

## Editorial

Ich hoffe, Sie hatten einen guten Jahresbeginn. Aus meiner Sicht hat es gut begonnen. Bei den Gehaltsverhandlungen ist eine Erhöhung von 2% gelungen und das wieder ab 1. Jänner. Wir berichten in dieser **bra** ausführlich über den KV- und BV-Abschluss.

Trotz der schlechten Schneelage im Jänner konnte der Schitag stattfinden. Mit den Fotos wollen wir diesen gelungenen Ausflug nachwirken lassen.

Gesundheit am Arbeitsplatz - in dieser Ausgabe stellen sich die Sicherheitsfachkräfte und die Arbeitsmedizinerin der Caritas vor.

Ein weiterer Schwerpunkt ist ein Bericht über Gewalt am Arbeitsplatz. Wir möchten uns mit diesem Thema befassen, weil es nicht verschwiegen werden darf, wenn es zu Übergriffen gegen KollegInnen kommt.

Vorhang auf begleitet diesmal eine Kollegin der Mobilen Dienste bei ihrem Berufsalltag.

In unserem Bericht - Betriebsratsalltag, berichten wir über den Ausgang der Klage und weitere interessante Themen.

Ich wünsche viel Spaß beim Lesen und für alle, die vom kalten Wetter schon genug haben, eine Bauernweisheit. Sie besagt:

**„Schnee im Monat Februar bringt Segen für das ganze Jahr.“**

Ihre Gabi Wurzer



### Aus dem Inhalt

Gewalt gegen MitarbeiterInnen	
am Arbeitsplatz	2
Gesundheit am Arbeitsplatz	4
100 Jahre internationaler Frauentag	4
Schitag 2011—Rückblick in Bildern	5
Aus dem Betriebsratsalltag	6
Caritas Kollektivvertrag - Vorreiter 2011	8
aufgelesen	9
Betreuen aus Leidenschaft	10
Betriebsratswahl 2011	11
Erreichbarkeit des Betriebsrats	12

# Gewalt gegen MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz

bra möchte sich in diesem Jahr in einem Schwerpunkt mit Aspekten dieses Themas

Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz gehören für viele Menschen leider zum beruflichen Alltag. Das beginnt beim Mobbing durch KollegInnen und reicht bis zu körperlichen und verbalen Angriffen seitens der KundInnen und KlientInnen gegen das Personal. Mit diesen Übergriffen seitens der KundInnen und KlientInnen wollen wir uns beschäftigen.

## Gewalt am Arbeitsplatz - ein allgegenwärtiges Problem

Im *Standard* vom 9.2.2011 stand zu lesen, die ÖBB setzte zusätzliches Sicherheitspersonal ein, um SchaffnerInnen vor Übergriffen der Passagiere zu schützen, denn es habe einige schwerwiegende

Beleidigungen und Beschimpfungen, Schläge, Tritte, Drohungen bis hin zu Morddrohungen gegen das Personal kommen häufig vor.

Im Gesundheits- und Pflegebereich tritt Gewalt gegen MitarbeiterInnen überdurchschnittlich oft auf, wie internationale Studien belegen. Beinahe so, als wäre es Teil des Berufsalltages. Die Konsequenzen sind enorm. Krankenstände, Burnout oder Kündigungen können die Folge sein.

## Studie aus Österreich ...

Im Oktober 2010 wurde eine Studie über „Gewalt in der Pflege“ in Salzburg vorgestellt.

Harald Stefan, Direktor des Pflegediens-

Gewalt  
kann  
so ...



Vorfälle gegeben. Dies ist nur ein Beispiel von vielen, was am Arbeitsplatz passieren kann.

## Unterschiedliche Formen der Gewalt

Gewalt tritt in unterschiedlichen Formen auf. Die Internationale Arbeitsorganisation ILO beschreibt Gewalt am Arbeitsplatz als "jede Handlung, Begebenheit oder vom angemessenen Benehmen abweichendes Verhalten, wodurch eine Person im Verlauf oder in direkter Folge ihrer Arbeit schwer beleidigt, bedroht, verletzt oder verwundet wird." Verbale

tes am Wilhelminenspital, leitete die Studie. Harald Steiner ist Coautor und arbeitet als Oberpfleger auf der Baumgartner Höhe. In acht Krankenhäusern und sieben Pflegeheimen wurden ca. 3800 Fragebögen ausgeteilt und fast 2/3 davon wurden beantwortet.

