

Betriebsrat online: www.betriebsrat-caritas-wien.at

Editorial

Bereits in der letzten **bra** haben wir uns mit der Auslagerung der Küchen der Senioren- und Pflegehäuser beschäftigt. Inzwischen wurden viele Verhandlungen geführt, einige Verschlechterungen konnten dadurch abgewandt werden, aber viele Verschlechterungen bleiben weiterhin bestehen - vor allem für neue MitarbeiterInnen. Wir informieren euch über den Stand der Dinge bezüglich der CSG Auslagerungen und über unseren Standpunkt dazu ausführlich.

Bei den diesjährigen Kollektivvertragsverhandlungen wurde nicht wie im letzten Jahr in einer Globalrunde verhandelt und es ist (vielleicht auch deshalb) bereits nach einem Verhandlungstag am 17. Dezember 2013 zu einem Abschluss gekommen. In der **bra** findest du die Ergebnisse im Detail.

Die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen wird heuer bei den Arbeiterkammer-Wahlen neu gewählt. Wir versorgen dich in der **bra** mit den wichtigsten Infos rund um diese Wahl.

Neben vielem anderen stellen wir dir noch unsere neue Betriebsratshomepage vor: www.betriebsrat-caritas-wien.at

Viel Spaß beim Lesen wünscht dir
Sarah Seiwald

Im Übrigen sind wir der Meinung, dass für ALLE MitarbeiterInnen der Caritas Wien der Caritas KV gelten muss!

CSG - Caritas Spart Gehaltskosten

Verluste von bis zu 10.000 Euro pro Jahr
für neuen MitarbeiterInnen

Der Betriebsrat fordert:

Caritas Kollektivvertrag
für
alle Caritas MitarbeiterInnen!!!

Mehr ab Seite 2

Aus dem Inhalt

CSG - Caritas Spart Gehaltskosten	2
Kollektivvertrag - Betriebsvereinbarung	4
Warum ein Prozent wichtig ist	7
BR online - die Betriebsratshomepage	8
Schitag 2014	9
Infos zur AK Wahl 2014	10
Allzeit bereit	12
Neues, Aktuelles, Wichtiges	14
Schwarzes Brett	15
aufgelesen	15
Betriebsratsmitglieder	16

CSG: Caritas Spart Gehaltskosten - Massive

Die Auslagerung der KüchenmitarbeiterInnen war schon beim letzten mal Thema.

Durch großen Einsatz konnten Verbesserungen für bestehende KollegInnen erreicht werden

An der grundsätzlichen Einstellung des Betriebsrates, die Auslagerung des Küchenpersonals aus den Pensionisten- und Pflegeheimen in die CSG und damit in den Gastronomie-Kollektivvertrag abzulehnen, hat sich nichts verändert. Durch zähe Verhandlungen und das Aufzeigen der drohenden massiven Verschlechterungen konnte jedoch zumindest für die bestehenden KollegInnen eine halbwegs akzeptable Lösung erzielt werden.

Verbesserungen erkämpft

Obwohl das Angebot der Geschäftsführung besser war als das gesetzlich geforderte Mindestmaß, drohten ursprünglich allen KollegInnen mittel- und langfristig Gehaltseinbußen. Der Betriebsrat hat für alle betroffenen KollegInnen die Gehaltsentwicklung in den nächsten 15 Jahren bei der Caritas mit jener bei der CSG verglichen und verschiedene Modelle berechnet.

Akzeptables Ergebnis für bestehende KollegInnen

Die Einbußen drohten einem großen Teil der KollegInnen sogar dann, wenn sie von der Möglichkeit Gebrauch mach-

ten, die Arbeitszeit von 38 Stunden (Caritas-Kollektivvertrag) auf 40 Stunden (Gastronomie-Kollektivvertrag) zu erhöhen. Sprich: es drohte mehr hackeln und dennoch weniger Geld!

Das konnte abgewendet werden. Fürs mehr hackeln wird den KollegInnen jetzt auch langfristig mehr im Börsel bleiben.

Für alte „hui“ ...

Diese Binsenweisheit musste in diesem Fall aber erst erkämpft werden. Und ein Großteil der KollegInnen hat schon angekündigt, von dieser Möglichkeit, auf 40 Stunden zu erhöhen, auch Gebrauch zu machen.

Die Kinderzulage wird es für die KollegInnen weiterhin geben, ebenso wie einige andere Errungenschaften aus dem Kollektivvertrag und der Betriebsvereinbarung, die einzelvertraglich weiter zugesichert werden (etwa freie Bildungstage). Die dienstfreien Tage (Karfreitag, 24. und 31. Dezember) werden für die KollegInnen zwar keine dienstfreien Ta-



Verluste für neueintretende KollegInnen

bra berichtet wie es weiter ging.

ge mehr sein, jedoch erhalten sie den Gegenwert dieser Tage in Geld abgegolten.

... für neue pfui!

Überhaupt keine Gesprächsbereitschaft gab es die neu eintretenden KollegInnen betreffend. Diese werden in Zukunft nach dem Kollektivvertrag für das Hotel und Gastgewerbe Wien (ArbeiterInnen) entlohnt werden und daher von massiven Verschlechterungen betroffen sein.

Massive Verluste von bis zu 10.000,- Euro pro Jahr

Wir bringen hier ein Beispiel, um das zu illustrieren.

Annahme: ein gelernter Koch mit 10 Jahren einschlägigen Vordienstzeiten und einem Kind beginnt zu Caritas-Wien Bedingungen zu arbeiten oder zu CSG-Bedingungen. Es wurde eine jährliche Kollektivvertragserhöhung von 2,5 % angenommen. Zusätzlich wurde noch angenommen, dass die CSG ein Mindestgehalt von 1400,- zahlen wird, was höher ist als die Einstiegsgehälter für Köche im Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe Wien (€ 1320,-)

Dennoch sind die Verluste horrend. Dadurch dass er nicht mehr bei der Caritas Wien, sondern bei der CSG angestellt wird, verdient der Koch bereits im ersten Jahr 9.000,- Euro (in Worten neuntausend Euro!!!) weniger. Rechnet man das Ganze für die nächsten zehn Jahre weiter, summieren sich die Verluste auf über 100.000,- Euro. Ein Vermögen also, das da den MitarbeiterInnen entzogen wird. **CSG: Caritas spart Gehaltskosten.**

Kündigungsfrist von 2 Wochen

Daneben gibt es auch arbeitsrechtliche Verschlechterungen. So ist etwa im Gastronomiekollektivvertrag nur eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vor-

gesehen. Auch bei diesem Thema gab es keine Bereitschaft, Besserstellungen zu vereinbaren oder zuzusagen.

