

Editorial

Der Herbst zieht ins Land und mit ihm die Ernte. Auch der Betriebsrat durfte einiges an gutem Feedback (Ernte) seiner Arbeit und der Betriebsausflüge einholen. Während sich in Feld und Flur alles auf den Winter vorbereitet, bleiben wir weiter aktiv. Bald stehen wir vor den nächsten Gehaltsverhandlungen.

Auch die Ehrungsfeiern gilt es vorzubereiten, um so die Früchte jahrzehntelanger Arbeit sichtbar zu machen. Denn das Erinnern an schöne gemeinsame Erlebnisse ist ein gutes Mittel, sich gegen trübe Tage zu wappnen, die in jedem Arbeitsleben, vor allem im Sozialbereich, aufziehen.

In dieser **bra** setzen wir den Schwerpunkt Gewalt gegenüber MitarbeiterInnen fort und haben dazu Führungskräfte befragt.

Auch die Früchte der Arbeit und die „Last des Lebens“ sind oft ungleich verteilt. Frauen in Österreich sind hier leider oft noch benachteiligt. Das Frauenfest machte auf diese Thematik aufmerksam.

Wenn wir in den Herbst des Lebens ziehen, hoffen Frauen wie Männer, dass wir auch die Arbeit hinter uns lassen können. Erfreulicher ist es dann, wenn gut vorgesorgt wurde. Daher versuchen wir die Mitarbeitervorsorge zu optimieren, sodass der Fruchtkorb am Arbeitsende möglichst gut gefüllt ist.

Herbstliche Grüße –
Ihr Reinhard Edler-Steiner



Foto: Jens Bredehorn_pixelio.de

Aus dem Inhalt

Vorhang auf - Carla Nord	2
Gewalt gegen MitarbeiterInnen, Teil 3	4
Rückblick in Bildern - Betriebsausflüge	6
Die Seite der Betriebsärztin	8
Das war das Frauenfest ♀	9
Aus dem Betriebsratsalltag	10
Vorschau Ehrungsfeier 2011	11
Erreichbarkeit des Betriebsrats	12



Das Carla Nord - mehr als nur ein Spendenla

Für die bra gewährt uns Beate Gober auch einen Blick hinter die Kulissen der all

Jede und jeder von uns kennt die Carlas, die Spendendrehkreise der Caritas, die in den großen Lagern am Mittersteig oder im Norden Wiens in Floridsdorf beheimatet sind. Jede und jeder von uns hat schon das eine oder andere Mal mit den Carlas zu tun gehabt, sei es bei einem Einkauf privater Natur oder man hat KlientInnen dorthin vermittelt, oder aber bedürftige Personen zum Möbelbezug in die Carlas geschickt. Wer aber steckt hinter dem Carla? Wer sind die Menschen, die diese sehr große und traditionelle Einrichtung bewegen und mit Leben erfüllen? Wir begeben uns heute zu einer Bestandsaufnahme ins Carla Nord in Floridsdorf.



Foto: Caritas

Das Kernteam des Carla Nord posiert in Rennstellung

Das Carla Nord hat sich seit seiner Gründung ständig weiterentwickelt und vergrößert. Wurde es ursprünglich ins Leben gerufen, um die legendären Hilfsttransporte für „Nachbar in Not“ zu organisieren und die logistische Abwicklung überhaupt zu ermöglichen, so ist es heute Heimat für viele verschiedene Caritas-einrichtungen. Von hier aus werden im Rahmen der sozialökonomischen Projekte Dienstleistungen in unterschiedlichster Weise angeboten und realisiert: Gartenbetreuungen - Instandhaltungen, Re-

novierungen, Restaurierungen, Reinigungstätigkeiten und, nicht zu vergessen, die Handysortierung im Rahmen der 3 - Aktion. Das Transportcenter, welches Möbelabholungen, Räumung von Verlassenschaften und fallweise auch Zustellungen anbietet, feierte heuer sein zehnjähriges Bestehen.

Das Kerngeschäft des Carla Nord sind allerdings die Spenden und deren Wiederverwertung - sprich Verkauf. Hier handelt es sich um Dinge des täglichen Alltags, wie Stricknadeln, Kleidung, Geschirr, Sportartikel, Möbel bis hin zu Antiquitäten: Kästen von Möbelix über Ikea und Jugendstil bis zu byzantinischen Handarbeiten, Raritäten aus den 50er-, 60er- und 70er Jahren - in Summe bis zu 15 Tonnen wöchentlich. Jedes Stück wird in die Hand genommen, auf Funktionalität überprüft, bewertet, gereinigt, mit Preisen versehen und in den Regalen verstaut.

