

# CORONA-KURZARBEIT

Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich-  
ÖGB

## SOZIALPARTNERVEREINBARUNG BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen dem

Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche  
in Österreich  
1160 Wien, Albrechtskreithgasse 19-21

und dem Österreichischen  
Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck,  
Journalismus, Papier  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

sowie der Gewerkschaft

.....  
(Ausfüllhilfe: wird von der Gewerkschaft ausgefüllt)

über die Einführung von

### KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer. Gleichzeitig stellt diese Vereinbarung eine

### Betriebsvereinbarung/ Vereinbarung

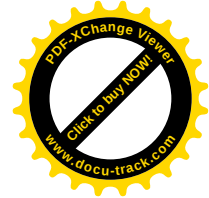
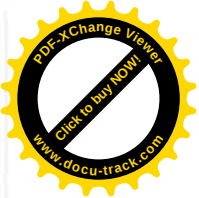
über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbes gem § 97 Abs 1 Z13 ArbVG und  
§ 881 ABGB abgeschlossen zwischen

der Fa.

Caritas4you GmbH

in 1160 Wien, Albrechtskreithgasse 19-21

und dem Angestelltenbetriebsrat sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen  
Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar.



## I.

### GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: Für das Gebiet der Caritas der Erzdiözese Wien
2. fachlich: Für folgende Betriebsteile – vgl Abschnitt IV Pkt 2 lit a:  
Shop mit Sinn
3. persönlich: Für die ArbeitnehmerInnen (einschl. Lehrlinge) des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes, deren Arbeitsplätze aufgrund der Corona-Pandemie von einem erheblichen Arbeitsausfall betroffen sind (akkordierte Liste: Anlage ./1).

Gesamtbeschäftigte des Betriebes (bei Arbeitskräfteüberlassung: Der an den Beschäftiger überlassenen Arbeitskräfte):

- a) Beschäftigtenstand ArbeiterInnen: --  
davon von Kurzarbeit betroffen: --  
Anzahl der voraussichtlichen  
Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum  
für ArbeiterInnen  
(Kurzarbeitsstundenkontingent =  
Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der  
Wochen x Anzahl der betroffenen  
ArbeiterInnen): --
- b) Beschäftigtenstand Angestellte: 37  
davon von Kurzarbeit betroffen: 2  
Anzahl der voraussichtlichen  
Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum  
für ArbeiterInnen  
(Kurzarbeitsstundenkontingent =  
Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der  
Wochen x Anzahl der betroffenen  
Angestellten) 327,60

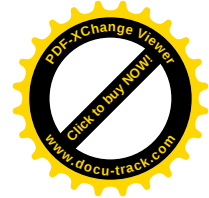
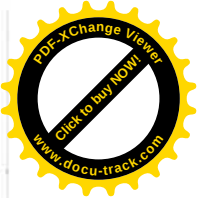
4. zeitlich: Für die Dauer vom 1.4.2020 bis 30.6.2020

## II.

### GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Punkt I Pkt 4 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den Partnern dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen. Diese Mitteilung muss, von dem/der jeweiligen Vorsitzende/n des Betriebsrates mitgefertigt sein.

Bei Eröffnung eines Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens bzw wenn während einer laufenden Förderzusage der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.



### III.

### KURZARBEITSBEGEHREN

Zum Zwecke der Erlangung der Kurzarbeitsbeihilfe hat der/die ArbeitgeberIn den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen. Eine Kopie dieses Antrags ist an die Partner dieser Vereinbarung weiter zu leiten. Gleichzeitig hat er/sie zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

### IV.

### KURZARBEIT

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem/der ArbeitgeberIn die Einbringung eines Antrags gemäß § 37b/37c AMSG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

#### 1. Kurzarbeit

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit wird im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt.
- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen von  
38 \_\_\_\_\_ Arbeitsstunden \_\_\_\_\_ Minuten, um  
34,2 \_\_\_\_\_ Stunden \_\_\_\_\_ Minuten auf  
3,8 \_\_\_\_\_ Stunden \_\_\_\_\_ Minuten herabgesetzt.

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

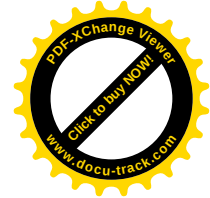
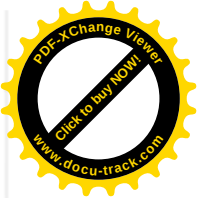
Die Lage der reduzierten Wochenarbeitszeit wird für die Dauer der Kurzarbeitsperiode folgendermaßen festgelegt:

- Die Festlegung der Ausfallstunden wird abhängig von Betriebsteil, Mitarbeitergruppe oder Mitarbeiter und dem jeweiligen Arbeitszeitmodell (Gleitzeit, Dienstplan) festgelegt und den betroffenen AN spätestens 24 Stunden im Vorhinein mitgeteilt. Bei Gleitzeit gilt die Betriebsvereinbarung für die Gleitzeit mit den reduzierten Arbeitsstunden. Grundsätzlich soll dort, wo im Regelbetrieb auf Basis von Dienstplänen gearbeitet wird, auch weiterhin mit Dienstplänen gearbeitet werden.