Was heißt das?

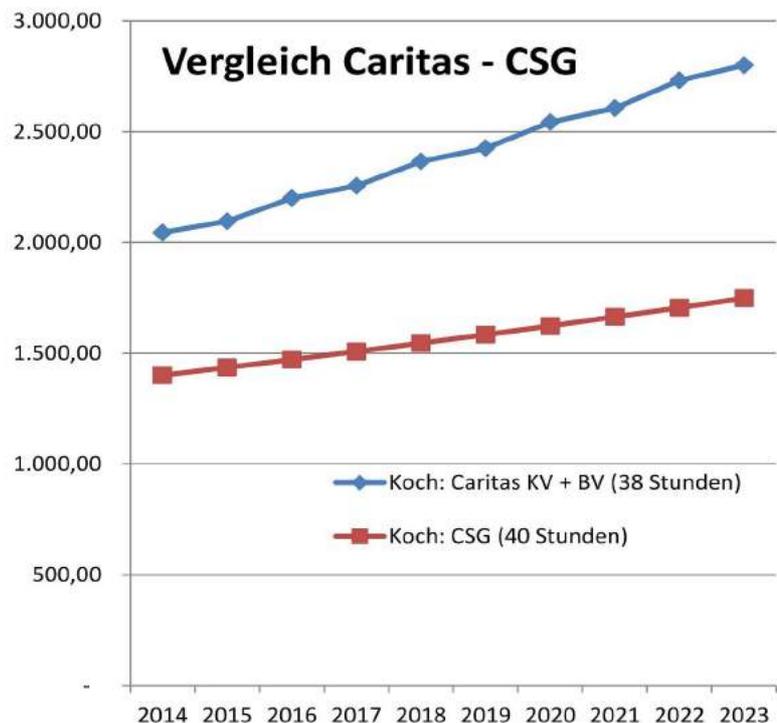
Die CSG möchte ja auch MitarbeiterInnen einstellen, die am Arbeitsmarkt nicht so gut vermittelbar sind (Stichwort Social Business). Wenn diese KollegInnen dann aber nicht entsprechen oder sich einmal einen Fehler erlauben, will man sie scheinbar ganz schnell wieder loswerden können. Sehr sozial!

Vorgangsweise gesetzlich gedeckt, aber der Caritas nicht würdig

Auch nach zahlreichen Gesprächen und intensiven Verhandlungen sieht der Betriebsrat keinerlei stichhaltige Begründung für die Notwendigkeit dieser Vorgangsweise. Weder wirtschaftliche Fakten noch andere wurden dargelegt, die diese massiven Einsparungen auf dem Rücken der MitarbeiterInnen rechtfertigen würden.

Darum lehnen wir dieses Vorgehen der Caritas massiv ab.

Die Vergleichsrechnung zeigt: jährliche Verluste von € 10.000,- für neue KollegInnen im Vergleich der Caritas zur CSG!!!



Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung 2

bra bietet einen Überblick über die wichtigsten Veränderungen im Kollektivvertrag

Weil die DienstgeberInnen es heuer ablehnten, in einer Globalrunde gemeinsam mit der Diakonie und der Sozialwirtschaft Österreich (vulgo BAGS) zu verhandeln, saßen sich die VertreterInnen der Caritas DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen am 17. Dezember im Bon Bosco Haus allein gegenüber. — Und trennten sich noch am selben Tag mit einem Ergebnis in der Hand.

Wie sieht das Ergebnis aus?

Die Gehälter wurden ab 1.1.2014 um 2,45 % erhöht. Die Zuschläge sowie die Abgeltung für Rufbereitschaft werden ebenfalls um 2,45 % erhöht, jedoch erst ab 1.7.2014.

Im Vergleich zum BAGS-KV (2,5 %) hinkt dieses Ergebnis leicht nach. Dass unsere Abschluss aber bereits ab Jänner gilt (BAGS ab Februar), ist andererseits ein Vorteil gegenüber dem BAGS-Abschluss.

Daneben wurde auch über inhaltliche Fragen verhandelt. Dabei gab es Ergebnisse zu folgenden Themen (wobei in der Folge Ergebnisse der KV- und der BV-Verhandlungen wegen der besseren Übersichtlichkeit und Verständlichkeit gemeinsam dargestellt werden):

- Anrechnung von Karenzzeiten
- Regelung zu drittem Karenzjahr

- Papamonat in Form eines Minisabbaticals
- verbesserte Anrechnung von Vordienstzeiten für die 6. Urlaubswoche
- Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses
- Regelungen zur Pflegekarenz- und Pflegezeit
- Erhöhung der Zeitgutschrift für Zuschläge bei geringfügig Beschäftigten
- Gleitzeitvereinbarung
- Zeitwertkonto

Doch der Reihe nach.

Anrechnung von Karenzzeiten

Mit diesem Punkt konnte eine wichtige und langjährige Forderung der BetriebsrätInnen und der Gewerkschaft durchgesetzt werden. Elternkarenzzeiten, die nach dem 1.1.2014 liegen, werden in vollem Umfang für Vorrückungen angerechnet. Bereits seit 1.1.2012 werden 12 Monate Elternkarenz für die Vorrückung angerechnet.

Gerade in einem Bereich, in dem überwiegend Frauen arbeiten, ist das ein wichtiger Fortschritt.

Ab 1.1.2014 ebenfalls voll angerechnet werden Zeiten der Hospizkarenz und Zeiten der Pflegekarenz.

Drittes Karenzjahr

Diese Verbesserung ist für Wien nicht so bedeutend, da wir in der Betriebsver-

Neben der Erhöhung der Gehälter gab es auch inhaltliche Weiterentwicklungen



Foto: Harald Wanetschka/pixelio.de



Foto: Helene Souza/pixelio.de

2014 - Was gibt es Neues?

g und in der Betriebsvereinbarung.

einbarung schon lange die Möglichkeiten des dritten Karenzjahres haben.

Auf Wiener Ebene wurde konkretisiert, dass DienstnehmerInnen den Wunsch nach einer Verlängerung der gesetzlichen Karenz bis drei Monate vor deren Ende schriftlich bekannt geben müssen, ebenso wie die Dauer der Verlängerung. Außerdem wurde festgehalten, dass MitarbeiterInnen nach einer verlängerten Karenz den gleichen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz haben, wie im Falle der gesetzlichen Karenz (4 Wochen). Zeiten des dritten Karenzjahres werden für die Vorrückung nicht berücksichtigt.

