und 650 Portionen pro Tag. Der Produktionsleiter ist für die Rezeptur, die Organisation und die Endkontrolle

Ein Besuch in der Großküche wird nur mit entsprechender „Schutzkleidung“ erlaubt.

verantwortlich.
Ehe wir in das Reich des Lukullus eintreten dürfen, müssen wir uns erst den strengen Hygienevorschriften entsprechend einkleiden. Weiße Kochhaube, weißer Mantel und Einwegüberschuhe bleiben auch uns nicht erspart.
Heute wird hier frisch gekocht. Fasziniert betrachten wir den Berg von Fischfilets, die nach einem Mehlbad in den riesigen Bräter wandern. Ein kurzes aber scharfes Anbraten – so belehrt uns der Koch - ist das Um und Auf für eine gelungene Mahlzeit. Sobald die Fischfilets gar sind, werden sie in die Wärmebehälter gelegt und zur Ausgabe gebracht.
Gegenüber werden gerade die Tagessuppen zubereitet. Die riesigen Behälter, die bis zu 75 Liter Suppe fassen, faszinieren uns.

In einer geräumigen Ecke der Küche finden wir die Patisserie. Martina, die hier beschäftigte ausgebildete Konditorin, fertigt täglich etwa 350 Portionen Mehlspeisen für die Nachmittagsjausen . Zusätzlich erzeugt sie je nach Anlass die verschiedensteten Torten, Kuchen und Strudel - natürlich auch die obligate Weihnachtsbäckerei. Sie ist mit vollem Einsatz bei ihrer Arbeit, denn hier kann sie noch persönlich für Menschen backen und nicht für anonyme KundInnen in einer Konditorei. Dies war einer der Hauptgründe, warum sie ihren Job gekündigt und bei der Caritas angeheuert hat, erzählt sie uns. Uns so stellt sie sich mit ihren Bäckereien immer ganz auf die BewohnerInnen ein. Während unseres Gesprächs füllt sie immer wieder die Teigmasse in Gugelhupfformen. Am Ende schiebt sie 65 Stück davon in den Backofen.
Leider können wir das Ende der Backzeit nicht abwarten, da die nächste Küche bereits auf unseren Besuch.

Haus St. Klemens

Am Rande von Wien, direkt im Wienerwald gelegen, gelangen wir ins Haus St. Klemens. In dieser Küche wird schon voll „gecookt und gechillt“. Seit 11.11 2013 (kein Faschingsscherz!) läuft hier alles im Zeichen dieser neuen Kochform. In der Küche von St. Klemens werden bis zu 18 MitarbeiterInnen beschäftigt,

flegehäusern

nioren– und Pflegehäuser besucht und sich vor Ort ein Bild über das Verfahren eitsbedingungen geredet.

darunter sind 5 gelernte KöchInnen. Das Küchenteam fertigt ca. 500 Portionen täglich und arbeitet zurzeit mit einem 7wöchigen Speiseplan. h. nach 7 Wochen beginnt sich die Speisefolge zu wiederholen, an einem 10 wöchigen Plan wird jedoch bereits gearbeitet. Bei saisonalen Angeboten wird die Speisefolge unterbrochen.

Schon sehr zeitig in der Früh wird hier zu kochen begonnen. Sobald die Menüs fertiggekocht sind, beginnt man hier mit dem chillen. Das Essen wird auf +2° bis +4° abgekühlt und kann dann bis zu 72 Stunden bei dieser Temperatur ohne Geschmacks- und Qualitätsverlust aufbewahrt werden. Vor dem Transport in die verschiedensten Institutionen wie etwa das „Franz Borgia Haus“ oder in unsere Einrichtung „am Himmel“ werden die Speisen erwärmt und in geeignete Transportbehälter gefüllt.