## ... mit erschreckenden Ergebnissen

Das Ergebnis rüttelt auf. Zwei von drei MitarbeiterInnen im Geriatriebereich wurden schon einmal von PatientInnen oder Angehörigen geschlagen. Eine andere Studie von 2001 ergab, dass 69 %

Zwei Drittel des  
Pflegepersonals  
werden  
regelmäßig  
beschimpft oder  
beleidigt.

# atz

was beschäftigen. Patricia Velencsics hat recherchiert.

des Pflegepersonals regelmäßig beschimpft und beleidigt werden.

Nicht viel anders sieht es im psychiatrischen Bereich aus. Dazu die ehemalige psychiatrische Krankenschwester Bettina S. in der Studie: „Klar war es normal, dass wir angegriffen wurden. Dann hat es geheißen, du hast den Patienten wohl gereizt.“ Aus Scham wurde kaum darüber gesprochen. Supervision gab es auch keine, um die Vorfälle zu besprechen. „Da bist du ziemlich alleine damit“, meint sie. Aus dem Opfer wird eine Täterin gemacht, die dann auch noch meint, selbst schuld zu sein.

Schuldgefühle verhindern, dass die Vorfälle in angemessener Form mit KollegInnen oder Vorgesetzten thematisiert werden, und verstärken das Gefühl, alleine damit fertig werden zu müssen.

## Vorbeugen ...

Eine Möglichkeit mit Gewalt umgehen zu lernen ist, ein Deeskalationstraining zu besuchen. Dabei wird gelernt, schon die ersten Anzeichen aufkommender Aggression zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Mit konkreten Verhaltensweisen in Konflikt-, Bedrohungs- und Gewaltsituationen soll eine Eskalation verhindert werden.

In der oben erwähnten Studie haben gerade einmal 22 % des Pflegepersonals ein Deeskalationstraining besucht. Die meisten müssen also ohne entsprechendem Training im Arbeitsalltag mit prekären Situationen umgehen können.

Laut Studien gelingt es auch in 70 % der Fälle durch Gespräche das Gegenüber zu beruhigen, in zwei % der Fälle musste jedoch die Polizei geholt werden.

## ... und Nachsorgen

Sollte es trotzdem zu Aggressionsausbrüchen kommen, ist es wichtig, danach die Möglichkeit zu haben, die aus den Fugen geratene Situation nachzubesprechen und zu verarbeiten.

## Schutz vor Gewalt ...

Es obliegt dem Dienstgeber, das Personal vor Gefahren zu schützen. Dazu gehört auch Gewalt und Bedrohung durch andere Personen. Geregelt ist das im Ar-



Foto: Uta-Herbert\_pixelio.de

beitnehmerInnenschutzgesetz, im Paragraph 3. Dort heißt es unter anderem: „Arbeitgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.“

## ... ist Aufgabe des Arbeitgebers

So sehr sich der Arbeitgeber auch bemüht, vor allen Gefahren kann er seine Beschäftigten nicht schützen. Sehr wohl aber kann er ein Klima schaffen, wo über heikle Themen gesprochen werden kann, ohne Schuldzuweisungen und negative Konsequenzen. Er kann organisatorische Maßnahmen treffen wie z. B. Dienstabläufe so zu gestalten, dass das Gefahrenpotential verringert wird. Weiters kann er Schulungen anbieten für Führungskräfte gleichermaßen wie für die Bediensteten an der Basis. Am wichtigsten ist das klare Bekenntnis, dass Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz nicht geduldet werden.

## Alles schon einmal erlebt?

Sollten Sie selbst schon einmal Opfer von Übergriffen geworden sein und dies uns auch mitteilen wollen, dann zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren. Positive Veränderungen sind erst möglich, wenn Probleme erkannt und benannt werden.

... oder  
so  
aussehen

Wichtig ist ein offenes Klima, in dem über das Thema frei gesprochen werden kann.

## Gesundheit am Arbeitsplatz

Arbeitsmedizinerin und Sicherheitsfachkräfte und ihr Beitrag zu Gesundheitsförderung und Unfallverhütung am Arbeitsplatz.

### Arbeit darf nicht krank machen!

Dieser Grundgedanke ist Basis der Arbeit unserer Präventivfachkräfte, die auf Basis des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und im Auftrag der Leitung regelmäßig alle Einrichtungen der Caritas besuchen.

In diesem Rahmen geht es um die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen, um Belastungen und Gefahren zu erkennen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten.

Konkrete Themen sind z. B. Mitwirkung bei der Planung von neuen Arbeitsstätten, Brandschutz, Erste Hilfe, Einsatz von Hilfsmitteln und Geräten, Ergonomie, Impfungen, psychische Belastungen, Ausstattung der Arbeitsräume, Lärm, Beleuchtung, usw.