„Papamonat“

Im Kollektivvertrag und in der Betriebsvereinbarung wurde für Väter die Möglichkeit eines „Papamonats“ in Form eines Kurzsabbaticals geschaffen. Dabei ist Vätern anlässlich der Geburt ihres Kindes, mit dem sie im gemeinsamen Haushalt leben werden, ein Sabbatical von bis zu einem Monat zu gewähren.

Der Vater hat einen entsprechenden Antrag spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin zu stellen. Die Anspargphase kann bis zu drei Monate dauern. Die Freizeitphase ist einen Monat lang und muss zwischen dem Geburtstermin und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter liegen. Im Falle einer Verschiebung des geplanten

Geburtstermines kann sie entsprechend verschoben werden.

Bis zu zwei Jahre früher eine 6. Urlaubswoche

Im Falle der sechsten Urlaubswoche wurde die Grenze für die Anrechenbarkeit für Vordienstzeiten von fünf auf sieben Jahre angehoben, wobei die gemeinsame Obergrenze von sieben Jahren für Schul- und Vordienstzeiten erhalten bleibt.

Das heißt, ArbeitnehmerInnen, die vor der Caritas mehr als fünf Jahre im Inland selbständig oder unselbständig gearbeitet haben und die keine über die Schulpflicht hinausgehenden Schulzeiten haben, kommen bis zu zwei Jahre früher in den Genuss der 6. Urlaubswoche.

Das gilt für Urlaubsansprüche, die ab 1.1.2014 entstehen.

Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Dienstverhältnisses

Es wurde nun folgende Regelung getroffen:

Besteht zum Ende des Dienstverhältnisses ein Zeitguthaben, so werden Stunden bis zum halben Ausmaß der Übertragungsmöglichkeit (Rucksack) 1:1 ausbezahlt, darüber hinausgehende Stunden mit 50 % Zuschlag. Dieser Zuschlag von 50 % gilt in diesem Fall auch für Teilzeitkräfte! Für MitarbeiterInnen ohne Übertragungsmöglichkeit (Rucksack)

Rechne nach:
Vielleicht gibt es die 6. Urlaubswoche auch schon für dich. Oder frag den Betriebsrat.



Foto: Bernd Kasper/pixelio.de



Foto: Rainer Sturm/pixelio.de

sind alle Stunden mit 50 % Zuschlag auszuzahlen.

Wir erwarten, dass die getroffene Regelung auch eingehalten wird, nachdem es in Wien in den letzten Monaten viele Diskussionen und Forderungen des Betriebsrates gab, die bestehenden gesetzlichen Vorgaben zu diesem Punkt auch zu befolgen.

Pflegekarenz und Pflegezeit

Wir haben in der **bra** 2013/4 über die Möglichkeit zur Pflegekarenz und Pflegezeit berichtet. Das Gesetz sieht die Notwendigkeit der Vereinbarung vor. Das heißt, der/die ArbeitnehmerIn kann ohne Zustimmung der/des DienstgeberIn nicht in Pflegekarenz gehen, wenn der/die DienstgeberIn nicht zustimmt. Im Kollektivvertrag wurde nun festgelegt, dass ArbeitnehmerInnen einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz haben.

Die ArbeitgeberInnenseite hat es leider abgelehnt, auch einen Anspruch auf Pflegezeit festzuschreiben, obwohl gerade diese Variante für viele KollegInnen attraktiv ist. Hier sind die MitarbeiterInnen also weiterhin auf das Entgegenkommen der/des DienstgeberIn angewiesen.

Ergänzend zum Kollektivvertrag wurde in der Betriebsvereinbarung festgelegt, dass MitarbeiterInnen im Anschluss an eine Pflegekarenz ein unbezahlter Urlaub bis zu einer Gesamtdauer von 12 Monaten zu gewähren ist. Während eines solchen unbezahlten Urlaubes kann jedoch kein Pflegekarenzgeld bezogen

werden. Diese Zeit wird auch nicht für Vorrückungen angerechnet.

Wurde eine Pflegezeit vereinbart, haben MitarbeiterInnen durch die Betriebsvereinbarung ebenfalls den Anspruch, diese auf bis zu 12 Monate zu verlängern. Nach der gesetzlichen Dauer der Pflegezeit fällt das Pflegekarenzgeld weg.

Erhöhung und Abgeltung für Zuschläge bei geringfügig Beschäftigten

Geringfügig Beschäftigte erhalten die Zuschläge für Sonn- und Feiertage sowie für Nachtdienste durch Zeitgutschriften abgegolten. Diese wurden mit Wirkung vom 1.1.2014 angepasst.

So erhalten geringfügig Beschäftigte ab 1.1.2014:

- für einen wachenden Nachtdienst: 3,4 Stunden
- für einen „schlafenden“ Nachtdienst: 1,7 Stunden

zusätzlich zur Dienstzeit.

Die Zeitgutschrift für eine Stunde Sonn- und Feiertagsarbeit beträgt weiterhin 0,3 Stunden. Diese wird ab 1.1.2015 auf 0,4 Stunden erhöht.

Weitere Betriebsvereinbarungen unterschriftsreif

Neben den angeführten Themen wurde noch eine Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit für VerwaltungsmitarbeiterInnen ausgearbeitet. Ebenfalls ab 1. April wird es ein Zeitwertkonto geben.

Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen treten am 1.4.2014 in Kraft und werden in der nächsten **bra** vorgestellt.

Recht auf
Pflegekarenz bis
zu 12 Monate für
Caritas
MitarbeiterInnen

Verbesserungen
für geringfügig
Beschäftigte



Foto: R.B./pixelio.de



Foto: Karl-Heinz Laube/pixelio.de

Warum ein Prozent wichtig ist

Ein Kommentar von Betriebsrat Stephan Leicht zu den KV-Verhandlungen

„Bei den KV-Verhandlungen geht's doch nur um ein Prozent!“ Diese unter KollegInnen weitverbreitete Sichtweise legt den Trugschluss nahe, man müsse sich nicht für einen besseren Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen einsetzen.

Warum jeder Prozentpunkt wichtig ist

Nähern wir uns der Bedeutung der Lohnverhandlungen von der praktischen Seite an, indem wir zwei unterschiedliche Einkommensentwicklungen betrachten. In beiden Fällen geht es um eine/n KollegIn, die/der am Anfang ein Bruttogehalt von 2.000€ verdient und sich nach 10 Jahren die Gehaltsentwicklung ansieht:

- Der Gewerkschaft gelingt ein KV-Abschluss von durchschnittlich 2 % pro Jahr, was nach 10 Jahren ein monatliches Brutto-Einkommen von 2.438 € ergibt
- Der Gewerkschaft gelingt nun ein KV-Abschluss von durchschnittlich 3 % pro Jahr, was nach 10 Jahren ein monatliches Brutto-Einkommen von 2.688 € ergibt.

