

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

Editorial

Stell dir vor, du hast einen ganz normalen Arbeitsplatz.

Stell dir vor, du kannst nur eines nicht tun: In die Arbeit gehen. Stattdessen fährst du mit einem Rollstuhl.

Am Weg in die Arbeit, bist du davon abhängig, dass eine Niederflurstraßenbahn kommt, dass die Aufzüge zu den U-Bahnen funktionieren.

In der Arbeit ist es dir nicht möglich Tassen, Gläser und Krüge aus den Küchenkästen zu holen, da diese zu hoch angebracht sind. Türen, welche mittels Türschließer nur unter Zug zu öffnen sind, sind eine große Hürde für dich. Behindertengerechte WCs sollten zwar mittlerweile Standard sein, in der Praxis befinden sich barrierefreie Toiletten jedoch oft an nur einem Punkt in mehrstöckigen Gebäuden. Sind deine Wege dorthin barrierefrei? Sind die Gänge durch die du fahren musst breit genug, oder müssen sich entgegenkommende KollegInnen an dir vorbeidrücken, so dass es dir unangenehm ist?

Wir BetriebsrätInnen haben uns im Rahmen eines Sensibilisierungsworkshops zum Thema Barrierefreiheit fortgebildet und wollen unseren Beitrag dazu leisten, Inklusion innerhalb der Caritas-Wien bestmöglich umzusetzen.

Stephan Leicht

Neues Gesicht im Betriebsratsbüro



Seit 1. März ist Sabine Nemec als Assistentin im Betriebsratsbüro beschäftigt. Sabine ist seit Februar 2015 bei der Caritas angestellt und war vor dem Betriebsrat im Tageszentrum Hauptbahnhof/P7 tätig. Wir freuen uns auf die Unterstützung durch Sabine im administrativen Bereich und hoffen, dass wir uns dadurch verstärkt auf die Betreuung der KollegInnen konzentrieren können.

Gabi Wurzer und Josef Wenda

Aus dem Inhalt

Wenn Sie mir den Parkplatz nehmen, ...	2
KV und BV - Abschluss 2016	4
Über das gemeinsame Kämpfen	6
Danke, Elisabeth Pauer!	7
Fotos vom Schitag	8
aufgelesen	9
Neuerungen bei Karenz und Elternteilzeit	10
Termine der Betriebsausflüge 2016	11
Betriebsratsmitglieder	12

Wenn Sie mir den Parkplatz nehmen, dann...

Der Betriebsrat Hilfe in Not bildete sich zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit

Am Sensibilisierungsworkshop zum Thema Inklusion erfuhren wir BetriebsrätInnen am eigenen Leib, wie wichtig Inklusion ist. Wir sind überzeugt, dass es eine starke Belegschaftsvertretung, sowie Behindertenvertrauenspersonen braucht um den Bedürfnissen behinderter KollegInnen wirklich gerecht werden zu können.

Gesetzliche Grundlage

Das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz - im Folgenden kurz Gleichstellungsgesetz genannt - feierte am 01.01.2016 sein zehnjähriges Jubiläum. Zweck dieses Gesetzes ist es, Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung zu schützen und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung und damit eine gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Um die Gleichstellung Behinderter zu erzielen, ist Barrierefreiheit eine wesentliche Voraussetzung

Barrierefreiheit ist das zentrale Anliegen des Gleichstellungsgesetzes. Sie gewährleistet einen gleichberechtigten Zugang behinderter Menschen zu allen relevanten Bereichen öffentlichen Lebens. Die AdressatInnen sind angehalten, ihr Angebot derart auszugestalten, dass es von Menschen mit Behinderung, grundsätzlich unter gleichen Bedingungen wie von jedem anderen Menschen und somit ohne fremde Hilfe bezogen werden kann. Barrieren können auf vielen Ebenen bestehen, wenn etwa

- eine DVD ohne Untertitel versehen und damit für einen gehörlosen Nutzer nur bedingt brauchbar ist;
- eine Einkaufsunterstützung in einem Supermarkt nicht angeboten wird und damit sehbehinderte KonsumentInnen die aktuellen Angebote nicht wahrnehmen können;
- ein Text auf einer Homepage so kompliziert geschrieben ist, dass er für



Mit zwei Trainerinnen von Bizeps machten sich die Betriebsräte an die Arbeit. Menschen mit Behinderung vertraut. Unter anderem in der...

einen Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung nicht verständlich ist;

- in einem Lokal die Behindertentoilette fehlt.