Abgesehen von den Transitarbeitskräften (Tak) und Tagelöhnern, die in den Langzeitarbeitslosenprojekten beschäftigt sind, arbeitet hier das Stammpersonal der Carlas. Es versucht jeden Tag den Spagat zwischen Verkaufstätigkeit und Kundenbetreuung, Sortierung, Preisfestsetzung, Präsentation, Reinigung und der Motivation von deren Schützlingen in den Arbeitsprojekten zu schaffen.

Es fällt mir auf, dass gerade hier bei diesen KollegInnen, die unter besonders schweren Arbeitsbedingungen ihren Dienst versehen, über 75 Prozent der MitarbeiterInnen schon länger als zehn Jahre - und einige davon noch länger - bei der Caritas beschäftigt sind, ein Phänomen, das innerhalb der Caritasstrukturen auffällt.

ager seits bekannten Caritas Läden

Grund genug mich einmal unter den KollegInnen umzuhören, warum dies so ist. Von Frau Simone – sie ist schon seit Jahren Leiterin der Möbelabteilung – bekomme ich die ersten Hinweise: Weil hier nicht ein Tag wie der andere ist. Jeden Tag neue Menschen, neue Herausforderungen, die sich nicht miteinander vergleichen lassen; und die Möglichkeit etwas zu bewegen, zu verändern, zu verbessern. „Wenn ich mir ansehe wie sich diese Einrichtung in den letzten 20 Jahren verändert hat, beeindruckt mich das immer wieder“, lässt sie mich wissen. „Wir – und damit meine ich das gesamte Carla-Team“, sagt sie, „kämpfen im Winter mit der Kälte und im Sommer mit extremer Hitze, wir müssen uns das ganze Jahr mit Staub und Schmutz auseinandersetzen, die Arbeitsanforderungen werden immer mehr, und so ist jeder Tag ein kleiner Sieg, der motivierend wirkt. Weil ich sehe, wir haben gemeinsam wieder etwas weitergebracht und zum Positiven hin verändert.“

Von meinem Kollegen Rupert, der täglich ca. 200 km (!) in die Arbeit pendelt und beinahe ausschließlich im Verkauf tätig ist, höre ich Ähnliches: „Vom einfachen Asylwerber, der ein Gitterbett fürs Neugeborene braucht, dem einfachen Arbeiter, der seine Einrichtung günstig erneuern möchte, über namhafte Filmgesellschaften, die sich mit Requisiten eindecken, bis hin zum Kommerzialrat, der sich mit Kennerblick in der Antiquitätenabteilung umschaute, habe ich hier alle Kundenschichten. In welchem anderen Job habe ich sonst so viel Abwechslung?“, erklärt er mir: „Jeden Tag hunderte Schicksale und Geschichten, keine gleicht der anderen.“ Rupert ist mit Unterbrechung schon 25 Jahre bei der Caritas.

In der Textilabteilung treffe ich auf Bibiana, die versucht ein System in Tonnen

von Kleidungsstücken, Bergen von Decken und Unmengen von Kinderspielzeug zu bringen. Auch sie werkt hier schon dreizehn Jahre und wird nicht müde dabei. „Man arbeitet hier wie in einer Zeitmaschine, Mode aus vergangenen Tagen wird hier wieder lebendig, und so manches Kinderspielzeug bringt Kinderaugen schon das dritte Mal zum Glänzen“, lächelt sie. „Mit jedem Handgriff, den ich hier tue, kann ich einem Menschen Freude bereiten. Und mit jeder Decke, mit jedem Kleidungsstück das ich hier sortiere, kann in anderen Caritasprojekten in der ganzen Welt geholfen werden. Das ist doch schon was – dafür nehme ich gerne die Strapazen einer schweren Arbeit in Kauf.“

Günther, der in der Werkstätte als „Mädchen für Alles“, oder besser gesagt als „Mann für alle Fälle“, tätig ist, und das auch schon beinahe fünfzehn Jahre, bringt es auf den Punkt: „Ich arbeite gerne hier, weil wir hier über die Jahre zu einer großen Gemeinschaft zusammengewachsen sind: KundInnen, TransitmitarbeiterInnen, KollegInnen und sogar unser Chef – wir sind alle über die Jahre gewissermaßen eine Familie geworden!“