Ein regelmäßig um 1 % höherer KV-Abschluss bedeutet nach 10 Jahren somit einen spürbaren Unterschied im Brutto-Monatsgehalt. Umgerechnet auf ein Jahr beträgt der Unterschied brutto 3.500 €.

Um es zu illustrieren: Das entspricht netto etwa einer Fernreise inklusive Aufenthalt, oder einigen Monatsmieten.

Inflationsverluste

Natürlich, war das soeben Gelesene eine Mogelpackung. Niemand wird - bei gleichbleibendem Lebensstandard - in 10 Jahren Gehaltsüberschüsse im Wert einer Fernreise auf seinem Girokonto finden. Die Inflation trägt nämlich ihr übriges zum Wertverlust des Gehaltsanstieges bei. Die offiziell ausgewiesene Inflationsrate beträgt im Schnitt über die letzten drei Jahre 2,56 % (laut Ver-

braucherpreisindex der Statistik Austria) während durch Kollektivvertragsverhandlungen eine Lohnsteigerung von durchschnittlich 2,55 % für die letzten drei Jahre erzielt werden konnte. Wir sehen also: Durch die KV-Verhandlungen steigen die Löhne gemessen an der offiziellen Inflationsrate in etwa gleich stark an. In die offizielle Inflationsrate fließen jedoch nur zum Teil Dinge des täglichen Bedarfs ein, deren Verteuerung wir alle täglich spüren. Technische Geräte und ähnliche Dinge, die billiger - oder auch nur leistungsstärker - werden, drücken die offizielle Inflationsrate ganz ordentlich hinunter.

Betrachtet man beispielsweise die Wertsteigerung des Mikrowarenkorbes (der nur Dinge des täglichen Bedarfs enthält, wie z.B.: Butter, Milch, Brot, Äpfel, Tageszeitung, etc.) seit 2011, so erhält man eine durchschnittliche Preissteigerung von 3,5 % (Quelle: Statistik Austria).

Gemessen an Gütern des täglichen Bedarfs hinkt unsere Lohnentwicklung also um 1% hinterher. Blicken wir nun auf die Teuerungsrate beim Hauptmietzins im Raum Wien, so erhalten wir anhand der bundesstatistischen Datenquelle Mikrozensus folgenden Durchschnittswert im Hinblick auf die letzten Jahre: 3,83 %. Auch was diese Entwicklung angeht, hinkt die Valorisierung unsere Einkommen ein gutes Prozent hinterher.

Fazit

Schneiden die Kollektivvertragsverhandlungen über die Jahre im Schnitt auch nur um 1% unter den tatsächlichen Teuerungsraten von Lebensmitteln, Wohnraum etc. ab, dann bedeutet das die Umkehrung des oben dargestellten Rechenbeispiels: Die Kaufkraft der Haushalte mit durchschnittlichem Einkommen wird nach 10 Jahren im Wert einer Fernreise inklusive Aufenthalt, oder um einige Monatsmieten geschmälert sein.

Gehaltserhöhungen entscheidend für den Erhalt der Kaufkraft

Die Unterstützung des KV-Teams ist aus eigenem Interesse sinnvoll, aus mathematischen Gründen besteht die Notwendigkeit.

www.betriebsrat-caritas-wien.at

Ab März 2014 ist der Betriebsrat auch im Internet vertreten. Besuch uns doch einfach mal!



Herzlich Willkommen!

Wir begrüßen dich auf der Homepage des Betriebsrates der Caritas Wien. Hier werden wir dich laufend und aktuell über Neuigkeiten, Veranstaltungen, arbeitsrechtliche Fragen und Veränderungen im Betrieb informieren. Aber auch Kontaktdaten der BetriebsrätInnen, MitarbeiterInnenvergünstigungen und Fotos der Betriebsratsausflüge kannst du hier finden bzw. im Downloadbereich vergangene bras, den Kollektivvertrag der Caritas oder Informationen der Gewerkschaft herunterladen.

Derzeit befindet sich diese Homepage im Aufbau! Wir bitten dich daher um Nachsicht, dass die Seite noch nicht vollständig ist. Wir bemühen uns neben unserer täglichen Betriebsratsstätigkeit die Seite bestmöglich zu betreiben und zu erweitern.

Viel Spaß beim Ausprobieren, Informieren und Lesen!
Dein Betriebsrat

Kategorien

- Aktuelles
- Arbeitswelt



Unter
www.betriebsrat-caritas-wien.at
bist du ab sofort
immer aktuell
informiert

Infos schneller und aktueller

Immer wieder haben wir uns in den letzten Monaten Gedanken darüber gemacht, wie wir unsere KollegInnen schnell und unkompliziert mit Informationen und Neuigkeiten erreichen können.

Die Betriebsratszeitung war für uns bisher immer ein gutes Medium Neuigkeiten, Berichte oder Veränderungen im Betrieb zu kommunizieren. Da die **bra** aber nur 4 mal im Jahr erscheint, können viele Informationen nicht zeitnah veröffentlicht werden, viele dringende Informationen müssen dann per Mail an die KollegInnen ausgeschickt werden und nicht jede/r MitarbeiterIn hat eine Caritas-Mailadresse. Außerdem werden Zeitungen, wenn sie gelesen wurden, oft entsorgt und wenn man später eine Information aus der **bra** nachlesen möchte, dann geht das nicht mehr so leicht.

Aus diesen und anderen Gründen bzw. weil wir uns als Betriebsrat auch nicht vor den neuen Medien verstecken wollen, haben wir den Sprung ins World Wide Web gewagt. Nach monatelanger Herumtüttelei und mit viel Liebe fürs Detail, können wir stolz verkünden, dass

seit März 2014 die Betriebsratshomepage online ist!

Der Sprung ins World Wide Web

Unter www.betriebsrat-caritas-wien.at kannst du ab sofort Informationen über arbeitsrechtliche Bestimmungen und sozialrechtliche Fragen bekommen, Kontaktdaten der BetriebsrätInnen, MitarbeiterInnenvergünstigungen und Fotos der Betriebsratsausflüge finden und im Downloadbereich vergangene bras, den Kollektivvertrag der Caritas oder Informationen der Gewerkschaft herunterladen.

Informieren, nachlesen, downloaden

Der Großteil der Homepage ist öffentlich zugänglich, das heißt, jede/r, die/der über Suchmaschinen im Internet nach dem Betriebsrat der Caritas Wien sucht oder direkt die Adresse der Seite eingibt, kann sich unsere Seite und deren Inhalte anschauen.