Seit 01.01.2016 erfährt das Gleichstellungsgesetz reichlich Medienpräsenz. An diesem Tag endete nämlich die Frist für die Herstellung der baulichen Barrierefreiheit. Alle öffentlichen Gebäude, sowie Private, die Güter und Dienstleistungen an Dritte anbieten, haben sich an die Erfordernisse baulicher Barrierefreiheit zu halten.

„Das ist doch eine wirtschaftliche Zumutung für Kleinbetriebe“ lassen sinngemäß manche Politiker und Interessensvertretungen verlautbaren. Was bei derartigen Behauptungen ausgeblendet wird, ist die Tatsache, dass

Nehmen Sie bitte auch meine Behinderung!

Fortsetzung - bra berichtet.



MitarbeiterInnen von Hilfe in Not mit den Problemen und Anliegen von Unternehmen, die sie selber mit dem Rollstuhl im LUH unterwegs waren.

sämtliche Betriebe 10 Jahre Zeit hatten, um den Anforderungen der Barrierefreiheit zu entsprechen. Wurde da tatenlos auf den Stichtag 01.01.2016 zugewartet, kommt man nun mitunter in Bedrängnis. Bei der Herstellung der Barrierefreiheit wird jedoch geprüft, ob sie nicht wegen unverhältnismäßiger Belastung für den Betrieb unzumutbar wäre. Faktoren wie öffentliche Förderung und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes werden im Rahmen dieser Prüfung herangezogen.

Hohe Kosten für kleine Zielgruppe

Trotz der Zumutbarkeitsprüfung stellt Barrierefreiheit für viele Unternehmen in Anbetracht der Kosten eine große Hürde dar. Hier ein paar Anmerkungen zum Thema:

- 20 % der ÖsterreicherInnen haben

eine Behinderung, 12 % haben eine Mobilitätseinschränkung.

- Spätestens im hohen Alter erleidet jeder Mensch eine Einschränkung seiner Mobilität. Ein wichtiger Punkt, bedenkt man, dass wir alle länger arbeiten werden/sollen.
- Barrierefreiheit ist bequem für jedermann. Auch Eltern mit Kinderwägen etc. profitieren.
- Mobilitätseinschränkungen können im Rahmen von Erkrankungen, Abnutzungserscheinungen und Unfällen jede/n treffen.
- Achtet man gleich beim Neubau auf barrierefreie Zugänge, so muss man mit etwa 5% höheren Kosten rechnen. Baut man erst im Nachhinein um, weil auf barrierefreie Zugänge vergessen wurde, so betragen die nachträglichen Umbautkosten weit mehr.

Inklusion in der Caritas

Inklusion ist auch in der Caritas-Wien ein großes Thema. Wird es auch hinlänglich berücksichtigt?

Werden Häuser oder Einrichtungen umgebaut, wie etwa am Wiedner Gürtel oder das Asylzentrum in der Triesterstraße, wird mitunter für Jahre entschieden, ob Menschen mit Behinderung dort einen Arbeitsplatz finden können. Werden behindertengerechte Toiletten auch für MitarbeiterInnen vorgesehen? Wie sieht es mit Sozialräumen aus, wie mit Besprechungsräumen? Gibt es Büros, in denen auch ein/e RollstuhlfahrerIn arbeiten kann? Haben auch blinde MitarbeiterInnen oder KundInnen eine Chance, sich zurechtzufinden?

Für uns war der Workshop ein wertvoller Impuls, unsere Sensibilität zu erhöhen. Wenn wir unsere Umgebung gut gestalten, können wir beeinträchtigten Personen „ihre Behinderung“ - zumindest zum Teil - nehmen.