#### 2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

##### a) Während der Kurzarbeit

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I) bestanden hat (Behaltepflicht). Anstelle des Betriebes treten folgende Betriebsteile, die organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen oder die sich an verschiedenen Standorten befinden: Shop mit Sinn.



b) Nach der Kurzarbeit:

Die Dauer der Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit beträgt einen Monat.

Da im Anwendungsfall besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der oben für den Regelfall festgelegten Behaltefrist folgende Regelung getroffen: --

Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden

Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß (ohne Auffüllpflicht) beendet werden. Das Gleiche gilt für befristete Arbeitsverhältnisse (Zeitablauf).

Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn besteht für den/die ArbeitgeberIn keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

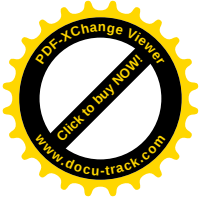
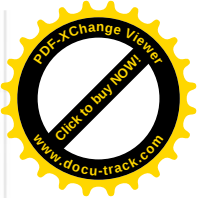
Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus personenbezogenen Gründen und das Recht zum vorzeitigen Austritt ist unbenommen. In diesen Fällen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen.

Eine Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht kann nur mit Zustimmung des Regionalbeirates der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und nur dann durchgeführt werden, wenn der zuständige Betriebsrat zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den Arbeitgeber ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat. Diese Verständigung über die Verminderung des Beschäftigtenstandes ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten.

Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener AN (Leih-AN) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen 2 Teilzeit-Beschäftigten wird im selben Prozentsatz gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten.



#### 4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Während der Dauer der Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Entgelt für die tatsächlich geleisteten Stunden die Kurzarbeitsunterstützung. Diese hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b AMSG ergibt, abzüglich jener Bestandteile. Die nicht zur Abgeltung des Entgelts dienen (insbesondere zum Ersatz der Sozialversicherungsbeiträge) oder ohnedies auf Basis der Arbeitszeit ohne Kurzarbeit geleistet werden (insb Sonderzahlungen udgl).

- b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

- c) **NETTOERSATZRATE:**

Das vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin dem/der ArbeitnehmerIn zu zahlende Entgelt beträgt 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EUR 1.700,-- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen 1.700,-- EUR und EUR 2.685,-- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.

Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das Nettoentgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohten Monats/der letzten vollentlohten vier Wochen vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl. Zulagen und Zuschlägen, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen, nicht aber unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind. Liegt ein monatsweise schwankendes Entgelt vor (zB bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate bzw der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

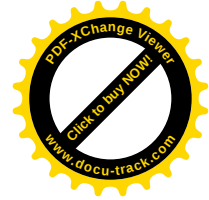
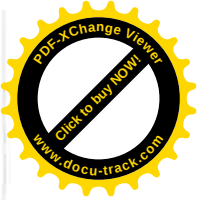
##### Fälle mit wechselnder Normalarbeitszeit

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten 30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieses Zeitraums zu berechnen.

##### Fälle ohne Entgeltanspruch

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keine Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).

Bei Lehrlingen beträgt das zu zahlende Entgelt stets 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt.



## V.

### SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. Gemäß der Bundes-RL KUA des AMS erhält der Arbeitgeber mit Beginn des 1. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge.

## VI.

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes bzw. Betriebsteiles finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.

3. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

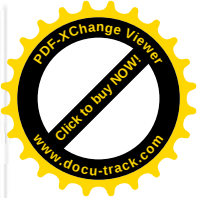
Bei Berechnung des Entgeltes während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. eines allfälligen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses bzw. des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie einer Dienstfreistellung gem § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt zu zahlen. Das AMS zahlt dem/der ArbeitgeberIn die Kurzarbeitsbeihilfe in jener Höhe, die auch bei Zustandekommen der Arbeitsleistung ausbezahlt worden wäre.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Entgelt (ggf. Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

Die Beiträge zur „Abfertigung neu“ sind gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen.

4. Bei ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.
5. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.
6. Überstunden:  
Während des Zeitraumes für den Kurzarbeit vereinbart wurde, ist die Leistung von Mehr- und Überstunden zulässig, dies insbesondere in allen versorgungskritischen Organisationseinheiten und in Zusammenhang mit der Betreuung und Pflege von Klient\*innen.
7. Urlaubskonsum:  
ArbeitnehmerInnen sollen tunlichst vor oder während des Kurzarbeitszeitraumes



ihre Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und alle sonstigen Zeitguthaben (mit Ausnahme von Langzeitguthaben in Form von Zeitwertkonten) konsumieren. Sollte der der/die ArbeitgeberIn den Abbau von Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und sonstiger Zeitguthaben (mit Ausnahme von Langzeitguthaben in Form von Zeitwertkonten) verlangen, so ist dem Verlangen seitens der ArbeitnehmerInnen nachzukommen. Über den Zeitpunkt des Verbrauchs ist nach Möglichkeit Einvernehmen herzustellen.