Der Küchenleiter, Herr Podrouzek, erklärt uns die Vorteile der neuen Methode. Abgesehen von den größeren Mengen, die so hergestellt werden können, müssen die Küchen am Wochenende nicht mehr voll besetzt sein, da das Essen ja schon am Freitag vorgefertigt wird. Die Zukunft sieht dann so aus, dass das fertige Menü in sogenannten Hybridwagen auf die Stationenen gebracht wird. Dort wird es dann vor Ort gewärmt und ausgegeben

Drei Mal in der Woche gibt es warmes Abendessen. An Tagen mit kalter Abendmahlzeit wird jedoch immer zusätzlich etwas Warmes angeboten, wie z. B. Suppe, Pudding oder Milchreis.

Haus St. Bernadette

An der Grenze des 23. Wiener Gemeindebezirkes – schon auf niederösterreichischen Territorium – befindet sich eines der ansprechendsten Caritas-Pflegehäuser. Malerisch gelegen am Liesing-Bach verspricht es Ruhe und Behaglichkeit für den Lebensabend.
Und so ist es auch: Ruhe und Zufriedenheit spürt man hier aus jeder Ecke strömen. Als wir den Speisesaal des Hauses betreten fällt uns als Erstes auf, wie klein er ist. „Naja, es kommen nicht mehr viele Bewohner herunter“, erklärt uns der Küchenchef, Herr Schramböck Stefan, „die meisten Bewohner kommen nicht mehr zum Essen in den Saal, sondern nehmen ihre Mahlzeiten am Zimmer oder in der Station ein. Einige davon würden auf Grund Ihrer Demenzkrankheit gar nicht mehr herfinden. Nur wenn die Bewohner Besuch bekommen und mit den Besuchern gemeinsam essen, füllt sich der Raum ein wenig“
Herr Schramböck führt uns in die Küche und auch da empfinden wir die besondere Atmosphäre dieses Hauses. Hier wird

Das Cook&Chill Verfahren macht die Vorbereitung und die längerfristige Planung der Speisen einfacher und spart zu dem Personalkosten

sehr professionell gekocht, auch hier wird „gecookt und gechillt“, jedoch spürt man auch, wie auf die Bedürfnisse der BewohnerInnen eingegangen wird.

Brei ist nicht gleich Brei und kann in die schönsten Formen gebracht werden

„Die Breikost ist bei uns ein großes Thema“, sagt Herr Schramböck, „aber auch beim pürierten Essen isst das Auge mit. Also füllen wir den Brei in kleine Formen ab, die der Speise entspricht – kleine Fische zum Beispiel. Oder warum kann dieses Püree nicht auch einmal aussehen wie eine Torte?“ Wir beobachten eine Kollegin wie sie die Formen sorgsam mit Speisefett behandelt, auf dass der Brei auch am Tablett nach dem Herausnehmen aus den Formen die richtige Optik und Konsistenz behält.

Breikost à la Bernadette

Zum Thema „Cook & Chill“ erklärt uns Herr Schramböck, dass die Küche des Hauses St. Bernadette momentan einfach zu klein sei, um große Fortschritte zu erzielen. Mit vereinten Kräften und unter Ausnützung jedes Winkels der Küche und der Kühl- und Lagermöglichkeiten könne man die Versorgung des eigenen Hauses und des Hauses Klosterneuburg bewerkstelligen, aber mehr? Da müsste man schon Umbauen oder eine andere Produktionsstätte schaffen.

bra: „Und bis dahin?“
Herr Schramböck lächelt: „Bis dahin versuchen wir nach unseren Möglichkeiten unsere Bewohner zu versorgen. Und wenn jemand in seinen letzten Lebenstagen noch einen Wunsch nach einem weichen Ei hat - so werden wir es ihm kochen!“

Ein Küchenteam mit wahrhaft großem Herzen!

Cook & Chill

PRO / KONTRA aus unternehmerischer Sicht

Aus ökonomischer Sicht bietet Cook & Chill sicherlich die meisten Vorteile. Zum einen lässt sich Personal einsparen, zum anderen werden die Fähigkeiten ausgebildeter Fachkräfte optimal genutzt. Trotz der hohen Investitionskosten erfolgt meist eine rasche Amortisation der Anlagen, was auf eine **höhere Wirtschaftlichkeit durch Einsparungen bei den Energie- und Lohnkosten, sowie eine höhere Produktivität** zurückzuführen ist. Ein weiterer Vorteil ist die Gewährleistung der **hygienischen Sicherheit**. Die Vermehrung von pathogenen Keimen sowie die Bildung von Toxinen wird verhindert, indem der hygienisch bedenkliche Temperaturbereich zwischen 10 und 40°C schnell durchschritten wird. Dies ist vor allem im Bereich der Krankenhäuser und Altenheime von entscheidender Bedeutung, da das Immunsystem vieler PatientInnen geschwächt ist.