Achtet man gleich beim Neubau auf Barrierefreiheit, dann entstehen zusätzliche Kosten von ca. 5%. Baut man erst im Nachhinein um, belaufen sich die Kosten für Barrierefreiheit auf ein Vielfaches davon.

Kollektivvertrag 2016 - Bester Abschluss im

Josef Wenda informiert über die Kollektivvertragsverhandlungen und Neuerungen

Niedrige Inflationsrate, angespannte finanzielle Situation bei Bund und Ländern auf der einen Seite, toller Einsatz und steigende Belastungen für die KollegInnen etwa durch die vielen ankommenden Flüchtlinge andererseits – in diesem Spannungsverhältnis standen die Kollektivvertragsverhandlungen für 2016.

KV 2016 - Verhandlungen in schwierigem Umfeld

Nach umfangreichen Vorbereitungen und auch Befragungen der KollegInnen gingen die GPA-djp VerhandlerInnen und die BetriebsrätInnen mit folgenden Forderungen in die Verhandlungen:

- verbesserte Anrechnung der Vordienstzeiten,
- Verbesserung bei den gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen,
- Einrechnung der Zuschläge in das Urlaubs- und Weihnachtsgeld,
- deutliche Erhöhung der Abgeltung für Rufbereitschaft und
- leichteres Erreichen der 6. Urlaubswoche.

Daneben stand selbstverständlich die Erhöhung der Gehälter auf der Tagesordnung.

Auch die DienstgeberInnen brachten Themen in die Verhandlungen ein. Sie wünschten sich unter anderem

- eine deutliche Abflachung der Gehaltskurven,
- eine unterjährige Ausdehnung des Rucksackes auf drei Wochenstundenverpflichtungen und die Übertragungsmöglichkeit von Minusstunden,
- die Verkürzung der Verfallsfrist für Ansprüche aus dem Kollektivvertrag (G.5.) auf sechs Monate.

Abschluss deutlich über der Inflationsrate

Nach einem Tag intensiver und zum größten Teil auch konstruktiver Verhandlungen entschieden sich die Verhandlungsparteien schließlich, ab



Ein guter Kollektivvertragsabschluss und die Steuerreform so

1.2.2016 die Gehälter und Zuschläge um 1,4 % zu erhöhen. Im Vergleich dazu schloss die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ - ehemals BAGS) mit 1,35 % ab. Den VerhandlerInnen der Caritas gelang damit der höchste Abschluss im Sozialbereich.

Auch im Vergleich zur Inflationsrate kann sich der Abschluss durchaus sehen lassen. 2015 lag die Inflation in Österreich laut Statistik Austria bei 0,9 %, womit die betragsmäßig nicht so spektakulär klingenden 1,4 % deutlich darüber liegen. Die Steuerreform tut ein Übriges, dass mehr Geld bei den KollegInnen ankommt.

Da den Verhandlungsparteien ein Abschluss vor Weihnachten wichtig war, die inhaltlichen Gespräche zwar konstruktiv, aber noch nicht abschlussreif waren, entschloss man sich, mit den 1,4 % auseinander zu gehen, und über die inhaltlichen Punkte im März nochmals zu reden.

Verbesserungen in der Betriebsvereinbarung

Im Rahmen der BV-Verhandlungen wurden die in der BV geregelten Zulagen erhöht. Die entsprechenden Werte wurden bereits ausgesandt. Diese Erhöhungen traten, wie alle Veränderungen in der Betriebsvereinbarung bereits mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

Sozialbereich

in der Betriebsvereinbarung 2016



Foto: Andreas Hermsdorf/pixelio.de

orgen dafür, dass den KollegInnen mehr Geld im Börsel bleibt.

Bestätigung bei 1-tägigen Pflegefreistellungen nicht mehr nötig

Immer wieder tragen KollegInnen an den Betriebsrat heran, dass es sehr mühsam ist, mit einem kranken Kind schon für einen Tag eine Pflegefreistellung bringen zu müssen. Es wurde nun erreicht, dass für Freistellungen, die nur einen Tag dauern keine ärztliche Bestätigung mehr erforderlich ist. Dauert die Freistellung länger als einen Tag, ist die Vorlage weiterhin nötig. Fallen Kosten dafür an, hat diese die Dienstgeberin zu ersetzen.