Allerdings wird es aus Gründen des Datenschutzes auch Bereiche auf der Homepage geben, die nur MitarbeiterInnen der Caritas Wien zugänglich sind. Diese Bereiche sind die Galerie (da befinden sich die Fotos der Betriebsausflüge oder der JubilarInnenfeiern) bzw. der Bereich, in dem die Vergünstigungen für Caritas MitarbeiterInnen bei Firmen, Dienstleistern oder Geschäften angeboten werden. Die Zugangsdaten bekommst du mit der nächsten **bra**.

Homepage wird ständig erweitert

Wir werden die Homepage laufend um neue Informationen erweitern. Gerne nehmen wir dafür auch Anregungen entgegen.

Über Feedback zur Homepage freuen wir uns sehr, denn nur durch eure Rückmeldungen können wir eine ideale Betriebsratshomepage gestalten!

Eindrücke vom Schitag 2014

Stephan Leicht, Betriebsrat der Caritas Hilfe in Not, war mit dabei.

In diesem Jahr war es wegen der frühlinghaften Temperaturen bis Anfang Jänner 2014 besonders spannend, ob der Schitag überhaupt stattfinden kann.

Täglich wurde im Betriebsratsbüro der Schneestand auf der Homepage vom Schigebiet Stuhleck kontrolliert. Bis zum Schluss wurde uns auf der Seite der Liftbetreiber 30cm „Schnee“ auf den Pisten versprochen.

Schlechtes Wetter...

Aber: „Statt Pulverschnee und Sonnenschein künstlicher Schnee und Regenpein ...“ so ließe sich der Skitag - was die äußeren Umstände betrifft - trefflich charakterisieren. Laut vieler SkifahrerInnen war der Kunstschnee aber den ganzen Tag lang erstaunlich gut befahrbar, so dass sich feststellen lässt: Auch wenn es weit und breit keinen Schnee gibt, kann man am Stuhleck doch ganz gut skifahren.

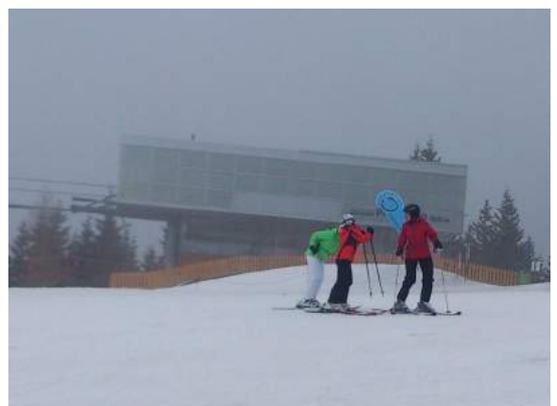
...aber gute Stimmung

Auf der Skihütte gab's wie immer reichlich zu essen und so weit wir als BetriebsrätInnen das beurteilen konnten: viele zufriedene Gesichter. Knapp 120 KollegInnen haben am Skitag 2014 teilgenommen.

Der Betriebsrat freut sich auf den nächsten Skitag 2015 und hofft im Namen aller SkifahrerInnen, dass dann von Pulverschnee und Sonnenschein berichtet werden kann!



Kunstschnee, Nebel und Regen konnten der guten Stimmung nichts anhaben.



120 KollegInnen wagten das Experiment „Schifahren im Grünen“.

AK Wahl 2014: Alle Infos zur Wahl der Vollversammlung

Was ist die AK Wahl? Warum soll ich wählen? Wie und wo kann ich wählen? Wen

Von 11.-24. März 2014 finden in Wien die AK-Wahlen statt

Vielen ArbeitnehmerInnen ist die Arbeiterkammer vor allem als Anlaufstelle bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, der KonsumentInneninformation oder wegen dem AK Bildungsgutschein ein Begriff. Dass die Arbeiterkammer aber auch interessenpolitisch eine hohe Bedeutung - etwa bei der Entstehung von Gesetzen - hat, wissen vielleicht schon weniger.

Hast du dir schon einmal Gedanken darüber gemacht, dass du die VertreterInnen der AK wählen kannst, was deren Aufgaben sind und warum eine Teilnahme an der Wahl so wichtig für die ArbeitnehmerInnen ist?

Wer oder was wird gewählt?

Die Wahlen der Arbeiterkammer sind vom Prinzip her ähnlich wie die Landtagswahlen. Sie finden alle 5 Jahre für die jeweiligen Kammern in den Bundesländern statt. Dabei werden die VertreterInnen des **Parlaments der ArbeitnehmerInnen (=Vollversammlung)** gewählt.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer besteht in Wien aus 180, in Niederösterreich aus 110 KammerrätInnen. Diese sind meist in der Gewerkschaft oder als BetriebsrätInnen aktiv, sodass eine gute Zusammenarbeit aller drei Formen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen gewährleistet ist.

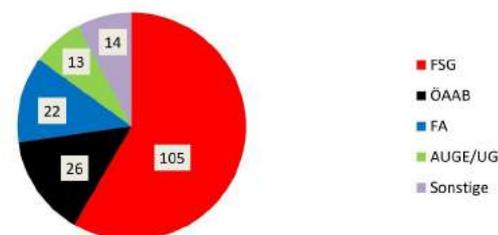
Die als KammerrätInnen zur Wahl stehenden KollegInnen kandidieren auf den Listen der verschiedenen Fraktionen und können von den ArbeitnehmerInnen gewählt werden.

Nach der Wahl bestimmen sie den politischen Kurs der Arbeiterkammer in sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Belangen und sind somit als gesetzliche Interessensvertretung neben den Gewerkschaften und dem Betriebsrat eine wichtige Säule der Sozialpartnerschaft.

In Wien kandidieren insgesamt 12 Listen, die größten Fraktionen sind FSG (Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen), ÖAAB-FCG (christliche GewerkschafterInnen), FA (Freiheitliche ArbeitnehmerInnen) und AUGE-UG (Alternative Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen).

Eine Gesamtübersicht der Listen für die Wahl 2014 findest du auf der Homepage der AK-Wien. Bei den letzten AK-Wahlen 2009 lag die Wahlbeteiligung bei 41,5% und die Verteilung der Mandate sah wie folgt aus:

Verteilung der 180 Mandate 2009



Was sind die Hauptaufgaben der Arbeiterkammer?

Neben den für ArbeitnehmerInnen sichtbarsten Angeboten wie der sozial- und arbeitsrechtlichen Beratung, dem KonsumentInnenschutz und dem Rechtsschutz für Mitglieder, gehören zu den wichtigsten Aufgaben der Arbeiterkammer auch die Aus- und Weiterbildung von BetriebsrätInnen, Gesetzesbegutachtungen und das Vertreten der Interessen der ArbeitnehmerInnen in der Öffentlichkeit und in verschiedensten Gremien.