Fakten

Gegründet vor 21 Jahren
Verkaufsfläche von 4000 m²
12 MAInnen, 14 Tak, 2 Freigänger, bis zu 5 Tagelöhner täglich, 8 ehrenamtliche MAInnen
Möbel-, Textilverkauf, Auto-/Werkstätte, Büro/Kassa
Recycling - Handys
Spendenannahme bis zu 4t tgl.
1000t Waren/Jahr werden sortiert und verkauft, 400-500 KundInnen täglich, 700.000€ Umsatz/Jahr - für Hilfsprojekte
Autoflohmarkt 1-2x/Jahr
Büchermarkt im erzbischöflichen Palais hinter dem Stephansdom

Rupert - das Gesicht des Verkaufs



Foto: Caritas

Gewalt gegen MitarbeiterInnen

Im letzten Artikel ([bra 2/ 2011](#)) berichteten MitarbeiterInnen von Gewalterfahrung
 triebsrät zu Wort. Von Patricia Velencsics und Max Kirschner

Thomas Siegl leitete mehrere Jahre den Bereich „Mobile Dienste“ und ist seit 1. September 2011 Leiter von „Betreuen und Pflegen“ in Wien. Seiner Meinung nach gibt es in dem Bereich „Betreuen und Pflegen“ ein großes Bewusstsein zum Thema Gewalt und Aggression.

Grenzen festlegen...

Warum sind
 Grenzen so
 wichtig?

Einhalten von Grenzen sei die wichtigste Prävention, denn Gewalt bedeute immer Verletzung von Grenzen, so Thomas Siegl. Es beginne mit scheinbaren Nebensächlichkeiten. So sei das Tragen einer Dienstuniform ein Zeichen, dass es sich immer und in jeder Situation um einen beruflichen Kontakt handle. „Die MitarbeiterInnen werden angehalten die KundInnen immer zu siezen. Mit einem „Du“ werden die Grenzen aufgebrochen, es wird amikal oder gar verwandtschaftlich verstanden. Aus einem freundlichen Schulterklopfen kann in einer anderen Situation ein aggressiver Übergriff werden. Das wichtigste also ist, sehr klare Grenzen vorzugeben und sie auch selbst einzuhalten.“ Dabei dürfe man aber nicht vergessen, meint Thomas Siegl, dass Grenzen ja nicht nur individuell verschieden seien, sondern auch je nach soziokulturellem Hintergrund anders definiert sind.

Wer gut geschult
 ist, kann auf
 Gewalt adäquat
 reagieren...

In einer Begegnung zwischen KundIn und MitarbeiterIn treffen also nicht nur individuelle, sondern auch kulturell geprägte Grenzziehungen aufeinander.

... aber mit flexiblem Umgang

Für Otto Lambauer, stellvertretenden Bereichsleiter „Menschen mit Behinderung“, ist es wichtig, ein angstfreies Klima zu schaffen, wo ein/e MitarbeiterIn auch einmal einer Forderung einer/s Klientin/en nachgeben darf, z. B. nach Zigaretten, um einen möglichen tätli-

chen Angriff zu vermeiden, ohne hinterher befürchten zu müssen, dafür gemäßregelt zu werden. Im Mittelpunkt der Betreuungsarbeit stünden die Wünsche der KlientInnen, falls diese jedoch einmal mit beispielsweise der Heimordnung in Konflikt kämen, müsse die Möglichkeit bestehen flexibel abzuweichen, um eben einer Eskalation vorzubeugen.

Schulung ist die beste Prävention

Der Dienstgeber kann seine MitarbeiterInnen nicht immer vor Grenzüberschreitungen seitens der KundInnen schützen, ein gewisses Risiko ist nicht auszusräumen. Was ein Dienstgeber aber tun kann und soll, ist die MitarbeiterInnen zu schulen.

Werden MitarbeiterInnen geschult und auf unangenehme Situationen vorbereitet?

Ja, sagt Thomas Siegl, in der Ausbildung werde das Thema „Abgrenzung zur/m Kundin/en“ behandelt, auch in verschiedenen Workshops werde zum Beispiel ein Deeskalationstraining angeboten. Otto Lambauer bestätigt das. Auch er meint in seinem Bereich gebe es Schulungen, wie „Umgang mit aggressiven Verhalten“ und andere Workshops, um präventiv wirken zu können.

Von Schulungen weiß auch Gabi Wurzer, Betriebsratsvorsitzende der Ges. m. b. H. Allerdings, so Wurzer, wurde der Betriebsrat nicht explizit eingeladen, somit wisse sie auch nicht, was dort genau gelehrt werde. Von Selbstschutzmaßnahmen habe sie von KollegInnen aus dem Bereich gehört.

