



Sommer, Sonne – Urlaubszeit

... wichtige Regeln für einen reibungslosen Urlaub (Seite 6–7)



PREGnant
„Hochwasser Direkthilfe“

Seite 3

Nachhaltig eit in
der Forstwirtschaft

Seite 11

Lust auf Wissen
Rückblick & Ausblick

Seite 16 – 19

Aktuelle
Kollekti verträge

Seite 20 – 23

Der Kunde ist König?

Das sagen die Manager der Handelsketten, wenn sie erklären müssen warum die Bauern für die Milch nur noch 30 Cent bekommen und warum so viele ungesunde Ferti gerichte in den Regalen stehen. „Der Bürger stimmt an der Kassa ab“ erklären Politiker, wenn sie aufgefordert werden, Maßnahmen für nachhaltige Wirtschaften zu setzen.



*Dr. Georg Rathwallner
Konsumenteninformati
Arbeiterkammer OÖ*

Dass wir keine Könige sind, spüren wir als Konsumenten täglich. Konsumenten sind meistens in der schwächeren Position am Markt, rechtlich und ökonomisch. Die großen Firmen haben Rechtsabteilungen oder Rechtsanwaltskanzleien unter Vertrag. Wenn ein Konsument sein Recht bei Gericht durchsetzen will, muss er langdauernde Prozesse in Kauf nehmen, die er sich nicht leisten kann. Moderne Staaten haben daher Konsumentenschutz einrichtungen geschaffen. In Österreich haben das die Arbeiterkammern übernommen und nicht nur für

deren Mitglieder, sondern für alle Konsumenten, also auch die Mitglieder der OÖ Landarbeiterkammer.

Eine wesentliche Aufgabe des Konsumentenschutzes ist die Konsumenteninformation. Früher erfolgte das mit Broschüren und Foldern, heute primär über das Internet. Auf unserer Website ooe.konsumentenschutz.at finden Sie Antworten auf die häufigsten Fragen zum Konsumentenrecht, Preis-Leistungsvergleiche und Testergebnisse. Damit wollen wir nicht nur den Konsumenten helfen, die Ware oder Dienstleistung zu finden, die am besten seinen Ansprüchen entspricht sondern auch den Qualitäts- und Preiswettbewerb unter den Anbietern zu intensivieren.

Wettbewerb ist in einer Marktwirtschaft das wichtigste Instrument zur Verbesserung der Position der Konsumenten. In Österreich steht aber Wettbewerbspolitik nicht im Mittelpunkt der Politik und auch Konsumenten tragen zu wenig dazu bei, wie die sehr geringen Wechselraten in den Hochpreisbranchen Strom, Gas oder Banken zeigen. Weniger als 3 % der Konsumenten wechseln jährlich den Anbieter, lediglich bei der Kfz-Haftpflichtversicherung sind es 25 %.

Eine weitere Aufgabe des Konsumentenschutzes ist Beratung und Vertretung. Der überwiegende Teil der Anfragen und Beschwer-

den an den Konsumentenschutz erfolgt über das Telefon, gefolgt von E-Mail und schriftlichen Anfragen.

Den ersten Schritt zur Lösung des Konflikts mit einer Firma muss der Konsument selber setzen. Dabei bieten die vielen Musterbriefe auf unserer Website eine Unterstützung. Wenn Firmen berechnete Ansprüche ablehnen, vertreten wir den Konsumenten gegenüber der Firma. Bei einer Häufung von Beschwerdefällen betreffend eine Firma oder Branche warnen wir die Konsumenten über die Medien und fordern die Firma öffentlich auf, das konsumentenunfreundliche bzw. rechtswidrige Verhalten zu ändern.

In besonderen Fällen führen wir Musterprozesse, um den Konsumenten zu ihrem Recht zu verhelfen.

In vielen Fällen beziehen sich Firmen auf Klauseln in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nicht immer gesetzeskonform gestaltet sind. Wir führen daher laufend AGB-Checks durch und fordern die Firmen auf, gesetzwidrige Klauseln zu streichen und setzen das, wenn notwendig, bei Gericht durch.

Bei Fragen kontaktieren Sie den Konsumentenschutz der Arbeiterkammer: ooe.konsumentenschutz.at Tel.: 0732 6906-2 oder konsumentenschutz@akooe.at



Pixelio by JenaFoto24.de

PREGnant

„Hochwasser Direkthilfe“



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Dem ländlichen Raum bleibt momentan nichts erspart. Zu der ohnehin prekären wirtschaftlichen Situation der Landwirtschaft und den daraus resultierenden schlechten Geschäftsgängen der angelagerten Bereiche kommen auch noch Wetterkapriolen hinzu, welche uns besonders fordern. Die Hochwasserkatastrophen der letzten Wochen rufen nach einem solidarischen Miteinander, um gemeinsam beim Wiederaufbau und bei der Beseitigung der Schäden zu helfen.

In gewohnter Manier, stellt die OÖ Landarbeiterkammer kurzfristig und unbürokratisch Unterstützung und Hilfe für jene zur Verfügung, die durch die Überflutungen der letzten Wochen erheblichen Schaden erlitten haben. Wir bieten aber auch jede Art von Beratung und Hilfe an, die Sie brauchen, um allfällige bürokratische Hindernisse zu überwinden.