Die Arbeiterkammer stellt ein Gegengewicht zur Wirtschaftskammer dar, die ja ausschließlich im Interesse der UnternehmerInnen handelt und dementsprechend politisch lobbyiert.

Hier ein paar **Zahlen und Fakten** zu den jährlichen Leistungen der Arbeiterkammer:

In Niederösterreich wird erst von 6.-19. Mai gewählt

Versammlung der Arbeiterkammer

Wer kann ich wählen? Daten und Fakten rund um die Wahl 2014

- **2.000.000** mal pro Jahr lassen sich ArbeitnehmerInnen arbeits-, sozial- und steuerrechtlich beraten.
- **450.000** Beratungen gibt es jährlich im Bereich des KonsumentInnenschutzes.
- **60.000** ArbeitnehmerInnen nutzen jedes Jahr den AK Bildungsgutschein.
- **1.000** Gesetze und Verordnungen werden jedes Jahr von der AK begutachtet.

Um die Arbeiterkammer in diesen Aufgaben zu stärken, ist es wichtig deine Stimme für die eigene Interessenvertretung abzugeben. Damit wählst du welchen Kurs die AK in den nächsten 5 Jahren einschlagen wird.

Wie finanziert sich die Arbeiterkammer und wie wird man Mitglied?

Mitglied bei der Arbeiterkammer sind grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnen, auch freie DienstnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte und Arbeitslose. Finanziert wird die Arbeiterkammer durch die Beiträge ihrer Mitglieder, die **0,5% des Bruttogehalts** ausmachen und automatisch mit den Sozialversicherungsbeiträgen abgebucht werden. Alle, die unter der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, sind zwar Mitglieder, zahlen aber keine Beiträge.

Wer kann bei den AK-Wahlen 2014 wählen?

Automatisch wahlberechtigt sind alle ArbeitnehmerInnen, die spätestens am Stichtag (20. November 2013) Mitglied der Arbeiterkammer Wien waren (also beschäftigt waren), egal welche Staatsbürgerschaft sie besitzen.

Arbeitslose, Lehrlinge, KarenzurlaubereInnen, ArbeitnehmerInnen, die Präsenz- oder Zivildienst leisten, und geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen sind nicht automatisch wahlberechtigt. Wählen können sie aber trotzdem, so-

fern sie einen Antrag zur Aufnahme in die Wählerliste gestellt haben.

Wie kann man wählen?

Betriebswahl: In der Caritas Wien gibt es 2 Betriebswahlsprenkel. Diese umfassen die größeren Einrichtungen und das LUH. KollegInnen, die einem Betriebsprenkel zugeteilt sind, wurden bereits schriftlich von der AK darüber informiert, und haben auch ihre möglichen Wahlorte und Zeiten zugeschickt bekommen. Wem es zu diesen Zeiten nicht möglich ist zu wählen, muss eine Wahlkarte anfordern.

Briefwahl: Alle anderen KollegInnen bekommen Wahlkarten für die Briefwahl automatisch zugeschickt. Diese am besten gleich ausfüllen und (spätestens bis zum 24.3.2014) per Post zurückschicken.

Daneben gibt es in den Zweigstellen der Arbeiterkammer, im AKH und im ÖGB noch öffentliche Wahllokale, in denen WahlkartenwählerInnen ihre Stimme abgeben können.

So einfach ist es, deine Stimme für eine starke Interessensvertretung für uns ArbeitnehmerInnen abzugeben!

Bei den AK-Wahlen kann man seine Stimme entweder per Briefwahl, in einem öffentlichen Wahllokal oder in einem Wahllokal im Betrieb abgeben.

Gib deine Stimme für eine starke Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen ab!

**MEINE STIMME
FÜR EINE STARKE AK.**

**IHRE STIMME
GIBT DER
GERECHTIGKEIT
MEHR GEWICHT.**

SO EINFACH GEHT
BRIEFWÄHLEN:

Jetzt wählen gehen - in Ihrem Betrieb oder bequem per Briefwahl:
AK-WAHL WIEN 11. BIS 24.3.2014

**AK
WAHL**

Allzeit bereit

Wenn Arbeit und Freizeit verschwimmen, bleibt die Erholung auf der Strecke

Schneller, flexibler, immer einsatzfähig: der Druck, immer mehr zu leisten, nimmt ständig zu

Wir leben in einer schnelllebigen Zeit, in der immer mehr Flexibilität und Einsatz gefordert werden. Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktsituation stehen wir unter ständigem Druck funktionieren und Leistung erbringen zu müssen. Die Angst, einmal nicht mehr den Ansprüchen zu genügen und ausrangiert zu werden, sitzt uns dabei ständig im Nacken.

Daher wollen wir in dieser Ausgabe der **bra** einige Risikofaktoren des sogenannten „Allzeit-bereit-Prinzips“ beleuchten und darauf aufmerksam machen, wie du bestimmte Fallen vermeiden kannst. Wir wollen zur Reflexion des eigenen Arbeitsverhaltens anregen und auch klar sagen: „Du musst nicht bis zur Erschöpfung Leistung erbringen!“

In diesem Sinne richtet sich dieser Artikel auch als Apell an alle Vorgesetzten, auf ihre MitarbeiterInnen zu achten.

Risikofaktor Diensthandy

In vielen Bereichen in der Caritas macht es durchaus Sinn die KollegInnen mit Diensthandys auszustatten. Die KollegInnen sind so während ihrer Arbeitszeit (!) für KlientInnen, KundInnen, EinsatzleiterInnen oder andere KollegInnen immer gut erreichbar. Jedoch birgt das Diensthandy auch Risiken: einerseits die ständige Verfügbarkeit während der Arbeitszeit (also auch in den Pausen, denn wer schaltet schon sein Handy in der Pause aus?) und damit verbunden die ständige Angst einen wichtigen Anruf zu versäumen.

Auf der anderen Seite gibt es viele KollegInnen, die das Angebot einer Privatnutzung des Diensthandys angenommen haben, das heißt, sie verwenden dienstlich und privat dasselbe Handy. In diesem Fall verschwimmen die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitszeit mas-

siv, denn man kann nicht mehr nach der Arbeit sein Diensthandy abschalten, weil es ja gleichzeitig das Privathandy ist. Und somit ist man ständig erreichbar.