Folgen von Gewalt

Wenn es zu einem Vorfall kommt, was passiert dann? Wie gehen Vorgesetzte

gen am Arbeitsplatz. In der dritten Folge kommen Führungskräfte und der Be-

damit um und erfährt der Betriebsrat davon?

Es werde jeder Fall im Team besprochen, versichern Lambauer und Siegl, und im Bedarfsfall werde Supervision zur Verfügung gestellt. Komme es zu einer Eskalation des Konfliktes, kann es dazu führen, dass man sich entweder von MitarbeiterInnen oder von KundInnen trennen müsse. Otto Lambauer versichert, dass eine Trennung von einer/m MitarbeiterIn aber nur dann statfinde, wenn eine Reaktion der/s/selben absolut inadäquat war, was selten vorkomme.

Im „Mobilen Bereich“ sei auch ein Betreuungswechsel möglich, erklärt Siegl. Gabi Wurzer zeichnet ein anderes Bild. Sie wisse, dass ein Betreuungswechsel in den Mobilen Diensten nicht immer gemacht werde, wenn es notwendig sei.

Im Bereich „Menschen mit Behinderung“ sei ein Betreuungsende sehr selten. Insgesamt ist aus ihrer Sicht nicht ausreichend Unterstützung für die KollegInnen gegeben. „Der Fehler, warum es zu Gewalt und letztlich zur Eskalation kam, wird bei den Caritas-KollegInnen gesehen, daher gab es meines Wissens bisher keinen Rückhalt für die betroffenen KollegInnen seitens der Leitungen“, stellt sie fest.

Verbesserungsvorschläge

Wo sehen Führungskräfte und Betriebsrat Handlungsbedarf?

Es werde viel im Bereich getan, meint Otto Lambauer, ob es genug sei, das könnten nur die MitarbeiterInnen beurteilen, in Form einer Umfrage sei das abfragbar, was auch getan werde.

Auch Thomas Siegl schätzt seinen Bereich so ein, dass es ein hohes Bewusst-



sein für dieses Problem gibt. Im Rahmen des nun stattfindenden Diversitätsprozesses könne man auch weitere Workshops anbieten, um für kulturell unterschiedliche Grenzen zu sensibilisieren, wäre seine Anregung.

Gabi Wurzer sieht die Notwendigkeit, eines Angebotes für Betroffene: „Seitens des Betriebsrates fordern wir schon seit längerem eine Anlaufstelle für betroffene KollegInnen. Von der Personalchefin wurde uns zugesichert, dass an einer Stelle gearbeitet wird, wohin sich KollegInnen im Falle von Gewalt wenden können. Da wir nicht direkt mit Gewalt in Berührung kommen, der Betriebsrat ist ja nicht hautnah dabei, ist es eben notwendig eine professionelle Stelle einzurichten.“

Der Betriebsrat hilft

Weiters appelliert sie an MitarbeiterInnen, sich nach einem Vorfall umgehend mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen, um Unterstützung zu erhalten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Umgang mit der Problematik seitens der interviewten Führungskräfte teilweise anders eingeschätzt wird, als seitens der Betriebsratsvorsitzenden. Eine Beratungsstelle für betroffene MitarbeiterInnen wäre jedenfalls eine wichtige Maßnahme.

Gewalt an einer Kollegin! Dieser Arm möge ein Einzelfall bleiben!

Nehmen Sie bitte das Angebot des Betriebsrats Ihnen zu helfen wahr, Er stellt auch ein wichtiges Bindeglied zwischen Leitung und Betroffener/ m dar.





Betriebsausflug 2011

Die Ausflüge führten heuer wieder zu drei Zielen, es standen neun Termine zur Auswahl. Mehr als 1.500 TeilnehmerInnen nutzten das vielfältige Angebot, auch 85 PensionistInnen gönnten sich einen erholsamen Tag.

Wie gewohnt fand die Therme den größten Anklang. Diesmal lud der Betriebsrat in die Therme Oberlaa, die sich in neuem Gewand präsentierte - die TeilnehmerInnen waren begeistert.

Auch dieses Jahr konnten sich die KollegInnen von der Schönheit einer Schifffahrt überzeugen. Eine Stadtführung durch das mittelalterliche Hainburg sowie Essen, Musik und Tanz auf dem Schiff rundeten das Programm ab.

Die wiedereingeführte Wanderung fand auch eine Anhängerschaft - der Weg führte einerseits durch das Taffa- und andererseits durch das Kamptal. Der Wettergott ließ uns durchwegs schönes Wetter angedeihen, ein nachmittägliches Gewitter ließ die Wanderung zu einem Erlebnis werden. Mittags und abends konnten sich die KollegInnen von guter Küche überzeugen.