Zeitwertkonto

Die Zuschläge für Mehr- oder Überstunden, die auf das Zeitwertkonto übertragen werden, werden in Zukunft ebenfalls auf das Zeitwertkonto gebucht und nicht mehr ausbezahlt. Möchten KollegInnen in Zukunft eine Mischabgeltung in Geld und Freizeit (Zeitwertkonto) ist es - wie bisher auch - möglich, sich einen Teil der Stunden auszahlen zu lassen, und den anderen auf das Zeitwertkonto zu übertragen.

Zwei Unterbrechungen

Breiten Raum nahm das Thema der zwei Unterbrechungen in den Mobilen Diensten ein. Der Betriebsrat hat zu diesem Thema 2015 eine Klage eingebracht, die im Moment ruht. Im Rahmen der BV-Verhandlungen und auch

in weiteren Gesprächen danach wurde das Thema erörtert, ohne jedoch zu einer Lösung zu kommen.

Der Betriebsrat wird weiterhin für gute Arbeitsbedingungen in den mobilen Diensten eintreten.

Urlabsaktionen mit KlientInnen

Die Regelungen zu Urlaubsaktionen für den Bereich Menschen mit Behinderung wurden auch für die Käfig League übernommen.

Anrechnung der Karenzzeiten für die Treueprämie

Zeiten einer Eltern-, Hospiz- oder Pflegekarenz ab 2016 werden voll für den Anspruch auf die Treueprämie angerechnet. Damit konnten die Benachteiligung von Frauen bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen durch Nichtanrechnung der Karenzzeiten nun beseitigt werden.

Dienstfreistellungen

Im Kollektivvertrag und der Betriebsvereinbarung sind einige Dienstfreistellungen im Zusammenhang mit Kindern geregelt, etwa im Zusammenhang mit der Eheschließung von Kindern.

Um hier den diversen Familienformen und Zusammensetzungen unserer Zeit Rechnung zu tragen, wurde geregelt, dass diese Dienstfreistellungen auch für Kinder von im gleichen Haushalt lebenden LebensgefährtInnen gelten. Die Gleichstellung eigener Kinder mit Stief- und Adoptivkindern, sowie mit Kindern des/der eingetragenen PartnerIn war auch bisher schon gegeben.

Die neuen Ausgaben von Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung gehen demnächst in Druck und werden von der Caritas Wien wieder an alle KollegInnen verschickt. Ein Blick hinein lohnt sich in jedem Fall, damit du über deine Rechte Bescheid weißt.

Über das gemeinsame Kämpfen

Film und Wirklichkeit verwoben sich im Schikanederkino.



Nach den Infos zum KV und dem Film PRIDE klang der Abend in der Schikaneder-Bar gemütlich aus.

Am Mittwoch, 02.12.2015 folgten gut 100 KollegInnen der Einladung des Betriebsrates ins Schikanederkino. Eingeladen wurde zu einer Infoveranstaltung bezüglich der zum damaligen Zeitpunkt noch bevorstehenden Kollektivvertragsverhandlungen, über deren Ergebnis du in dieser **bra** mehr erfährst.

Gabi Wurzer und Josef Wenda informierten im vollen Saal über die bevorstehenden Verhandlungen.

Nach dem Infoteil zeigten wir den Film Pride. Pride erzählt von einer Gruppe homosexueller AktivistInnen, die 1984 in England Margaret Thatchers für streikende Bergleute Geld sammelten.

Nach dem Film gab beim Chill-Out Gelegenheit, das Gesehene und Gehörte in der Schikaneder-Bar zu besprechen. Viele machten ausführlich davon Gebrauch.