Der Hauptnachteil des Cook & Chill liegt in seiner relativ kurzen Lagerdauer von maximal drei Tagen. Dieser Zeitraum reicht zwar aus, um für ein Wochenende im Voraus zu produzieren, jedoch ist eine direkte Warenbewirtschaftung einzelner Menükomponenten bei einem umfangreichen Warenangebot nicht möglich.
Durch Sauerstoffeinwirkung kann es zu **Farbveränderungen** im Sinne der enzymatischen Bräunung kommen. Weiterhin kann dies zu **Beeinträchtigungen der Konsistenz** führen. Vermeiden ließe sich dies durch eine zusätzliche Vakuumierung, was wiederum einen **höheren Verpackungsbedarf und Entsorgungsaufwand** zur Folge hätte.
(www.lebensmittelwissen.de)

BetriebsrätInnenkonferenz 2013

Der Startschuss für die Kollektivvertragsverhandlungen fiel am 04. Dezember 2013.

Über 600 BetriebsrätInnen aus ganz Österreich nahmen an der diesjährigen BetriebsrätInnenkonferenz in Wien teil.

Am 4. Dezember 2013 fand im Festsaal der Volkshochschule Rudolfsheim-Fünfhaus die österreichweite BetriebsrätInnenkonferenz des Gesundheits– und Sozialbereichs statt. Über 600 BetriebsrätInnen sowie VertreterInnen der Gewerkschaften nahmen daran teil. Die BetriebsrätInnenkonferenz diente als Auftakt für die kommenden Kollektivvertragsverhandlungen. Dort wurden Forderungen und Ziele formuliert bzw. das KV Verhandlungsteam vorgestellt. Bei den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen geht es ja nicht nur um die Erhöhung der Gehälter, sondern auch immer um inhaltliche Verbesserungen im Kollektivvertrag (Rahmenrecht).

Forderungen wurden formuliert

Die Hauptforderungen im Rahmenrecht sind: volle Anrechnung von Zeiten der Elternkarenz für Vorrückungen, die bessere Anrechnung von Vordienstzeiten, die Berücksichtigung von Zuschlägen bei der Berechnung von Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie eine frühere Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 6 Wochen.

Die Kollektivvertragsverhandlungen starten am 17. Dezember

aufgelesen

Mary Kreutzer,
Asyl und Integration NÖ

Ein Geheimnis namens Krieg

Anna Politkowskajas mutige Recherchen enthüllten der Welt, mit welch entfesselter Brutalität die russischen Kommandos in Tschetschenien wüteten. Ihr permanenter Aufruf hinzuhören, die Gräuel der Tschetschenien-Kriege nicht länger zu ignorieren, wurde am 7. Oktober 2006 mit vier Schüssen in Brust und Kopf zum Schweigen gebracht.

Der preisgekrönte italienische Graphic Novel-Autor Igort illustrierte nun Aspekte dieses Alptraumes. Er zeigt – mit den Methoden des Comic – auf einzigartige Weise, was in Worten kaum beschreibbar ist. Es kommen nicht nur die Opfer zu Wort, auch die Täter, die selbst zu Opfern wurden, erzählen von ihrem Martyrium. Ein junger Soldat etwa, der sich weigerte, an einer Massenerschießung teilzunehmen und der darauf hin mit Chlor übergossen wurde. Auch wenn manche historische Einbettungen der Tschetschenien-Kriege bei den Haaren herbeigezogen wirken, und die unkritische Sympathie Igorts für den tschetschenischen Islamistenführer Bassajew ärgerlich ist, so bleibt er ein großer Zeichner, der uns vor Augen führt, aus welcher Hölle die tschetschenischen Männer, Frauen und Kinder, die es nach Europa schafften, geflüchtet sind.