Ein herzliches Dankeschön an alle! Bleiben Sie sich treu und verbringen Sie nächstes Jahr auch wieder einen Tag mit Ihren lieben KollegInnen.



Gut gewappnet in die kalte Jahreszeit

Katharina Fischer, unsere Arbeitsmedizinerin, klärt auf!

Mit dem Herbstbeginn kommen Erkältungskrankheiten wieder häufiger vor.

Die Influenzaimpfung ermöglicht neben anderen gesundheitsfördernden Maßnahmen einen brauchbaren Schutz.

Sie können sich im Rahmen ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz impfen lassen.

In Bereichen mit besonders hoher Ansteckungsgefahr übernimmt ihre Kostenstelle den Aufwand für den Impfstoff.

Die Durchführung der Impfung wird vom Arbeitgeber bezahlt.

Vorbeugende Maßnahmen:

Ein gesundheitsbewusster Lebensstil (Ernährung, Bewegung, Erholung) wirkt sich positiv auf das Immunsystem aus und kann damit die körpereigene Abwehr erhöhen.

Gerade während der Grippezeit können persönliche Hygienemaßnahmen dazu

beitragen, das Infektionsrisiko zu senken:

- Regelmäßiges Händewaschen mit Seife und warmen Wasser
- Berühren von Augen, Nase oder Mund mit ungewaschenen Händen vermeiden
- Händeschütteln oder Begrüßungsküsse während der Grippezeit einschränken
- Bei der Pflege von erkrankten Personen besonders auf Hygienemaßnahmen achten

Impfung:

Eine Influenzaimpfung ist wegen der sich rasch verändernden Viren jährlich zu erneuern.

Die Durchführung beginnt im Herbst. Jede/r Geimpfte vermindert das Risiko einer Ausbreitung der Erkrankung auf ältere und geschwächte Menschen.

Influenza Fakten:

Besonders bei älteren Menschen kann die Grippe zu lebensbedrohlichen Komplikationen führen (z. B. Lungenentzündung, Herz-/Kreislaufversagen).

Aber auch bei Kindern und Erwachsenen besteht die Gefahr einer schweren Erkrankung als Folge einer Grippe, insbesondere wenn bereits eine Grunderkrankung vorliegt (Erkrankungen der Atemwege, Asthma, Herz-/Kreislaufkrankungen, Nierenfunktionsstörungen, Diabetes).

Kinder sind die ersten Opfer der Grippe. Jeder Grippewelle geht ein Erkrankungsgipfel bei Kindern voraus. Kinder tragen entscheidend zur Verbreitung der Grippe bei. Kinder können ältere Menschen durch Tröpfcheninfektion jederzeit infizieren. Betreuungspersonen und Angehörige von gefährdeten Personen (zum Beispiel kranke Kinder, BewohnerInnen von Altersheimen) haben ein erhöhtes Risiko infiziert zu werden.

Unterschied Erkältung (grippaler Infekt) und echte Grippe (Influenza):

Beide Erkrankungen werden durch verschiedene **Viren** hervorgerufen.

Das erklärt auch den unterschiedlichen Verlauf.

Symptome	bei Influenza	bei Erkältung
Beginn der Beschwerden	schlagartig	verlangsamt
Fieber, Schüttelfrost	häufig	selten
Husten	üblich, stark	unüblich, leicht
Kopfweg	vorherrschend	selten
Gelenk- und Gliederschmerzen	häufig, oft sehr ausgeprägt	kaum
Müdigkeit und Abgeschlagenheit	von 2-3 Wochen Dauer	nur kurz und schwach ausgeprägt

100,5 Jahre internationaler Frauentag 10,5 Jahre Caritas Frauennetz ♀

In der Caritas wurde gefeiert - ein Bericht von Patricia Velencsics



Am 8. September 2011 fand im vollbesetzten Elisabethsaal des Leopold Ungar Hauses das erste Caritas Frauenfest statt. Die Veranstaltung war vom Caritas Frauennetz mit Unterstützung der Marketingabteilung und der Geschäftsführung organisiert worden.

Im ersten Teil ging es um inhaltliche Themen. Alle Caritas Fraueneinrichtungen präsentierten sich mit einem Infotisch: *peppa, Haus Miriam, Frauen-WohnZentrum, die beiden Mutter Kind Häuser und das Caritas Frauennetz.