Hier das Feedback einiger KollegInnen: „Klasser Film übrigens – a bissel sozialromantisch zwar – ich glaube, dass die Vorurteile in Wirklichkeit wahrscheinlich noch viel größer waren.“

„... aber sooo eine schöne Botschaft – und vor allem nett nachher noch gemeinsam zusammensitzen zu können!“

„Hat, glaube ich, allen großen Spaß gemacht, vielleicht wieder mal?“

„Die Stimmung vom Film ist voll auf's Publikum übergelungen und hat das anschließende Beisammensein wirklich zu einem sehr schönen Happening gemacht.“

„Sehr gut war, dass Josef und Gabi den Infoteil zu den KV-Verhandlungen echt unterhaltsam gebracht haben – ein absolut gelungener Abend!“

Dem ist nichts hinzuzufügen. Wir freuen uns, wenn du nächstes Mal auch dabei bist!

Caritas-Mitarbeiter haben es gut!



Denn sie sparen bei uns. Die Apotheke zur heiligen Johanna und die Caritas Wien verbindet eine jahrzehntelange Partnerschaft. Profitieren auch Sie als Teil der Caritas-Familie von unserem Angebot. Wir bieten Ihnen, Ihren FreundInnen und Verwandten minus 20 Prozent auf alle Privatbestellungen. Ihre Rechnung bezahlen Sie bequem per Einzieher oder bar vor Ort. Mehr Information unter www.pharmazentral.at oder anrufen, wir beraten Sie gerne.



MINUS 20 % FÜR CARITAS ANGESTELLTE

apotheker
zur heiligen Johanna

Apotheke zur heiligen Johanna • Florianigasse 13, Ecke Buchfeldgasse • 1080 Wien • www.pharmazentral.at
Mo bis Fr 08.00 bis 18.00 und Sa 08.00 bis 12.00 • Telefon 0676-43 74 214 • Fax 01-40 64 59 84 • order@pharmazentral.at



Danke, Elisabeth!

Elisabeth Pauer genießt ihre Freizeitphase. Gabi Wurzer sagt Danke!

Elisabeth Pauer begann in der Caritas 1989 bei Essen auf Rädern zu arbeiten, Damals hat die Caritas das noch selbst angeboten. Elisabeth hat diese Tätigkeit drei Jahre lang ausgeübt, bis sich die Caritas entschloss, dieses Angebot einzustellen. 1992 wechselte sie ins Haus Franz Borgia als Assistentin der Hausleitung.

1993 wurde Elisabeth in den Betriebsrat gewählt und konnte die KollegInnen in ihrem Bereich betriebsrätlich beraten.

2007 wurde Elisabeth aufgrund der wachsenden MitarbeiterInnenzahl der Caritas und nach Beschluss des Betriebsratsgremiums dienstfreigestellt, wechselte ins LUH und übernahm die Stellvertretung der Betriebsratsvorsitzenden. Sie war von 2007 – 2015 Mitglied im Verhandlungsteam zu den Kollektivvertragsverhandlungen. Außerdem war Elisabeth seit 1998 als Betriebsrätin im Aufsichtsrat der Caritas GesmbH tätig.

Mit 29.2.2016 hat Elisabeth ihr Betriebsratsmandat zurückgelegt und die Freizeitphase ihrer Altersteilzeit angetreten.

Wir bedanken uns ganz herzlich für das Engagement, dass Elisabeth als Betriebsrätin für die Belegschaft mit Ihrer



Elisabeth Pauer:
mehr als 25 Jahre Caritas,
23 Jahre Betriebsrätin, mehr als 8 Jahre freigestellte
Betriebsrätin und KV-Verhandlerin

Im Rahmen einer kleinen Feier dankten wir Elisabeth für ihren langjährigen Einsatz als Betriebsrätin!

langjährigen Erfahrung einbrachte und wünschen alles Gute für den neuen Lebensabschnitt.

JETZT MITGLIED WERDEN!

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER ANFANGSBEREITEN
DIPLOMIERTEN

Frau Herr Akad. Grad.....

Familienname.....

Vorname.....

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

Straße/Hausnr.

PLZ/Wohnort

Telefonisch erreichbar.....