Dies tut er ganz im Sinne Politkowskajas, die schrieb: *„Vielleicht möchten wir unser Geheimnis, dieses Geheimnis namens Krieg, mit jemanden teilen. Aber wer in Frieden lebt, hat kein Interesse daran, uns zuzuhören.“*

Berichte aus Russland: Der vergessene Krieg im Kaukasus. Reprodukt, Berlin, 2013, 176 Seiten

Neues, Aktuelles, Wichtiges

Der Betriebsrat informiert über aktuelle Themen.

Kundenausfall: Worauf muss man achten?

Im mobilen Bereich kommt es öfter vor, dass KundInnen entweder zu Hause nicht angetroffen werden oder zwei KollegInnen beim/bei der selben KundIn eingeteilt sind.
Bei Nichtantreffen einer/eines KundIn (z. B. Krankenhausaufenthalt, verstorben, ...) oder aber auch bei doppelter Einteilung der KollegInnen, ist die für diesen Einsatz vorgesehene Zeit als Arbeitszeit anzurechnen.

Immer wieder fallen KundInnen in der mobilen Betreuung aus und KollegInnen stehen vor verschlossenen Türen.

Wenn man also eine/n KundIn nicht zu Hause antrifft, sollte man als erstes seine/n Vorgesetzte/n informieren. Da dieser Einsatz als Arbeitszeit gilt, kann der/die Vorgesetzte dann einen Ersatzeinsatz einteilen. Wenn es keinen Ersatzeinsatz gibt, kann man auch in die Dienststelle gehen, um dort seine administrative Tätigkeiten zu verrichten (z.B.: seine Einsatzbögen, AZ- Aufzeichnungen aktualisieren).

Zeitausgleich nur im Einvernehmen

Die Teamleitung kann bei einem Kundenausfall auch vorschlagen stattdessen den nächsten Kunden auf dem Einsatzplan vorzuziehen und damit auch früher den Dienst zu beenden. Da es sich dann aber um Zeitausgleich handelt ist dies eine Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und kann daher nicht einseitig von der Teamleitung verlangt werden. Das heißt, wenn Zeitausgleich an diesem Tag nicht in Frage kommt, kann man bei einem Kundenentfall auch in der Zwischenzeit ins Büro gehen, um die restliche, geplante Arbeitszeit für diesen Tag mit administrativen Tätigkeiten zu verbringen. Denn wenn ein Kundenausfall bei einer 20 Stunden Woche 4x im Monat passiert und man immer Zeitausgleich nehmen „muss“ (also früher heimgeht), ist das ein ganzer Arbeitstag, den man am Ende des Monats wieder einbringen müsste.

Wenn ein Kundenausfall am Abend oder Wochenende geschieht, kann man diese Einsatzzeit verrechnen. Am Wochenende sind nämlich die Büros geschlossen, also auch wenn man in der Zeit des Kundenausfalles ins Büro gehen wollen würde, um administrative Tätigkeiten zu verrichten, so ginge das nicht.

In jedem Fall sollte man mit der Teamleitung abklären, wie man diese Zeit ersetzt. Bei Fragen oder Unklarheiten bitte jederzeit den Betriebsrat kontaktieren!

Fachkräftestipendium

Als Antwort auf den vielzitierten „Fachkräftemangel“ unter anderem im Gesundheits– und Sozialbereich, wurde 2013 die Möglichkeit des Fachkräftestipendiums geschaffen. Dadurch soll Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, die Gelegenheit eröffnet werden, Ausbildungen zu erwerben, indem sie für maximal drei Jahre ein Fachkräftestipendium beziehen können.

Was wird gefördert?

Gefördert werden Ausbildungen, die zu einer Höherqualifizierung und einem

Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Fachkräften herrscht. Dafür gibt es beim AMS eine Liste mit den entsprechenden Ausbildungen. Im Gesundheits- und Sozialbereich fallen etwa die Pflegehilfeausbildung und die zum/zur DGKP darunter. Studien an Fachhochschulen oder Unis sind nicht förderbar. Die Mindestdauer einer Ausbildung beträgt drei Monate und Ausbildungen müssen mindestens 20 Wochenstunden umfassen.