Petra Unger erläuterte in ihrem Vortrag „Frauenräume – Freiräume“ anschaulich die Entstehung und Geschichte von Frauen-

räumen im Rahmen der österreichischen Frauenbewegung. In der anschließenden Podiumsdiskussion „Notwendigkeit von Frauenräumen“ wurde unter Leitung von Petra Unger und Beteiligung von Generalsekretär Werner Binnenstein-Bachstein und Vertreterinnen der Fraueneinrichtungen eine caritasinterne Bestandsaufnahme gemacht. Es gibt bereits einige Angebote für Frauen, die gut besucht, bis überlaufen sind. So würde ein zweites



*peppa anderorts in Wien genau so gut angenommen werden, wie das erste *peppa, vermutete Karin Jovic (*peppa). Im Wohnungslosenbereich sei der Bedarf ebenso größer, als das Angebot, berichtet Elvira Loibl (Frauen-WohnZentrum). Es könne nicht sein,

dass es für eine wohnungslose hochschwängere Frau keinen Wohnplatz gebe. Auch das Thema Gewalt gegen Mitarbeiterinnen wurde diskutiert. Marianne Beyer betonte die Bedeutung vom Frauennetz in der Caritas als Forum, das sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzt und im Diversitätsprozess eine wichtige Rolle einnimmt.



Seitens der Geschäftsführung gab es ein klares Bekenntnis zu Frauenthemen in der Caritas, sowohl hinsichtlich Klientinnen, als auch Mitarbeiterinnen. Das Frauennetz sei eingeladen, zu inhaltlichen Fragen Diskussionen und Standpunkte einzufordern, so Werner Binnenstein-Bachstein. Aus dem Publikum kam die Anregung öfter solche Veranstaltungen zu machen, um Frauenthemen zu platzieren und Raum für inhaltliche Auseinandersetzung zu schaffen, denn im Alltag gingen diese Themen oft unter.

Damit das Feiern aber nicht zu kurz kam, sorgten zuerst „All'Arrabiata“ mit einem hinreißenden Konzert und anschließend Djane Brunnhilde mit schwungvoller Tanzmusik für einen gelungenen Abschluss.



Kontakt für Interessierte:
frauennetz@caritas-wien.at
Nächstes Treffen:
18. Oktober 2011,
13³⁰ - 15³⁰ in der
Zentrale (LUH)

Geringfügig Beschäftigte, die an Sonn- und Feiertagen Nachtdienste versehen - ein Dauerthema, aber längs



Für geringfügig Beschäftigte gilt, wie für alle anderen MAInnen der Caritas, genauso der Kollektivvertrag!

Nachdem seit Juli 2009 eine Abgeltung in Stunden für geringfügig Beschäftigte von Diensten an Sonn- und Feiertagen bzw. von Nachtdiensten (ND) (sowohl für solche mit und ohne Schlafberechtigung) erfolgte, wurde bedauerlicherweise von Seiten der Caritas darauf vergessen rückwirkend mit 1. Jänner 2010 auch die Kumulierung von Sonn- und Feiertagsdiensten und Nachtdiensten zu verrechnen – das heißt die gleichzeitige Auszahlung von Sonn-/Feiertags- und Nachtdienstzuschlägen. Aus diesem Grund sprach der Betriebsrat bei der Geschäftsführung vor, wo eine Einigung dahingehend erzielt wurde, dass selbstverständlich kumuliert berechnet und nachverrechnet wird.

a) Bei Diensten mit Schlafberechtigung: Für die Nacht (von 22 bis 6 Uhr) wird eine Nachtdienstpauschale in Form von 1 ½ Stdn. UND in der Regel 4 x 0,3 Stdn. dazugerechnet, wobei 1 x 0,3 Stdn. zwischen 22 und 24 Uhr, bzw. 3 x 0,3 Stdn. zwischen 0 und 6 Uhr anfallen.

b) Bei wachen Nachtdiensten: Für die Nacht wird eine Nachtdienstpauschale in Form von 3 Stdn. UND 8 x 0,3 Stunden dazugerechnet.

Beispiele:

ad a) 1.) Ein Dienst beginnt um 20 Uhr samstags und endet am nächsten Sonntag Morgen um 8 Uhr:

Die/ der Koll. schreibt sich von 20 bis 22 Uhr 2 Stdn., von 22 bis 6 Uhr in der Regel 4 Stdn., weitere 1 ½ Stdn. als Nachtdienstpauschale für die Nacht, und noch 2 weitere Stdn. für die Zeit von 6 bis 8 Uhr. Zusätzlich kommen dann für die Zeit von null bis 6 Uhr 3 x 0,3 Stdn., und von 6 bis 8 Uhr 2 x 0,3 Stdn. als Sonn-/Feiertagszuschlag hinzu. Die Arbeitszeit beträgt folglich 11 Stunden.