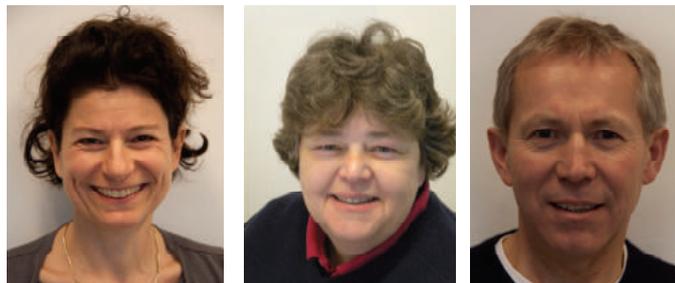
### Schwerpunkt 2011 psychische Gesundheit

Schwerpunkt 2011 ist eine Erhebung, wie sich die Arbeitssituation auf die psychische Gesundheit der

ArbeitnehmerInnen auswirkt und welche Belastungen hier vermieden werden können. Diese Evaluierung der psychosozialen Belastungsfaktoren wird in zahlreichen Einzelgesprächen mit Führungskräften und Sicherheitsvertrauenspersonen durchgeführt und danach unter Beteiligung des Betriebsrates auf allen Ebenen beraten. Das Ergebnis soll auch hier in der **bra** veröffentlicht werden.

Arbeitsmedizinerin und Sicherheitsfachkräfte überprüfen und beraten also alle Angelegenheiten des ArbeitnehmerInnenschutzes und arbeiten in diesem Bereich auch mit dem Betriebsrat zusammen.

**Dr. Fischer** ist mit 15 Wochenstunden beschäftigt und betreut alle Einrichtungen, **Linda Grubits** (30 Wochenstd.) betreut das Weinviertel, den TB Obdach und Wohnen und andere Einrichtungen in Wien, **Klaus Schuster** (38 Wochenstd.) betreut den Süden, TB Asyl und Integration, Beratung und Familie und weitere Einrichtungen in Wien.



Dr. Katharina Fischer (links; 01/878 12-217)  
Arbeitsmedizinerin

Ing. Linda Grubits (Mitte; 01/878 12-288)  
und Klaus Schuster (01-878 12-283)  
Sicherheitsfachkräfte

## 19. März 2011 - 100 Jahre internationaler Frauentag

Die Ursprünge des Frauentages gehen in das 19. Jahrhundert zurück. Textilarbeiterinnen in den USA versuchten, mit Streiks und Demonstrationen bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. 1910 beschloss die II. Internationale Sozialistische Frauenkonferenz, an der über 100 Frauen aus 17 Ländern teilnahmen, den internationalen Frauentag durchzuführen.

Der erste fand am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Zentrale Forderungen waren: das aktive und passive Wahlrecht, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Arbeitsschutzgesetze und die Einführung einer Sozialversicherung, um die wichtigsten zu nennen. In Österreich demonstrierten ca. 20 000



Menschen, mehrheitlich Frauen, für diese Anliegen.

1921 wurde der 8. März zum Frauentag erklärt.

**Auch nach 100 Jahren gibt es noch viel zu tun**

Viele Forderungen von damals wurden inzwischen durchgesetzt, viele noch nicht. Gleicher Lohn

für gleiche Arbeit ist auch 100 Jahre später eine der wichtigsten Forderungen der Frauenbewegung und sollte endlich auch umgesetzt werden.

### Demonstrationen am 19. März 2011

In Wien hat sich ein Organisationskomitee gebildet mit dem Ziel, am 19. März 2011 wieder mindestens 20.000 Menschen für diese Anliegen auf die Straße zu bringen.

**Weitere Infos:** [www.20000frauen.at](http://www.20000frauen.at)

# Schitag 2011 - Rückblick in Bildern



## Aus dem Betriebsratsalltag

Gabi Wurzer und Josef Wenda berichten, was sich so tut.

### Urteil zur Klage bezüglich der Sonn- und Feiertagszuschläge für Nachtdienste mit Schlafberechtigung

Anfang Jänner erging das Urteil in obiger Angelegenheit, auf das wir alle gespannt warteten. Zu unser aller Überraschung wurde die Klage abgewiesen! Obwohl der Richter der Argumentation der Klage folgte und eindeutig feststellte, dass die Bereitschaftsstunden Arbeitsstunden sind und als Arbeitszeit gelten, kam er dennoch zu dem Schluss, dass der Dienstgeber für die verbleibenden nicht bezahlten Stunden der Nacht (von 22 bis 6 Uhr) - in der Regel vier Stunden - keinen Sonn- und Feiertagszuschlag zu bezahlen hat.