Voraussetzungen und Leistungen

Ein Fachkräftestipendium können Menschen beziehen, die in den letzten 15 Jahren mindestens 4 Jahre beschäftigt waren, deren höchste abgeschlossene Ausbildung unter Fachhochschulniveau liegt. AntragstellerInnen müssen entweder für die Dauer der Ausbildung karenziert oder arbeitslos sein.

Für die Dauer der Ausbildung (maximal aber 3 Jahre) erhält man das Stipendium in der Höhe von € 26,50/Tag (entspricht etwa € 795,- im Monat).
Ausbildungskosten werden nicht übernommen. Erfolgsnachweise müssen erbracht werden. Ein Zuverdienst (auch beim bisherigen Dienstgeber) bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist erlaubt.

Da es auf ein Fachkräftestipendium keinen Rechtsanspruch gibt, empfiehlt es sich, rechtzeitig mit dem zuständigen AMS Kontakt aufzunehmen.

Bei weiteren Fragen dazu hilft dir der Betriebsrat gerne weiter.

Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Wenn nahe Angehörige plötzlich Pflege brauchen, braucht es meist Zeit, bis die professionelle Pflege für diesen nahen Angehörigen organisiert ist. Um eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu gewährleisten, gibt es ab dem 01.01.2014 für ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, eine Pflegekarenz oder eine Pflegeteilzeit (nur teilweise Reduzierung der Arbeitszeit) zu vereinbaren.

Pflegekarenz und Pflegeteilzeit helfen pflegenden Angehörigen.

Voraussetzung hierfür ist die Pflege eines nahen Angehörigen ab der Pflegestufe 3, bei Minderjährigen oder bei Demenz ab der Pflegestufe 1. Das Arbeitsverhältnis muss mindestens seit 3 Monaten bestehen und es muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn über die Pflegekarenz/Pflegeteilzeit getroffen werden.

Pflegekarenz und Pflegeteilzeit müssen mindestens einen und können maximal drei Monate dauern. Bei der Pflegeteilzeit kann die Arbeitszeit auf bis zu 10 Wochenstunden reduziert werden. Ein Wechsel zwischen Pflegekarenz und -teilzeit ist ebenso wenig möglich wie eine Inanspruchnahme in mehreren Teilen.
Ein/e ArbeitnehmerIn kann für eine zu pflegende Person Pflegekarenz bzw. -teilzeit nur ein Mal in Anspruch nehmen, es sei denn, die Pflegestufe erhöht sich, dann ist eine weitere Pflegekarenz möglich.

Ein Rechtsanspruch besteht nicht, der Betriebsrat kann bei Problemen hinzugezogen werden.

Während der Pflegekarenz besteht ein Rechtsanspruch auf das Pflegekarenzgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes mindestens jedoch in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (bei Pflegeteilzeit analog dazu ein Teilbetrag). Pro pflegebedürftigem/r Angehörigen/r kann das Pflegekarenzgeld grundsätzlich für bis zu 6 Monate bezogen werden (vorausgesetzt dass zumindest zwei Angehörige in Pflegekarenz gehen).

Das Pflegekarenzgeld bietet eine Mindestabsicherung.

Behindertenvertrauensperson:

Christine Roth stellt ihre Aufgaben und ihre Ziele für 2014 vor.

Christine Roth ist seit 2011 Behinderten-vertrauensperson in der Caritas Wien

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Auf diesem Wege möchte ich mich wieder in euer Gedächtnis rufen: Mein Name ist Christine Roth, ich bin seit den letzten Betriebsratswahlen 2011 die Behindertenvertrauensperson der Caritas Wien. Als solche bin ich die Ansprechperson für Anliegen und Fragen aller KollegInnen aus dem Kreis der „begünstigten Behinderten".