2.) Ein Dienst beginnt um 20 Uhr sonn-

tags und endet am nächsten Montag Morgen um 8 Uhr:

Die/ der Koll. schreibt sich von 20 bis 22 Uhr 2 Stdn., von 22 bis 6 Uhr in der Regel 4 Stdn., weitere 1 ½ Stdn. als Nachtdienstpauschale für die Nacht, und noch 2 weitere Stdn. für die Zeit von 6 bis 8 Uhr. Zusätzlich kommen dann für die Zeit von 20 bis 22 Uhr 2 x 0,3 Stdn. und für die Zeit von 22 bis 24 Uhr 1 x 0,3 Stdn. als Sonn-/ Feiertagszuschlag hinzu. Die Arbeitszeit beträgt folglich 10,4 Stunden.

3.) Ein Dienst beginnt um 20 Uhr sonn-
tags und endet am nächsten Feiertag Morgen um 8 Uhr:

Die/ der Koll. schreibt sich von 20 bis 22 Uhr 2 Stdn., von 22 bis 6 Uhr in der Regel 4 Stdn., weitere 1 ½ Stdn. als Nachtdienstpauschale für die Nacht und noch 2 weitere Stdn. für die Zeit von 6 bis 8 Uhr. Zusätzlich kommen dann für die Zeit von 20 bis 22 2 x 0,3 Stdn., für die Zeit von 22 bis 6 Uhr 4 x 0,3 Stdn. und für die Zeit von 6 bis 8 Uhr 2 x 0,3 Stdn. als Sonn-/ Feiertagszuschlag hinzu. Die Arbeitszeit beträgt folglich 11,9 Stunden.

Bei ND mit Schlafberechtigung wird keine Pause von 0,5 Stunden abgezogen!

ad b) 1.) Ein Dienst beginnt um 20 Uhr samstags und endet am nächsten Sonntag Morgen um 8 Uhr:

Die/ der Koll. schreibt sich von 20 Uhr bis 8 Uhr 12 Stdn. abzüglich einer Pause von 0,5 Stunden. Hinzu kommt die Nachtdienstpauschale von 3 Stunden. Zusätzlich werden für die Zeit von 0 bis 8 Uhr 8 x 0,3 Stdn. als Sonn-/Feiertagszuschlag addiert. Die Arbeitszeit beträgt folglich 16,9 Stunden.

2.) Ein Dienst beginnt um 20 Uhr sonn-
tags und endet am nächsten Montag Morgen um 8 Uhr:

st gelöst; zusammengefasst von Maxi Kirschner

MitarbeiterInnen- vorsorgekassa - neu

Josef Wenda informiert

Die/ der Koll. schreibt sich von 20 Uhr bis 8 Uhr 12 Stdn. abzüglich einer Pause von 0,5 Stunden. Hinzu kommt die Nachtdienstpauschale von 3 Stunden. Zusätzlich werden für die Zeit von 20 bis 24 Uhr 4 x 0,3 Stdn. als Sonn-/Feiertagszuschlag addiert. Die Arbeitszeit beträgt folglich 15,7 Stunden.

3.) Ein Dienst beginnt um 20 Uhr sonntags und endet am nächsten Feiertag Morgen um 8 Uhr:

Die/ der Koll. schreibt sich von 20 Uhr bis 8 Uhr 12 Stdn. abzüglich einer Mittagspause von 0,5 Stunden. Hinzu kommt die Nachtdienstpauschale von 3 Stunden. Zusätzlich werden für die gesamte Zeit 12 x 0,3 Stunden als Sonn-/Feiertagszuschlag addiert. Die Arbeitszeit beträgt folglich 18,1 Stunden.

Bei wachem Nachtdienst: Falls die Pause in die Nacht auf einen Sonn-/Feiertag fällt, werden 0,15 Stunden abgezogen.

Diese Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. Jänner 2010 und muss, sollte das nicht ohnehin schon geschehen sein, nachverrechnet werden. Gibt es dennoch Unklarheiten, wenden Sie sich bitte an den Betriebsrat.

Wir haben vor etwa einem Jahr in der **bra** 3/2010 über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Mitarbeitervorsorge berichtet. Seither haben wir uns im Betriebsrat intensiv mit dem Thema beschäftigt. Ein neuer Anbieter am Markt stellte uns vor die Frage, ob wir die Vorsorgekassa wechseln sollten.