Der Kernpunkt der rechtlichen Beurteilung des Richters ist, dass der Wortsinn des Wortes Zuschlag jener sei, dass er nur zusätzlich zu einer Grundleistung bzw. einem Grundentgelt zu bezahlen ist. Da in den Nachtstunden laut Kollektivvertrag in der Regel nur für vier Stunden das Grundentgelt bezahlt wird, in den anderen jedoch nicht, gebührt eben nur für jene Nachtstunden ein etwaiger Sonn- und Feiertagszuschlag für die auch ein Grundentgelt bezahlt wird, für



die anderen keiner.

#### Weiteres Vorgehen

Der Betriebsrat hat sich die Entscheidung über das weitere Vorgehen nicht leicht gemacht. Es gab mehrere Gespräche mit der Geschäftsführung und auch intensive Beratungen mit der Juristin der GPA-djp.

Letztendes entschieden wir uns dafür, das Urteil zu akzeptieren, und keine Berufung einzulegen. So vermieden wir einen jahrelangen Rechtsstreit mit unsicherem Ausgang.

#### Konsequenzen des Urteiles

Durch das Urteil besteht nun Rechtssicherheit darin, dass für die bezahlten Stunden der Nachtdienste mit Schlafberechtigung zusätzlich zum Nachtdienstzuschlag auch der Sonn- und Feiertagszuschlag zu bezahlen ist. In der Regel sind das vier Stunden pro Nachtdienst, in manchen Einrichtung mit höherer Störungswahrscheinlichkeit aber auch mehr.

### Schutz für NichtraucherInnen

Immer wieder kommen KollegInnen auf den Betriebsrat zu, die sich am Arbeitsplatz von Zigarettenrauch belästigt fühlen. Aus diesem Grund wollen wir uns nachstehend mit dem Nichtraucherschutz auseinandersetzen:

Grundsätzlich ist der Nichtraucherschutz im ArbeitnehmerInnen-schutz- (§ 30), im Tabak- (§§ 12, 13) und



im Mutterschutzgesetz (§ 4 Abs. 6) geregelt.

#### NichtraucherInnen sind zu schützen

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz, im Büroraum, im Lager und dgl. geschützt sind. Das gilt genauso für Aufenthalts- und Bereitschaftsräume, Werksküchen und

Kantinen, sowie für Sanitäts- und Umkleieräume! Werdende Mütter müssen speziell vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt werden.

Auch an öffentlichen Orten, das sind jene Bereiche, die von einem nicht von vornherein bestimmten Personenkreis ständig oder zu bestimmten Zeiten betreten werden können, gilt das Rauchverbot schon seit Anfang 2005.

Rauchverbote müssen gekennzeichnet werden mittels in ausreichender Zahl und Größe gut sichtbar angebrachter "Rauchen verboten" Hinweisschilder. Analoges gilt für Räume mit Raucherlaubnis.

### Wo ist rauchen am Arbeitsplatz erlaubt?

Wenn ein/e ArbeitnehmerIn allein in seinem/ihrem Einzelbüro ohne Kundenverkehr bei geschlossener Tür arbeitet,

wenn es sich um eine typische Fabrikhalle ohne brandbedingte Hinderungsgründe handelt oder wenn ausschließlich Raucher in ihrem Arbeitsraum ohne Kundenkontakt tätig sind, darf geraucht werden.

Bei ausreichender Anzahl von Räumen kann auch ein Raum als Raucherraum eingerichtet werden, wenn gewährleistet wird, dass der Tabakrauch nicht in Rauchverbotsbereiche dringt und das Rauchverbot dadurch nicht umgangen wird.

Dem Betriebsrat ist klar, dass in einzelnen Einrichtungen der Nichtraucher-schutz kaum umgesetzt wird. Es muss Ziel des Arbeitgebers sein diesen Schutz zu gewährleisten. Bitte wenden Sie sich bei fragwürdigen Arbeitsbedingungen an den Betriebsrat, wir helfen Ihnen gerne weiter!



Die wahren Optimisten sind nicht überzeugt, dass alles gut gehen wird, aber sie sind überzeugt, dass nicht alles schief gehen kann.

Friedrich Schiller

**Gemeinsam  
erreichen  
wir  
mehr!**

## Jetzt Mitglied werden!

Frau  Herr

Familienname .....

Vorname .....