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Behinderten-vertrauensperson, aber auch des Dienstgebers werden im Behinderten-einstellungsgesetz (BEinstG) geregelt

Eine meiner Hauptaufgaben als Behindertenvertrauensperson innerhalb der Caritas Wien ist, darauf zu achten, dass die arbeitsrechtlichen Vorschriften für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen, also die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes, eingehalten werden. Außerdem gehört es zu meinen Aufgaben, dem Dienstgeber Vorschläge in Fragen der Beschäftigung und der Aus- und Weiterbildung von behinderten KollegInnen zu machen bzw. auf die besonderen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung hinzuweisen.

Dabei arbeite ich eng mit dem Betriebsrat zusammen.

Leider funktioniert die Informationspflicht seitens des Dienstgebers noch nicht einwandfrei, weshalb ich alle KollegInnen, die als begünstigt Behinderte an geförderten Arbeitsplätzen arbeiten, aufrufe, mich jederzeit zu kontaktieren. Im Jahr 2014 möchte ich alle geförderten Plätze gerne persönlich aufsuchen und die KollegInnen kennenlernen. Im persönlichen Gespräch mit mir gibt es die Möglichkeit über jegliche Anliegen zu reden.
Ich unterliege der Schweigepflicht und bin bemüht gemeinsam mit euch und dem Dienstgeber/der Dienstgeberin an konstruktiven Lösungen zu arbeiten.

Ich wünsche allen frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins Jahr 2014!

Kontaktdaten Behindertenvertrauensperson der Caritas Wien:

Christine Roth
christine.roth@caritas-wien.at
Tel.: 0664 – 240 25 82

Daten und Fakten zur Behindertenvertrauensperson—BVP (§ 22a BEinstG):

- begünstigte Behinderte sind Personen, bei denen der Grad der Behinderung mindestens 50% beträgt
- **ab 5 begünstigten Behinderten** im Betrieb, kann eine BVP gewählt werden
- **Tätigkeitsdauer der BVP:** 4 Jahre
- **Aufgaben der BVP:** die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wahrzunehmen bzw. die Einhaltung des Behindertengleichstellungsgesetz zu überwachen.

Equal Pay Day 2013: Im Kino mit dem Betriebsrat

Ein kurzer Rückblick auf den Kinoabend am 22.Oktober 2013 im Schikaneder Kino

Bereits in der letzten **bra** haben wir über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. den Equal Pay Day, der darauf aufmerksam machen soll, berichtet. Wir vom Betriebsrat haben den Equal Pay Day 2013 zum Anlass genommen, ins Kino einzuladen.

Der Film von Nigel Cole mit dem Originaltitel „Made in Dagenham" (wohl passender als der „deutsche" Titel „We Want Sex") macht deutlich, dass der Kampf für gleichen Lohn zwar schon viele Verbesserungen gebracht hat, dass aber auch über ein halbes Jahrhundert später noch viel zu tun bleibt.

Geschenkt wird einem nichts

Der Film hat eindrucksvoll gezeigt, dass es sich lohnt, für seine Rechte zu kämpfen, dass dafür Mut und Geschlossenheit nötig sind. So sind die Frauen von damals auch für uns Ansporn und Aufforderung, den Kampf aufzunehmen. Die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen stehen ja bereits vor der Tür!

Knapp 100 Caritas KollegInnen kamen zu der Kinoveranstaltung des Betriebsrates am 22. Oktober 2013 im Schikaneder Kino. Nach der Begrüßung durch die BetriebsrätInnen Gabriele Wurzer und Josef Wenda, hat Barbara Marx, Leiterin der Bundesfrauenabteilung der GPA-djp, noch einmal das Thema der Lohnungleichheiten und die Forderungen der Gewerkschaft umrissen und Ursachen der Ungleichheit beleuchtet.
Nach dem beeindruckenden Film gab es noch die Möglichkeit, mit den BetriebsrätInnen über den Film, aber auch über die aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen zu diskutieren. Insgesamt war es eine sehr spannende, lebendige Veranstaltung!

Vielen Dank für das rege Interesse und das positive Feedback!

Knapp 100 KollegInnen kamen am 22.Oktober 2013 ins Schikaneder Kino

Barbara Marx, die Leiterin der Bundesfrauenabteilung der GPA-djp, hielt das Impulsreferat.