E-Mail

Angestellte/r Arbeiter/in Lehrling/..... Lehrjahr

Werkvertrag freier Dienstvertrag geringfügig beschäftigt

Schüler/in Student/in Zeitarbeitskraft

derzeitige Tätigkeit

Die Beitragszahlung wünsche ich mittels:

Gehaltsabzug (im Betrieb)

Einziehungsermächtigungsverfahren (Bankeinzug)

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

Gehaltshöhe in Brutto.....

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttogehaltes. (Maximalbetrag beträgt 28,- Euro für 2012). Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Ihre Daten werden streng vertraulich behandelt.

Beschäftigt bei: Caritas Wien

Adresse: 1160, Albrechtskreithgasse 19-21

Branche:

GPA-djp-Bertritsmonat/-jahr

.....

Ort/Datum/Unterschrift

[Diese Unterschrift gilt auch als Berechtigung für einen event. oben angekreuzten Einziehungsauftrag.]

Anmeldung bitte schicken an GPA-djp, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien
www.gpa-djp.at

Elisabeth Pauer ist auch noch in der Pension begeisterter Mitglied der Gewerkschaft.

Schitag 2016—Es war ein Volksfest!



Nach dem Motto „Wenn es zu steil wird, wirst du zu alt“ stürzten sich 111 KollegInnen über die beschneiten Hänge des Stuhlecks.

Besonders erwähnenswert ist die Leistung eines Kollegen, welcher - in Kolumbien geboren - zum siebenten Mal den Schitag besucht und nur am Schitag schifährt. Vom absoluten Anfänger konnte er (oben in Jubelpose kurz nach der Mausefalle zu sehen) sich bereits zum Parallelschwung weiterarbeiten. Und das an nur einem Schitag pro Jahr!

Mehr Bilder auf:

www.betriebsrat-caritas-wien.at





aufgelesen

Daniela Fidler, P7

„Wer eine Oma hat, hat eine ganze Armee hinter sich.“

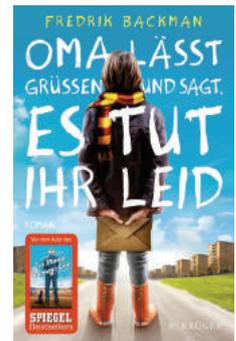
Die fast 8-jährige Elsa und ihre ziemlich verrückte Oma- die für ihre Enkelin eine Art verschrobene Superheldin ist, aber im „richtigen“ Leben nicht so gut zurechtkommt- sind ein tolles Team: Gemeinsam gegen den Rest der Welt, besonders gegen die Patchwork- Familiensituation.

Sie leben alle in einem Mehrparteienhaus, dessen Bewohner nach und nach in die Geschichte geholt werden. Der Gegensatz dazu ist „Miamas“, das von ihnen geschaffene Phantasien, in das sie sich kurz vor dem Einschlafen flüchten.

Doch dann stirbt ihre Oma plötzlich an Krebs und schickt Elsa auf eine geheimnisvolle Schnitzeljagd, durch die sie langsam aus Miamas in die Welt zurückfinden soll, in der sie auch ohne Oma zurechtkommt.

Die Bewohner des Hauses spielen dabei eine große Rolle und wie das so ist, finden am Ende alle Erzählstränge zu einem großen Ganzen zusammen.

Ein fantasievolles Leseerlebnis für alle Omas, Enkelinnen und Mamas. - Aber auch für Opas, Papas und Enkel.



Fredrik Backman: Oma lässt grüßen und sagt, es tut ihr leid. Aus dem Schwedischen von Stefanie Werner. Frankfurt/M.: Krüger, Verlag 2015, 464 Seiten, € 20,60

Hast auch du ein Buch, von dem du meinst, dass andere es unbedingt - oder vielleicht auch keinesfalls - lesen sollten? Dann stell es hier doch kurz vor.

bra belohnt jede veröffentlichte Vorstellung mit einem € 10,- Buchgutschein.

Homepage des Betriebsrates

www.betriebsrat-caritas-wien.at

Passwort für geschützte Inhalte: **br2014**



Foto: Thorben Wengert/pixelio

Änderungen für werdende Eltern

2016 konnten rahmenrechtliche Verbesserungen erzielt werden



Foto: E. H./pixelio.de

Familienzuwachs macht viel Freude. Karenz und Elternteilzeit helfen, sie voll genießen zu können.