Sozialvers. Nr. [ ] [ ] [ ] [ ] Geburtsdatum [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

Akad. Grad.....

Straße/Hausnr. ....

PLZ/Wohnort .....

Telefonisch erreichbar.....

eMail .....

- Angestellte/r  Arbeiter/in  
 freier Dienstvertrag  Werkvertrag  
 Lehrling  Zeitarbeitskraft  
 geringfügig beschäftigt

Derzeitige Tätigkeit .....

Die Beitragszahlung wünsche ich mittels:

- Gehaltsabzug (im Betrieb)  
 Einziehungsermächtigungsverfahren (Bankeinzug)

KtoNr..... BLZ..... Bank.....

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttogehaltes/-lohnes. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt.

Beschäftigt bei: **Caritas Wien**  
 Adresse: **1160 Wien, Albrechtskreithgasse 19-21**

GPA-DJP-Beitrittsmonat/-jahr .....

**GPA** **djp**  
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN  
 DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Ort/Datum/Unterschrift

(Diese Unterschrift gilt auch als Berechtigung für einen event. oben angekreuzten Einziehungsauftrag.)

# Caritas Kollektivvertrag - Vorreiter 2011

Unter schwierigen Rahmenbedingungen gelang es einen guten Abschluss zu erzielen

Caritas KV:  
2011 maßgebend  
im Sozialbereich

Knapp vor Weihnachten, genau am 20. Dezember vorigen Jahres, trafen einander die BetriebsrätInnen und die betreuenden Sekretärinnen der Gewerkschaften einerseits und die DienstgebervertreterInnen andererseits zur alljährlichen Kollektivvertragsverhandlung. Nachdem im Vorfeld die KV-Verhandlungen der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) unterbrochen wurden, stand unsere Verhandlung nicht unter besonders guten Vorzeichen.

Glücklicherweise gestalteten sich die Verhandlungen besser als befürchtet – diesmal diente der Abschluss des Caritas-KVs als Messlatte für die anderen KVs im Gesundheits- und Sozialbereich.

## Schwieriges Umfeld ...

Von Seiten der Betriebsräte gab es einen umfangreichen Forderungskatalog, der nicht in allen Punkten umgesetzt werden konnte. Auch der Mindestvalorisierungssatz von zwei Prozent für die Gehaltstafel war davon ein Bestandteil. Dieser konnte durchgesetzt werden, ebenso jener für die Umstiegsgehaltsteile (UGT) und für die Transitmitarbeiter, mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2011.

Soviell bringt  
Ihnen der  
Gehaltsabschluss  
mindestens



## ... gutes Ergebnis

Weiters wurde erreicht, dass mit Wirkung ab dem 1. Juli 2011 die Zuschläge für Nachtdienste und Sonn- und Feiertage, sowie die Abgeltung für die Rufbereitschaft ebenfalls um zwei Prozent

erhöht werden. Ebenso wurde vereinbart, dass mit Wirkung ab dem 1. Juli 2011 die Verwendungsgruppe Va in allen Stufen um den Fixbetrag von € 15,- zusätzlich erhöht wird.

## Drei Arbeitsgruppen vereinbart

Nachdem aber, wie erwähnt, noch mehrere Forderungen anstehen, vereinbarte man Arbeitsgruppen zu folgenden Themen:

- ⇒ SEG-Zulage – In vielen Diözesen gibt es diese bisher nicht.
- ⇒ Kilometergeld – Auch hier gibt es in den Diözesen unterschiedliche Regelungen. Eine kollektivvertragliche Regelung ist wünschenswert.
- ⇒ Sonn- und Feiertagszuschläge für den 24. und 31. Dezember.

## Betriebsvereinbarung

Zwei Tage später fanden die Verhandlungen zur BV statt. Diese brachten zwar bescheidene Ergebnisse, jedoch wurde der Forderung, schwächere Einkommen überproportional zu stärken, Verständnis entgegengebracht und letztlich von Seiten der Geschäftsführung nachgegeben. Die Erhöhung der SEG-, der erhöhten SEG-, der Pflegeer-

elen.

schwerniszulagen, des UGT-S sowie der RGE-Zulagen trugen dem Rechnung.

### Erhöhung von Zulagen und Kilometergeld

Eine längst fällige Erhöhung des Kilometergeldes von € 0,36 auf € 0,38 konnte auch erfolgreich verhandelt werden. Als Draufgabe gab es eine Anhebung der einmaligen Beihilfe bei Geburt eines Kindes auf € 250, wobei wir lieber eine Erhöhung der Kinderzulage gesehen hätten.