Foto: Kigoo Images/pixelio.de

Davon betroffen sind auch Führungskräfte, die mit ihren Smartphones jederzeit und überall ihre Mails kontrollieren können. Hier wird dann teilweise schon erwartet, dass die Mails am Mobiltelefon in der Früh vor der Arbeit, am Abend und am Besten am Wochenende noch mal schnell gecheckt werden. Viele KollegInnen reden sich dann auch ein, dass es für sie selbst im Prinzip etwas Gutes ist, wenn sie noch schnell am Wochenende oder am Abend die Mails durchgehen, weil dann ist es in der Arbeit nicht so stressig. Dabei übersehen sie aber, dass sie dadurch ein Stück Freizeit und Erholung aufgeben und gar nicht mehr richtig abschalten können.

Risikofaktor Überstunden und Unterbesetzung

Viele kennen das Problem: speziell im Winter ist man am Arbeitsplatz aufgrund der häufigen Krankenstände ständig unterbesetzt. In manchen Einrichtungen ist man auch ohne Krankenstände unterbesetzt, aber das ist eine andere

Allzeit bereit durch Diensthandy, Zugang zu den Arbeitsmails von zu Hause aus, freie Arbeitseinteilung

Geschichte. Jedenfalls wird grundsätzlich seitens des Arbeitgebers, aber vielfach auch seitens der KollegInnen davon ausgegangen, dass man diese Zeit der Unterbesetzung halt einfach überbrücken muss. Immerhin es geht um das Wohl die KlientInnen/KundInnen, die dürfen ja nicht zu kurz kommen. Da macht es ja nichts, wenn man sich für eine gewisse Zeit zusätzlich aufopfert. Entweder es muss jemand Überstunden machen, oder weniger KollegInnen müssen die anfallende Arbeit erledigen. Und irgendwann ist diese Ausnahme zur Regel geworden und die Spirale der Erwartungen dreht sich immer weiter nach oben. Denn warum an einem System der ständigen Unterbesetzung etwas ändern, wenn es doch eh auch funktioniert, weil ja eh alle hackeln bis zum Umfallen?

Wir hören in diesem Zusammenhang immer wieder das Argument: die KollegInnen wollen ja auch selber Überstunden machen, und dafür irgendwann später länger Zeitausgleich nehmen. Es ist aber schon die Frage, ob das dann überhaupt möglich ist bei knappen Besetzungen, und ob die, die dann arbeiten, nicht erst recht wieder in die Überlastungsspirale kommen.



Foto: Tim Reckmann/pixelio.de

Risikofaktor freie Arbeitseinteilung

In einigen Bereichen der Caritas ist man besonders stolz auf sogenannte Freiheiten, die man den KollegInnen in ihrer Arbeitseinteilung gewährt.

Diese Modelle führen aber in den meisten Fällen dazu, dass wir mehr machen, als wir müssten und vor allem, dass es

keine klare Abgrenzung mehr zwischen Freizeit/Ruhezeit und Arbeitszeit gibt. Es birgt die Gefahr, dass man dem Arbeitgeber viele unbezahlte Arbeitsstunden schenkt. Denn wer schreibt schon ernsthaft die halbe Stunde auf, die man zu Hause zwischen Wäsche waschen und kochen am Computer mit dem Verfassen eines Konzeptes verbracht hat? Ist ja eh ganz schnell gegangen.

Fazit

In diesem Artikel wurden nur einige Aspekte des „Allzeit bereit“ Themas beleuchtet. Allen gemeinsam ist folgende Tatsache: Stress ist gesundheitsgefährdend und Stress entsteht durch ständigen (teilweise nicht zu bewältigenden) Arbeitsdruck und die Erwartungshaltung immer mehr zu leisten, immer zu funktionieren und das Rad am Laufen zu halten.

Auch wenn auf den ersten Blick manche Angebote (Privatnutzung des Diensthandys, freie Zeiteinteilung) verlockend klingen, sollte man sich die Vor- und Nachteile genau anschauen. Vor allem aber sollte man immer wieder reflektieren, ob die Leistung, die man selbst erbringt, ständig über das Normale hinausgeht und ob es einem selbst noch gut dabei geht. Viel zu schnell gerät man nämlich in eine Abwärtsspirale aus Überforderung und damit einhergehenden Erkrankungen (Burnout, etc.).

Ansprechpersonen bei Fragen zu diesem Thema sind deine Vorgesetzten, der Betriebsrat, die Arbeitspsychologin oder die ArbeitsmedizinerInnen der Caritas.

Nur wenn wir alle gemeinsam darauf schauen, dass Anforderungen und Leistungsvermögen in einem gesunden Verhältnis stehen, werden wir das Ziel erreichen können: Caritas & Du - gemeinsam gesund.

Von zu Hause aus Mails kontrollieren, weil es schnell geht: Abschalten, Erholung und Freizeit bleiben dabei oft auf der Strecke

Ansprechpersonen zu diesem Thema sind die BetriebsrätInnen, die ArbeitsmedizinerInnen, aber auch deine Vorgesetzten

Neues, Aktuelles, Wichtiges

Der Betriebsrat informiert über aktuelle Themen.

Dienstverhinderung: was fällt darunter und worauf muss man achten?



Foto: Tommy Weiss/pixelio.de

Arztbesuche,
Verspätungen im
öffentlichen
Verkehr oder
aufgrund der
Wetterlage

Dazu aus unserer Betriebsvereinbarung Punkt 8.12.:

Zur Erledigung wichtiger persönlicher und unaufschiebbarer Angelegenheiten(z.B. Behördenwege, Sprechtage in Schulen, ärztliche Behandlung, Begräbnis und Seelenmesse für nahe Verwandte) ist durch die unmittelbare Vorgesetzte die erforderliche Zeit (bis zu maximal einem Arbeitstag) freizugeben, sofern glaubhaft gemacht wird, dass diese Angelegenheiten außerhalb der Dienstzeit nicht erledigt werden können. Unter § 8 Ab. 3 Angestelltengesetz findet man außerdem: Angestellte behalten ihren Entgeltanspruch, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind.

Das heißt beispielsweise, wenn man einen Arzt- oder einen Amtstermin nicht in der Freizeit, sondern nur innerhalb der Arbeitszeit erledigen kann (weil es die Terminvergabe des Arztes nicht anders zulässt bzw. weil die Behörden nur zu bestimmten Zeiten Parteienverkehr haben), fällt dies unter eine Dienstver-

hinderung und gilt als Arbeitszeit. Der Dienstgeber kann für diese Termine eine Zeitbestätigung verlangen. Am Besten ist es, man lässt sich einfach immer eine Zeitbestätigung geben.