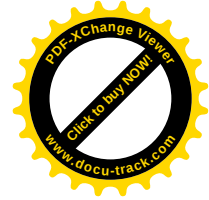
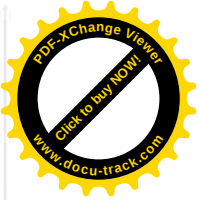
Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

- a. Wurde bereits Urlaubsverbrauch oder Zeitausgleich während des Kurzarbeitszeitraums vereinbart, durch den offener Urlaub der Vorjahre beziehungsweise Zeitguthaben abgebaut werden, kann die Arbeitgeberin nur mehr den Verbrauch des restlichen Alturlaubs und restlicher Zeitguthaben einseitig anordnen.
- b. Wurde 2020 bereits Urlaub in einem Ausmaß vereinbart, dass nur mehr 5 Tage des Urlaubsanspruches des Jahres 2020 nicht vereinbart sind, wird diese Urlaubsvereinbarung angerechnet, und es kann kein zusätzlicher Urlaubsverbrauch während des Kurzarbeitszeitraums mehr angeordnet werden.
- c. Rücktritte von Urlauben können nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeberin und ArbeitnehmerIn erfolgen. Erfolgt der Rücktritt auf Wunsch der Arbeitgeberin, kann sie den Verbrauch der so nicht verbrauchten Urlaubstage nicht mehr einseitig anordnen. Diese Regelung ist für Zeitausgleich analog anzuwenden.
- d. Sowohl während des Urlaubsverbrauches als auch während Zeitausgleich erhalten ArbeitnehmerInnen jenes Entgelt, das ihnen gebührt hätte, wenn sie nicht in Kurzarbeit wären.

Bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate Gesamtlaufzeit hinaus sind ArbeitnehmerInnen nochmals verpflichtet 2 Wochen ihres laufendenurlaubes auf Wunsch des/der ArbeitgeberIn innerhalb des Verlängerungszeitraumes zu konsumieren, sofern sie nicht bereits 2 Wochen des laufendenurlaubes bis zum Ende des Kurzarbeitszeitraumes vereinbart haben. Über den Zeitpunkt des Verbrauchs, ist nach Möglichkeit Einvernehmen herzustellen.

Die 2 Wochen gelten bei einer Verlängerung des Kurzarbeitszeitraumes um drei Monate. Wird die Kurzarbeit um weniger als drei Monate verlängert, wird auch der verpflichtende Urlaubsverbrauch entsprechend gekürzt (abgerundet auf ganze Tage).

Die Punkte 1 a, b, c und d gelten sinngemäß.



## **VII.**

### **INFORMATIONSPFLICHT**

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn eine schriftliche Begründung über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Auf Aufforderung der zuständigen Gewerkschaft ist nach Beendigung der Kurzarbeit vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an diese zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

## **VIII.**

### **ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG**

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die BeschäftigerIn hat gleichfalls zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Der/Die ÜberlasserIn (AG) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigetrieb (I/1) überlassen war (Behaltepflicht).

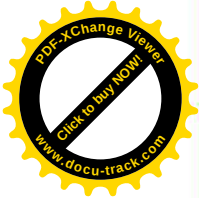
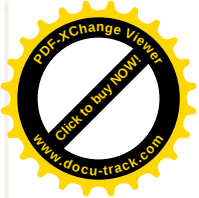
Der/Die BeschäftigerIn verpflichtet sich:

- Für die Dauer der Kurzarbeit (ggf. streichen),
  - sowie für die Dauer der ggf anschließenden Behaltepflicht danach (ggf. streichen),
- die überlassenen Arbeitskräfte im gleichen zeitlichen Ausmass zu beschäftigen, wie vergleichbare Stammarbeitskräfte.

Ab Ende der Kurzarbeit ist auch während der Behaltefrist der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften möglich.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, d.h., dass alle an den/die BeschäftigerIn überlassenen ArbeitnehmerInnen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden dürfen.

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem/der zuständigen Betriebsratsvorsitzenden des Überlassers oder der Gewerkschaft über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.



**Unternehmen/Betrieb**

Für den Angestellten-BR:

i.V.: GEB Groll

Für die Betriebsleitung:

[Signature]

Caritas4you GmbH  
Albrechtskreithgasse 19-21  
1160 Wien

09.04.2020

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

Die Bundesvorsitzende:

\_\_\_\_\_

Der Bundesgeschäftsführer:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Datum)



**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft .....**

Der/Die Vorsitzende:

\_\_\_\_\_

Für die  
Bundesgeschäftsführung:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Datum)

**Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der  
Katholischen Kirche in Österreich**

Die Vorsitzende:



\_\_\_\_\_  
(Datum)

Beilage: Wirtschaftliche Begründung