### Was wurde noch erreicht?

Zeiten der Hospizkarenz werden für die Abfertigung alt, für die Berechnung des Urlaubsanspruches und der Kündigungsfrist angerechnet.

Bei Tod eines Elternteiles oder eines Kindes werden in Zukunft drei statt zwei freier Tage gewährt.

Um Auseinandersetzungen zum Kollektivvertrag in Zukunft möglichst außergerichtlich zu lösen, wurde die Einrichtung einer Schlichtungskommission vereinbart.

### Arbeitsgruppen zur Betriebsvereinbarung

Zusätzlich wird es auch hier Arbeitsgruppen geben, nämlich zu folgenden Themen:

- ⇒ Treueprämie – Eine Alternative zur Auszahlung könnte ein Modell von Zeitguthaben sein ...
- ⇒ Essenseuro - Eine langjährige Forderung des Betriebsrates ist, all jenen Koll., die keine Möglichkeit in ihrer Einrichtung haben, warmes Mittagessen zu bekommen eine Abgeltung erhalten.
- ⇒ Anpassung des Anstellungsausmaßes bei regelmäßig geleisteten Mehrstunden

Nach der Verhandlung ist also vor der Verhandlung. Es bleibt weiter spannend und interessant. Erreichtes sichern und ausbauen ist das Ziel.

## aufgelesen



### Von Karima Aziz, Missing Link

Fatima verdiente sich ihr Überleben als minderjährige Prostituierte für europäische Sextouristen in Mombasa. Zehra wurde als 13-Jährige in der Türkei gegen ihren Willen verheiratet. Joy glaubte den falschen Versprechungen von Menschenhändlern in Benin City und wurde als Zwangsprostituierte in Deutschland ausgebeutet.

Diese und andere Geschichten von ergreifenden Schicksalen und mutigen Frauen haben die beiden Caritas-Mitarbeiterinnen Mary Kreutzer und Alicia Allgäuer zu einer aufrüttelnden Reportage zusammengestellt. Betroffene aus Afrika, Asien, Europa, Lateinamerika und dem Nahen Osten erzählen ihre Lebensgeschichten auf dem Weg in die Freiheit.

Sie flohen aus Zwangsprostitution, Kinderehen, Beziehungsgewalt und politischer Unterdrückung. Und trotz dieser Erfahrungen von Gewalt, Ausbeutung und Unterdrückung ist es ein positives Buch: Es kommen Frauen und Mädchen zu Wort, die uns Auswege aus diesen Situationen aufzeigen.

Durch die spannend gestalteten Länderkapitel nach jeder der zehn Geschichten wird das Herkunftsland, aus denen diese Frauen stammen und geflohen sind, besser verständlich. Damit wird das Buch abgerundet und schafft den Bogen zwischen individuellen Schicksalen und gesellschaftlichen Problemlagen.

Aufschlussreich, berührend und wichtig für alle, die im Bereich Asyl und Migration tätig sind oder sich für Frauenrechte interessieren und engagieren.



**Lea Ackermann, Mary Kreutzer, Alicia Allgäuer:**  
**In Freiheit leben, das war lange nur ein Traum.** Mutige Frauen erzählen von ihrer Flucht aus Gewalt und moderner Sklaverei. Kösel-Verlag 2010, 240 Seiten, empf. Verkaufspreis € 18,50

**Haben auch Sie ein Buch, von dem Sie meinen, dass andere es unbedingt - oder vielleicht auch keinesfalls - lesen sollten? Stellen Sie es kurz vor. bra belohnt jede veröffentlichte Vorstellung mit einem € 10,- Gutschein.**



## Betreuen aus Leidenschaft

Beate Gober begleitete für die **bra** eine Heimhelferin in ihrem Berufsalltag.

HeimhelferInnen  
sind für die  
KundInnen oft die  
einzigsten  
Ansprech-  
personen

Da Betreuen und Pflegen einer der Kernbereiche der Caritas ist, wollte ich mir einmal ansehen, wie der Arbeitsalltag bei den Heimhilfen abläuft. Von der Sozialstation Meidling werde ich eingeladen, eine Kollegin zu begleiten.

Um 7 Uhr 39 stehe ich vor der Station und werde der Kollegin Elisabeth Crossen zugeteilt. Die wiederum begrüßt mich kurz und mahnt zu großer Eile, da der Kundentermin eingehalten werden muss, und die öffentlichen Verkehrsmittel ... - „Keine Sorge“, war meine Antwort, „Wir fahren mit meinem Auto.“ Während der Fahrt erfahre ich von ihr, dass die Anfahrtswege zeitmäßig immer sehr knapp kalkuliert seien, aber durch die Fahrt mit dem Auto gewinnen wir sehr viel Zeit. So haben wir die Möglichkeit zu plaudern.