Am 1.1.2016 traten einige Änderungen im Bereich Elternkarenz und Elternteilzeit in Kraft.

Elternteilzeit: Einführung einer Bandbreite bei Arbeitszeit

ArbeitnehmerInnen haben derzeit nach der Geburt eines Kindes einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn

- zum Zeitpunkt des Antritts in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind und
- ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen 3 Jahre gedauert hat.

Seit 01.01.2016 wird eine Bandbreite bei der Arbeitszeitverkürzung als dritte Voraussetzung für den Rechtsanspruch festgelegt. Demnach muss bei der Elternteilzeit die Arbeit um zumindest 20% der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von mindestens zwölf Stunden pro Woche.

Bei einer 38 Stunden Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen zwölf und 30,4 Stunden pro Woche liegen. Der Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit bleibt in seiner bisherigen Form erhalten (einernehmlich dürfen ArbeitgeberIn als auch ArbeitnehmerIn einmal um Änderung ersuchen).

Wichtig: ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn können auch Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbaren. In die-

sem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch.

Die Neuregelung der Elternteilzeit gilt für Mütter und Väter, deren Kinder ab 01.01.2016 geboren wurden.

Neue Karenzmöglichkeit, wenn ein/e PartnerIn keinen Karenzanspruch hat

Nach derzeitiger Rechtslage kann eine Elternkarenz folgendermaßen angetreten werden:

- entweder im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder
- im Anschluss an die Karenz des jeweils anderen unselbstständig erwerbstätigen Elternteils.

Diese Rechtslage führte in der Praxis zu folgendem Problem: Betreute beispielsweise eine Mutter, die sich in Ausbildung befindet und daher keinen Anspruch auf Karenz hat, ihr Kind im 1. Lebensjahr, dann konnte der unselbstständig erwerbstätige Vater im 2. Lebensjahr des Kindes keine Karenz in Anspruch nehmen, weil es ohne Karenz der Mutter den entsprechenden Meldezeitpunkt nicht gibt.

Mit der Neuregelung wird einem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Nach dem neuen Gesetz soll der Elternteil im zeitlichen Rahmen zwischen Ende des Mutterschutzes und dem vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Elternkarenz bekannt zu geben. Das muss jedoch spätestens 3 Monate vor dem geplanten Antritt erfolgen. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt frühestens vier Monate vor Antritt der Karenz.

Karenzanspruch für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben künftig Anspruch auf Elternkarenz und die anderen im Gesetz vorgesehenen Elternrechte.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 4 Wochen nach Fehlgeburt

In der Praxis kam es immer wieder vor, dass ArbeitgeberInnen nach einer Fehlgeburt das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin gelöst haben.

Die Änderung: Frauen, die eine Fehlgeburt haben, soll ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz von 4 Wochen danach zukommen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin muss die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorlegen.

Sollte die Arbeitnehmerin nach Ablauf der 4 Wochen gekündigt werden, weil vermutet wird, dass sie bald wieder schwanger wird, kann die Kündigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei Gericht bekämpft werden, und zwar innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung.

Verbesserungen bei Karenz und Elternteilzeit für Pflegeeltern

Bisher hatten Pflegeeltern nur dann einen Anspruch auf Karenz beziehungsweise Elternteilzeit, wenn sie ein Kind in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nahmen.

Seit 01.01.2016 gibt es einen Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit für jene Pflegeeltern, die ein Kind in unentgeltliche Pflege übernehmen und nicht adoptieren wollen oder keine Chance auf eine Adoption haben, weil die leiblichen Eltern das Kind dazu nicht freigegeben haben.

Neue Möglichkeiten der Karenz gibt es, wenn ein/e PartnerIn keinen Karenzanspruch hat.

Verbesserungen gibt es auch für gleichgeschlechtliche Paare, für Pflegeeltern, sowie bei Fehlgeburten.