Die Zeitbestätigung ist allerdings nur für die Dauer des jeweiligen Termins ausgestellt. Hierbei ist es wichtig zu wissen, dass wenn der Weg zum Termin oder von dort zurück zum Arbeitsplatz innerhalb die Normalarbeitszeit fällt, auch dieser Weg als Arbeitszeit gilt. Beispiel: eine Kollegin fängt normal um 8 Uhr zu arbeiten an. Nun hat sie um 8:30 einen Arzttermin und kommt danach erst um 09:30 ins Büro. Das heißt, dass die Kollegin an diesem Tag trotzdem ab 8 Uhr Dienstzeit schreiben kann.

Dienstverhinderungen betreffen aber nicht nur Arztbesuche oder Behördenwege, auch Verhinderungen durch den öffentlichen Verkehr oder die Wetterlage sind beispielsweise im Angestelltengesetz unter Dienstverhinderung erfasst.



Foto: Peter von Bechen/pixelio.de

Wenn es zu Verspätungen im öffentlichen Verkehr kommt und es der/m MitarbeiterIn **unverschuldet** nicht möglich ist, pünktlich an die Arbeitsstelle zu gelangen, so zählt der Beginn deiner Normalarbeitszeit als Arbeitsbeginn.

Dasselbe gilt auch, wenn wegen der herrschenden Wetterlage wie starkem Schneefall, Unwetterschäden oder Hochwasser der Arbeitsplatz verspätet oder gar nicht erreicht werden kann.

SCHWARZES BRETT

Dein Urlaub am Meer - Eine venezianische Stadt mit dem Charme der Habsburger Monarchie

Ferienhaus in ruhiger Lage für 2-6 Personen. Das Haus befindet sich auf der Insel Pasmán und ist mit der Fähre von Biograd na Moru erreichbar. Der Strand ist direkt vom Haus aus, über die eigene Liegewiese erreichbar. Das rauchfreie Haus ist besonders für Familien mit Kindern geeignet. Haustiere sind nicht erlaubt.

Frau Hetzel, eine ehemalige Mitarbeiterin aus dem Personalbüro, bietet allen MitarbeiterInnen der Caritas einen **Rabatt von 15%**.

Mehr Infos unter:
www.loselitte-am-meer.com

Ferien Am Himmel Sommer 2014

Erlebniswochen und Ganztagsbetreuung in der Natur für Kinder mit und ohne Behinderung im Volksschulalter. **Angebot für Caritas-MitarbeiterInnen:** pro Woche um €180,- (statt 205,-; inklusive aller Aktivitäten und Mittagessen)!

Ferienwochen:

- Kunst und Kreativ:
Mo 30.6. – Fr 4.7.2014
- Trommelwoche:
Mo 7.7. – Fr 11.7. 2014
- Sport und Bewegung:
Mo 14.7. – Fr 18.7.2014
- Natur und Tier:
Mo 21.7. – Fr 25.7.2014

Mehr Infos unter:

www.caritas-wien.at/hilfeeinrichtungen/menschen-mit-behinderung/kinder-jugendliche/

aufgelesen

Alicia Allgäuer, Missing Link

Von den südslawischen Bergen ins Badener Hügelland

In der Bergregion zwischen Albanien, Mazedonien und Kosovo – Gora genannt – lebt eine kleine Minderheit, der bislang noch wenig publizistische Aufmerksamkeit zuteil wurde: Die Gorani sind slawischsprachige MuslimInnen, die vorwiegend in den (Berg)Dörfern dieser Region leben, eine eigene Sprache sprechen und deren Herkunft und Zugehörigkeit bis heute umkämpft ist. Nun hat Thomas Schmidinger mit seinem Buch „Gora“ das erste deutschsprachige Werk über diese Minderheit in Südosteuropa vorgelegt.

Auf die Gorani aufmerksam wurde der Autor, während er als Flüchtlingsbetreuer bei der Caritas Wien arbeitete. Dort lernte er erstmals eine goranische Familie aus dem Kosovo kennen, die nach dem Krieg 1999 nach Österreich geflüchtet war. Die Gorani waren immer wieder zwischen die Fronten albanischer bzw. serbischer NationalistInnen geraten, die ihnen vorwarfen, die jeweilige Gegenseite unterstützt zu haben. So flohen viele im Zuge der Zerfallskriege aus Ex-Jugoslawien oder migrierten auf der Suche nach Arbeits- und Überlebenschancen in Richtung Großbritannien, Italien und Österreich. In Österreich wurde Baden bei Wien zur größten Gorani-Stadt: ein Großteil der EmigrantInnen aus der kosovarischen Ortschaft Rapča hat sich in und um Baden angesiedelt.

Wer mehr über die Gorani, ihre Herkunftsregionen und das Leben in der Diaspora erfahren möchte, der/dem sei dieses Buch – in dem viele Gorani selbst zu Wort kommen – wärmstens empfohlen.



Thomas Schmidinger:
„Gora: Slawischsprachige Muslime zwischen Kosovo, Albanien, Mazedonien und Diaspora.“ Wiener Verlag für Sozialforschung, 2013, 172 Seiten, € 24,90

Hast auch du ein Buch, von dem du meinst, dass andere es unbedingt - oder vielleicht auch keinesfalls - lesen sollten? Stell es kurz vor. **bra** belohnt jede veröffentlichte Vorstellung mit einem € 10,- Buchgutschein.

Der Betriebsrat jetzt auch online: www.betriebsrat-caritas-wien.at

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

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

Der Betriebsrat Online:
www.betriebsrat-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... *](mailto:Gabriele.Wurzer@car...)



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

Elfriede Bartsch
Sst. Meidling
0664/842 75 92

John Benny
Haus Klosterneuburg
0664/887 98 745

Daniela Bertoldi
Familienhilfe
0664/842 93 68

Reinhard Edler-Steiner
Haus Battiggasse
0664/887 98 743

Rene Fritsch
Haus Bernadette
0664/887 98 744

Markus John
Behinderteneinrichtung Retz
0664/887 98 747

Danuta Labuda
Haus Franciscus
0664/887 98 748

Xiuling Lü
Haus St. Barbara
0664/887 98 758



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



Norbert Niederhofer
Stellv. Vorsitzender
Mobile Wohnassistent
0664/887 98 759
[Norbert.Niederhofer@car... *](mailto:Norbert.Niederhofer@car...)

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

Andrea Rezsak
Haus St. Elisabeth
0664/887 98 761

Margarete Schramek
Sst. Reisingergasse
0664/842 75 58

Sandra Schwann
Haus St. Barbara
0664/887 98 762

Harald Spitzbart
Haus Klosterneuburg
0664/887 98 763

Anna Skrzypek
Sst. Hasenleiten
0664/621 72 55

Elham Zafarkhodayari
Sst. Hasenleiten
0664/842 75 88

*) 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, Stephan Leicht, 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