### Für Menschen da sein

Elisabeth hat schon immer Menschen betreut, erzählt sie mir. Ihre zweite Leidenschaft, das Tanzen, war zeitweilig ihr Beruf. Sie hatte auch Erfolge, aber sie erkannte, dass sie doch wieder etwas machen möchte, das auch anderen Menschen hilft. Also absolvierte sie Kurse, um wieder am Laufenden zu sein, und so kam sie zu dem, was sie jetzt tut: Menschen betreuen und ihnen eine Stütze sein. Menschen helfen und den Alltag für diese Menschen leichter machen – ihnen Lebensqualität geben.

### Freundin, BetreuerIn, ZuhörerIn

Je länger sie mir von ihren Motiven und Beweggründen erzählt, umso mehr wird mir bewusst, sie lebt das Leitbild der Caritas.

Wir kommen in eine Wohnung in der Nähe des Schlosses Hetzendorf, eine gediegene Gegend, denn alles wirkt sehr gepflegt. Elisabeth beginnt mir einige Informationen über die Familie zu geben. Man könnte fast sagen, sie bereitet mich vor. Ein Paar – seit 48 Jahren glücklich zusammen, aber beide brauchen Betreuung: Er hat Alzheimer, sie Parkinson und ist äußerst immobil. So die Kurzfassung, die es nun für Elisabeth zu bewältigen gilt. Für Elisabeth heißt das, zum einen den Alltag der beiden vorzubereiten und zum anderen die beiden zu unterhalten. Freundin, Betreuerin, ZuhörerIn und vor allem Mensch gleichzeitig zu sein.

In der Wohnung angekommen fällt als erstes Elisabeths Jacke und sie steht mit ihrem Arbeitsmantel, der sie als Caritasmitarbeiterin ausweist, mitten im Raum wie eine Lichtgestalt. Jetzt weiß man von weitem, warum sie hier ist.

Nun geht alles ganz schnell und professionell. Nach kurzer aber herzlicher Begrüßung, gibt es ein Fußbad für die Frau, ein Frühstück für beide, zwischendurch wird der Leibstuhl entsorgt, kontrolliert, ob der Mann sich auch richtig angezogen hat. Nebenbei wird geplaudert, über den Besuch des Sohnes, übers vergangene Wochenende und, wie könnte es anders sein, über das Fernsehen.

### Waschen, Essen machen, putzen

„Würden Sie mir bitte helfen den Müll rauszubringen, Herr A.?“, fragt Elisabeth mit einem freundlichen Lächeln. Und ganz Kavalier der alten Schule bereitet sich Herr A. vor, Elisabeth in die Kälte zum Müllcontainer zu begleiten. An der Garderobe wird er kurz unwillig und beginnt zu schimpfen, weil er seinen Hut nicht findet. Aber wie von Zauberhand steht die Heimhilfe neben ihm und hält den Hut in der Hand, und ab geht's in die frische Luft.



Fotos: Beate Gober

Elisabeth  
und Herr A. beim  
Hinaustragen  
des Mülls

Wieder zurück in der Wohnung wird erst einmal gründlich Staub gesaugt und dann die Betten gemacht. Danach schneidet sie dann für jeden der beiden einen Teller Obst. Elisabeth achtet darauf, dass alles schön arrangiert ist, denn das Auge isst ja mit. Während der Zubereitung bespricht sie, wann sie heute abends wiederkommt und was noch zu tun ist.

Zum Abschluss erledigt Elisabeth noch die Dokumentation. Alles Wichtige wird festgehalten, damit auch die KollegInnen wissen, was zu tun ist. Sie trägt alles gewissenhaft ein und wir verabschieden uns von dem Ehepaar.

### Gesellschaftliche Anerkennung fehlt

Wir fahren zurück zur Sozialisation, wo Elisabeth jetzt auf Grund der Autofahrt genügend Zeit hat, sich auf den nächsten Einsatz vorzubereiten.

Ich bleibe zurück mit meinen Eindrücken - die Umsicht, die Geduld, die positive Energie und das alles unter Zeitdruck und mit nicht immer einfachen KundInnen. Über 650 KollegInnen der Caritas Wien gehen dem Beruf der Heimhilfe nach.

Diese KollegInnen praktizieren täglich,

was Caritas heißt. Ich denke, diese KollegInnen haben sich die selbe Aufmerksamkeit seitens des Dienstgebers verdient, mit der sie ihren KundInnen begegnen.