Betriebsausflug 2016 Terminvorschau

Um eine rechtzeitige Planung zu ermöglichen, veröffentlichen wir bereits jetzt die Termine für die Betriebsausflüge 2016

Therme Wien

23. Mai

23. Juni

27. Juni

Schiffahrt in die Wachau (Weißkirchen)

7. Juni

15. Juni

20. Juni

Wandern auf die Reisalpe

1. Juni

6. Juni

16. Juni

Alle näheren Informationen findest du demnächst auf der Homepage und in der nächsten bra Ende März. Bitte auch danach erst anmelden!

Kontakt zu deinen Betriebsräten/Betriebsrätinnen:

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



Stephan Leicht
2. Stellv. Vorsitzender
Freigestellter Betriebsrat
01/878 12 - 116
0664/842 94 28
Stephan.Leicht@caritas-wien.at

Octavia Ess Dietz - Haus Miriam
01/408 60 45
Octavia.Ess-Dietz@caritas-wien.at

Edda Hueber - Caritas - SÖB
0664 / 842 98 77
Edda.Hueber@caritas-wien.at

Bernhard Kenner - Juca
0664/444 49 41
Bernhard.Kenner@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

Anna Machold - Startwohnungen
01/54 53 606 - 26
Anna.Machold@caritas-wien.at

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

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

Alexandra Schellnast - a_way
01/897 52 19
Alexandra.Schellnast@caritas-wien.at

Alexander Schneider - youngCaritas
0664/842 98 32
Alexander.Schneider@caritas-wien.at

Peter Sniesko - youngCaritas
0664/889 52 834
Peter.Sniesko@caritas-wien.at

Eine laufend aktualisierte Liste aller BetriebsrätInnen findest du auf:
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... *)



Esther Perzl - 1. stv. Vors.
Freigestellte Betriebsrätin
01/87812-119
0664/887 98 760
Fax: 01/878 12-9119
Esther.Perzl@caritas-wien.at

Daniela Bertoldi - Familienhilfe
0664/842 93 68
Daniela.Bertoldi@caritas-wien.at

Andrea Flandorfer - Sst. Aspern
0664/889 52 777
Andrea.Flandorfer@caritas-wien.at

Benny John
Haus Klosterneuburg
0664/887 98 745

Roland Lavicka - Sst. Saarplatz
0664/842 96 79
Roland.Lavicka@caritas-wien.at

Xiuling Lü
Haus St. Barbara
0664/887 98 758

Primus Thomas - Sst. Meidling
0664/889 17 094
Thomas.Primus@caritas-wien.at

Margarete Schramek - Sst. Reisingerg.
0664/842 75 58
Margarete.Schramek@caritas-wien.at

Harald Spitzbart - Haus Klosterneuburg
0664/887 98 763
Harald.Spitzbart@caritas-wien.at



Gabriele Kratzer
Freigestellte Betriebsrätin
01/878 12 - 115
0676/317 62 99
Fax: 01/878 12-9115
Gabriele.Kratzer@car... *)



Norbert Niederhofer
2. stellv. Vorsitzender
Mobile Wohnassistentz
0664/887 98 759
Norbert.Niederhofer@car... *)

Reinhard Edler-Steiner - Battigasse
01/689 79 30
Reinhard.Edler-Steiner@caritas-wien.at

Rene Fritsch - Haus Bernadette
0664/887 98 744
Rene.Fritsch@caritas-wien.at

Markus John - Tagesstätte Unternalb
0664/887 98 747
Markus.John@caritas-wien.at

Danuta Labuda - 3. stv. Vorsitzende
Haus Franciscus / 0664/887 98 748
Danuta.Labuda@caritas-wien.at

Elisabeth Mayer-Frank-Sst. Am Tabor
0664/842 74 85
Elisabeth.Mayer-Frank@caritas-wien.at

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

Anna Skrzypek - Sst. Hasenleiten
0664/621 72 55
Anna.Skrzypek@caritas-wien.at

Goran Susnjar
Haus St. Teresa
0664/887 98 762

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



Christine Roth
Behindertenvertrauensperson
0664/240 25 82
Christine.Roth@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:** Daniela Bertoldi, Beate Gober, Gabi Kratzer, Stephan Leicht, Esther Perzl, Josef 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