Jahresversar

Ein Rückblic

Das Wiener Rathaus b
einen sehr feierlichen R
unserer Diens

35 Jahre feierten:

SCHICHO Ariane

MAYER-FRANK Elisabeth

25 Jahre feierten:

12 KollegInnen

15 Jahre feierten:

70 KollegInnen

55 KollegInnen gratulierten

mmlung 2013

ck in Bildern

ot auch in diesem Jahr
Rahmen für die Ehrung
stjubilarInnen.

30 Jahre feierten:

5 KollegInnen

20 Jahre feierten:

47 KollegInnen

10 Jahre feierten:

128 KollegInnen

wir zum **Pensionsantritt.**

Schitag - 14. Jänner 2014

Sport ist Mord? Mitnichten! Sport macht Spaß, hält fit und ist eine gesunde Abwechslung zum stressigen Alltag. Daher auch dieses Jahr wieder die Einladung gemeinsam mit dem Betriebsrat einen vergnüglichen Schitag zu verbringen!

Die Fakten:

Datum: 14.1.2014 Abfahrtszeit: 8:00 Uhr
Abfahrtsort: U3 Station Erdberg; der Bus steht in der Erdbergstraße beim Ausgang
weitere Einstiegsstellen: Wr. Neudorf (KIKA), Wr. Neustadt (ÖAMTC)
Abfahrt vom Stuhleck: 16:30 Uhr Ankunft in Erdberg: ca. 18:00 Uhr
Anmeldeschluss: Dienstag, 07. Jänner 2014

SelbstfahrerInnen:

Für KollegInnen, die selbst anreisen, wird jemand vom Betriebsrat von 9:00 bis 10:00 Uhr bei der Liftkassa vor Ort sein. Bitte bei der Anmeldung unbedingt **„SelbstfahrerIn" ankreuzen!**

Leistungen des Betriebsrates:

Für die MitarbeiterInnen wird übernommen: die Busfahrt, die Liftkarte, ein Mittagessen, 2 Getränke (Getränk, Tee oder Kaffee)

Schitag:

Der Schitag gilt als Betriebsausflug. Das heißt, es können dafür Stunden im Rahmen der Wochenverpflichtung geschrieben werden. Werden jetzt Stunden für den Schitag geschrieben, dürfen dann keine Stunden mehr für den Betriebsausflug im Sommer geschrieben werden.

Anmeldung zum Schitag 2014

Anmeldeschluss 07. Jänner 2014:

Name: _____

Einrichtung: _____

Telefon/E-Mail: _____

(Wir bitten um Angabe dieser Daten, damit wir Dich/Sie im Fall einer Absage des Schitages wegen Schneemangels informieren können. Selbstverständlich werden diese Daten nicht weitergegeben.)

Diese Anmeldung ist verbindlich!

So können wir Kosten sparen und die Organisation ist wesentlich einfacher!

DANKE!

Ich nehme am Schitag am 14. Jänner 2014 teil.

Bitte kreuze/kreuzen Sie untenstehend die gewünschte Einstiegsstelle oder SelbstfahrerIn an.

O U3 Erdberg

O Wiener Neudorf KIKA

O Wr. Neustadt ÖAMTC

O SelbstfahrerIn

Ich melde mich wie oben angegeben zum Schitag an.

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bei Anmeldung mehrerer Personen bitten wir, alle KollegInnen einzeln namentlich anzuführen. Danke!

Bitte schicke/schicken Sie diese Anmeldung zeitgerecht:

→ per Fax an 01/87812-9122

→ per E-Mail an: veranstaltung.betriebsrat@caritas-wien.at. Bei der Anmeldung per E-Mail bitten wir ebenfalls um obige Angaben.

→ per Post an: Betriebsrat Caritas Wien; 1160 Wien, Albrechtskreithgasse 19 - 21

Wir danken Dir/Ihnen für Ihre Sorgfalt bei der Anmeldung

und wünschen Dir/Ihnen einen schönen, erholsamen Schitag!