Nach mehreren Gesprächen mit dem neuen Anbieter und der bisherigen MitarbeiterInnenvorsorgekassa (MVK) entschieden wir uns schließlich gemeinsam mit der Geschäftsführung für einen Wechsel zur Fair Finance MVK. Dieser Wechsel tritt mit 1. Jänner 2012 in Kraft und wird alle MitarbeiterInnen betreffen, die dann ein aufrechtes Dienstverhältnis zur Caritas Wien haben und für die die „Abfertigung neu“ zur Anwendung kommt (Eintritt ab dem 1. Jänner 2003). Alle bis dahin bei der jetzigen Vorsorgekassa (Bonus MVK) angesparten Beiträge dieser MitarbeiterInnen werden mit diesem Datum an die neue Vorsorgekassa übertragen.

Wir werden die neue Kassa mit ihren Vorzügen in der **bra** 1/2012 vorstellen.

Vorschau auf die Ehrungsfeier 2011

Betriebsrat und Geschäftsführung laden dieses Jahr gemeinsam am **7. Dezember 2011** um 18:00 Uhr zur JubilarInnenehrung und MitarbeiterInnenfeier in die METAstadt in den 22. Bezirk ein. Die Anmeldung erfolgt wieder, wie in den vergangenen Jahren, in gewohnter Weise über Ihre Dienststelle - bitte merken Sie sich den Termin schon jetzt vor!



Die Metastadt bietet Platz für 1500 Personen. Daher findet diesmal eine einzige Ehrungsfeier aller Dienststellen der Caritas der ED Wien statt.

So erreichst du/ erreichen Sie den Betriebsrat

Hilfe in Not



Maximilian Kirschner
Vorsitzender
01/878 12 - 316
0664/621 72 40
Fax: 01/878 12-9316
maximilian.kirschner@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

Stephan Kainz

MigrantInnenzentrum
01/310 98 08 - 807
stephan.kainz@caritas-wien.at

Silvia Korlath

Familienzentrum
01/481 5 481 - 60
silvia.korlath@caritas-wien.at

Desiderio Mendoza-Caicedo

Asylzentrum
01/427 88 - 316
desiderio.mendoza@caritas-wien.at

Peter Miletits

Notquartier U63
01/405 30 91 - 11
peter.miletits@caritas-wien.at

Sarah Seiwald

Asyl und Integration NÖ
0664/842 92 13
sarah.seiwald@caritas-wien.at

Patricia Velencsics

Genea
01/545 32 98 - 17
patricia.velencsics@caritas-wien.at

Josef Wenda

P7/Notquartier U63
0664/842 74 23
josef.wenda@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

Norbert Niederhofer

stellv. Vorsitzender
Mobile Wohnassistentin
02942/28 396
norbert.niederhofer@caritas-wien.at

Elfriede Bartsch

Sst. Meidling
0664/842 75 92

Reinhard Edler

Haus Battiggasse
01/689 79 30

Rene Fritsch

Haus Bernadette
02239/23 06 60

Margarethe Gruber

Zentrale
01/878 12 - 113
margarethe.gruber@caritas-wien.at

Benny John

Haus Klosterneuburg
02243/358 11 - 320

Markus John

Unternalb
02942/23 70

Danuta Labuda

Haus Franciscus
01/734 58 25 - 41

Xiuling Lü

Haus St. Barbara
01/866 11



Elisabeth Pauer
stellv. Vorsitzende
01/878 12 - 115
0664/842 94 17
Fax: 01/878 12-9115
elisabeth.pauer@caritas-wien.at

Elisabeth Mayer-Frank

Sst. Am Tabor
01/216 35 79

Esther Perzl

Haus St. Barbara
01/866 11 - 3600

Andrea Rezsnak

Haus St. Elisabeth
01/369 24 53

Margarete Schramek

Sst. Reisingergasse
01/603 34 77

Sandra Schwann

Haus St. Barbara
01/866 11 - 4100

Harald Spitzbart

Haus Klosterneuburg
02243/358 11 - 0

Marek Walasinski

Haus Klosterneuburg
02243/358 11 - 120

Monika Wallig

Mobile Wohnassistentin
02942/28 396
monika.wallig@caritas-wien.at

Behindertenvertrauensperson

Christine Roth

0664/240 25 82
christine.roth@caritas-wien.at



Impressum: Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion: Betriebsrat der Caritas der Erzdiözese Wien, 1160 Albrechtskreithgasse 19-21. **MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:** Reinhard Edler, Beate Gober, Maxi Kirschner, Elisabeth Pauer, 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