Leider fehlt dem Beruf wie vielen im Sozialbereich die gesellschaftliche Anerkennung. In der Kampagne „Soziale Arbeit ist mehr wert“ arbeiten Gewerkschaft und Betriebsräte seit langem an Verbesserungen, um eine gute Betreuung zu guten Bedingungen auch in Zukunft für alle zu sichern.

Mitarbeiterinnen  
der Sozialstation  
Meidling

## Betriebsratswahlen

**Ein funktionierender Betriebsrat ist wichtig. 2011 finden Wahlen statt.**

Die laufende Betriebsratsperiode neigt sich dem Ende zu. Am 28. April finden die nächsten Betriebsratswahlen statt.

Als Vorbereitung auf die Wahl ist eine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes notwendig.

Die Betriebsversammlungen werden für die Caritas GesmbH und Caritas Hilfe in Not zur gleichen Zeit aber getrennt stattfinden. Genauere Einladungen folgen noch.

Merken Sie sich den Termin vor.

## Ankündigung der Betriebsversammlung

**Zur Wahl des Wahlvorstandes**

am

**31. März 2011**

um

**17.00 Uhr**

in der Caritas-Zentrale

(16., Albrechtskreithgasse 19-21)



## So erreichst Du/erreichen Sie den Betriebsrat

### Hilfe in Not



**Josef Wenda**  
Vorsitzender  
01/878 12 - 116  
0664/842 74 23  
Fax: 01/878 12-9116

josef.wenda@caritas-wien.at

**Octavia Ess-Dietz**

Haus Miriam

01/408 60 45

octavia.ess-dietz@caritas-wien.at

**Beate Gober**

Carla Nord

01/259 99 69 - 21

beate.gober@caritas-wien.at

**Karin Jovic**

Mädchenzentrum peppa

01/493 09 65

karin.jovic@caritas-wien.at

**Maximilian Kirschner**

Flughafensozialdienst

0664/621 72 40

maximilian.kirschner@caritas-wien.at

**Silvia Korlath**

Familienzentrum

01/481 5 481 - 60

silvia.korlath@caritas-wien.at

**Ilse Pirka**

Ausbildungszentrum Seegasse

01/317 21 06 - 31

ilse.pirka@ausbildung.caritas-wien.at

**Patricia Velencsics**

Genea

01/5453298

patricia.velencsics@caritas-wien.at

**Hans Georg Wächter**

Tageszentrum Lacknergasse

01/479 23 94 - 13

hansgeorg.waechter@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@caritas-wien.at

**Elfriede Bartsch**

Sst. Meidling

0664/842 75 92

**Alois Busch**

Retz

02942/23 40

**Reinhard Edler**

Haus Battiggasse

01/689 79 30

**Margarethe Gruber**

Zentrale

01/878 12 - 113

margarethe.gruber@caritas-wien.at

**Benny John**

Haus Klosterneuburg

02243/358 11 - 320

**Mag. Danuta Labuda**

Haus Franciscus

01/734 58 25 - 41

**Riki Klade**

Verrechnung Mobile Dienste

01/878 12 - 376

riki.klade@caritas-wien.at

**Elisabeth Mayer-Frank**

Sst. Am Tabor

01/216 35 79



**Elisabeth Pauer**  
stellv. Vorsitzende  
01/878 12 - 115  
0664/842 94 17  
Fax: 01/878 12-9115

elisabeth.pauer@caritas-wien.at

**Danuse Nastincova**

Haus Josef Macho

01/727 02

**Norbert Niederhofer**

Mobile Wohnassistenz

02942/28 396

norbert.niederhofer@caritas-wien.at

**Ana Randasu-Spazierer**

Haus St. Antonius

01/278 63 31 - 22

**Andrea Rezsna**

Haus St. Elisabeth

01/369 24 53

**Margarete Schramek**

Sst. Reisingergasse

01/603 34 77

**Sandra Schwann**

Haus St. Barbara

01/866 11 - 4100

**Marek Walasinski**

Haus Klosterneuburg

02243/358 11 - 120

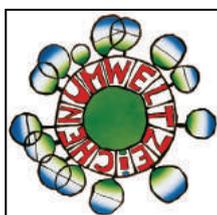
**Monika Wallig**

Mobile Wohnassistenz

02942/28 396

monika.wallig@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:** Reinhard Edler, Beate Gober, Karin Jovic, Maxi Kirschner, Elisabeth Pauer, Marek Walasinski, Patricia Velencsics, 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