So erreichst Du/erreichen Sie den Betriebsrat

Hilfe in Not

Josef Wenda
Vorsitzender
01/878 12 - 316
0664/842 74 23
Fax: 01/878 12-3116
Josef.Wenda@caritas-wien.at

Beate Gober
Stellv. Vorsitzende
Carla Nord
0664/ 887 987 65
Fax: 01/878 12-9116
Beate.Gober@caritas-wien.at

Sarah Seiwald
Asylzentrum, Betriebsrat
01/878 12 - 116
0664/842 76 38
Sarah.Seiwald@caritas-wien.at

Karin Jovic
Asylzentrum
01/42 788-326
Karin.Jovic@caritas-wien.at

Maximilian Kirschner
Sozialdienst am Flughafen
0664/621 72 40
Maximilian.Kirschner@caritas-wien.at

Silvia Korlath
Familienzentrum
01/481 5 481 - 60
Silvia.Korlath@caritas-wien.at

Stephan Leicht
@Home Startwohnungen
0664/842 94 28
Stephan.Leicht@caritas-wien.at

Ursula Macek
Carla Mittersteig
0664/889 17 253
Ursula.Macek@caritas-wien.at

Desiderio Mendoza-Caicedo
Asylzentrum
01/42 788-316
Desiderio.Mendoza@caritas-wien.at

Peter Miletits
Notquartier U 63
01/405 30 91
Peter.Miletits@caritas-wien.at

Josef Rath
Notschlafstelle U 63
01/405 30 91-11
Josef.Rath@caritas-wien.at

Christine Roth
Behindertenvertrauensperson

0664/240 25 82
Christine.Roth@caritas-wien.at

Ges. m. b. H

Gabi Wurzer
Vorsitzende
01/878 12 - 114
0664/842 76 64
Fax: 01/878 12-9114
Gabriele.Wurzer@car... *)

Elisabeth Pauer
Stellv. Vorsitzende
01/878 12 - 115
0664/842 94 17
Fax: 01/878 12-9115
Elisabeth.Pauer@car... *)

Esther Perzl
Freigestellte Betriebsrätin
01/87812-119
0664/887 98 760
Fax: 01/878 12-9119
Esther.Perzl@caritas-wien.at

Norbert Niederhofer
Stellv. Vorsitzender
Mobile Wohnassistenz
0664/887 98 759
Norbert.Niederhofer@car... *)

Elfriede Bartsch
Sst. Meidling
0664/842 75 92

Elisabeth Mayer-Frank
Sst. Am Tabor
0664/842 74 85

John Benny
Haus Klosterneuburg
0664/887 98 745

Andrea Rezsnak
Haus St. Elisabeth
0664/887 98 761

Daniela Bertoldi
Familienhilfe
0664/842 93 68

Margarete Schramek
Sst. Reisingergasse
0664/484 27 558

Reinhard Edler-Steiner
Haus Battiggasse
0664/887 98 743

Sandra Schwann
Haus St. Barbara
0664/887 98 762

Rene Fritsch
Haus Bernadette
0664/887 98 744

Harald Spitzbart
Haus Klosterneuburg
0664/887 98 763

Markus John
Behinderteneinrichtung Retz
0664/887 98 747

Anna Skrzypek
Sst. Hasenleiten
0664/621 72 55

Danuta Labuda
Haus Franciscus
0664/887 98 748

Elham Zafarkhodayari
Sst. Hasenleiten
0664/842 75 88

Xiuling Lü
Haus St. Barbara
0664/887 98 758

*) alle unvollständigen E-Mail-Adressen enden auf:
@caritas-wien.at

Der Betriebsrat — Ansprechpartner in sozial– und arbeitsrechtlichen Fragen

Impressum: Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion: Betriebsrat der Caritas der Erzdiözese Wien, 1160 Albrechtskreithgasse 19-21. **MitarbeiterInnen dieser Ausgabe**: Beate Gober, Karin Jovic, Elisabeth Pauer, Esther Perzl, Sarah Seiwald, Josef Wenda und Gabi Wurzer. Gedruckt nach der Richtlinie „Schadstoffarme Druckerzeugnisse" des Österreichischen Umweltzeichens. gugler cross media, Melk; UWZ 609; www.gugler.at
P.b.b. Erscheinungsort: Wien; Verlagspostamt: 1170; Zul. Nr.: GZ 02Z030785 M