Für erhebliche Schäden stehen Unterstützungsbeihilfen im Ausmaß von bis zu 1.000,- € bereit.

Diese nicht rückzahlbaren Beträge werden nach Einlangen des Antrags rasch im Präsidialausschuss behandelt und zur Auszahlung gebracht. Die Vizepräsidenten Gerhard Leutgeb und Josef Reisenbichler unterstützen diese Vorgangsweise.

Zusätzlich zu diesem Betrag stellen wir all jenen, welche für die Sanierung ihres Hauses bzw. ihrer Wohnung entsprechende Kredite benötigen, ein weiteres zinsenloses Darlehen im Ausmaß von 7.500,- € kostenlos zur Verfügung, und zwar auch dann, wenn ein altes Darlehen noch aushaftet und die Rückzahlungen noch laufen. Außerdem können je nach Schadenshöhe zwei Katastrophendarlehen parallel beantragt werden. Es steht somit eine Summe von bis zu 15.000,- € zur Verfügung.

Als Nachweis genügt das von der Gemeinde bestätigte Beiblatt zum Darlehensantrag. Alle Formulare finden Sie auf unserer Website unter www.landarbeiterkammer.at/ooe/ oder

erhalten Sie direkt bei den Bereichsbetreuern und selbstverständlich auch im Kammerbüro. Alle MitarbeiterInnen helfen Ihnen gerne und unterstützen Sie bei der reibungslosen Abwicklung.

Auch wenn wir derzeit an vielen Fronten für die DienstnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft mit vielen Problemen konfrontiert sind und Angriffen gegenüberstehen, welche eine Verschlechterung der Einkommenssituation und der Arbeitsbedingungen zum Ziel haben, so gilt in dieser Zeit unsere erste Sorge dem persönlichen Wohlergehen unserer Mitglieder und der Solidarität mit jenen, deren Existenz durch die Ereignisse der letzten Wochen gefährdet ist.

Im Rahmen der Interessenvertretung können Sie sich darauf verlassen, dass wir bei unserer Tätigkeit das Augenmerk darauf legen, dass die DienstnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft sozial nicht abgekoppelt und schlechter gestellt werden als die

übrigen ArbeitnehmerInnen. Wir sind jederzeit zu vernünftigen Gesprächen bereit, bemühen uns um sinnvolle Lösungen und lassen uns nicht unter Druck setzen.

Wir müssen allerdings immer wieder feststellen, dass die schon bisher vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten nicht genutzt und stattdessen immer mehr Forderungen in Richtung Sozialabbau gestellt werden. Dagegen werden wir uns wehren. Konstruktive Weiterentwicklung JA – Sozialabbau und Diskriminierung NEIN!

Jedes einzelne Mitglied ist uns wichtig und wir bleiben für alle

**verlässlich, kompetent –
deine Landarbeiterkammer**

Gesund am Arbeitsplatz – Die Bildschirmbrille



Bildschirmarbeitsplatzbrillen sind Brillen mit Gläsern für den erweiterten Nahbereich, die speziell auf die Bildschirmarbeit abgestimmt sind. Benötigt wird diese zusätzliche Sehhilfe für die Arbeit vor einem Monitor, wenn die privat verwendete Alltagsbrille kein deutliches Sehen am Arbeitsplatz ermöglicht und/oder Beschwerden auftreten.

Dies ist vor allem dann der Fall, wenn der/die Beschäftigte privat auf die Verwendung einer Gleitsicht- oder

Zweistärkenbrille (Bifokalbrille) angewiesen ist. Tränen die Augen nach einem anstrengenden Arbeitstag, nachdem Sie stundenlang am Computer gearbeitet haben? Sehen Sie doppelt oder haben Sie einfach „nur“ Kopfschmerzen? Wenn ja, sollte ein Arzt aufgesucht werden!

Falsch verstandene Loyalität (ich will dem Dienstgeber keine Kosten verursachen) oder falsche Eitelkeit (wie sehe ich denn mit einer Brille aus?) können zu gesundheitlichen Schäd-

den führen. Gesundheit ist das wichtigste Gut, das wir besitzen. Es gilt, dieses Gut solange als möglich zu erhalten, zu fördern und zu stärken. Kaum eine Branche kommt heutzutage noch ohne Computer aus. Die Gesetzgebung hat darauf reagiert und Bildschirmarbeitsplätze unter besonderen Schutz gestellt, um mögliche Beschwerden und Probleme bei der Arbeit erst gar nicht aufkommen zu lassen. Ob eine Bildschirmbrille benötigt wird, entscheidet der Arzt! Wenn ja, erhalten Sie vom Arzt einen Verordnungsschein für eine Bildschirmarbeitsbrille.

Wichtig:

- Vor dem Kauf der Brille verständigen Sie Ihren Dienstgeber (der Dienstgeber könnte Sie an einen bestimmten Optiker verweisen),

- Bildschirmbrille anfertigen lassen und bezahlen,
- die beglichene Rechnung dem Dienstgeber vorlegen (auf der Rechnung müssen Gläser und Fassung getrennt ausgewiesen sein).

Der Dienstgeber muss nur jene Kosten ersetzen, die zum Schutz des Arbeitnehmers bei der Bildschirmarbeit notwendig sind. Eine darüber hinausgehende Ausstattung ist vom Dienstnehmer selbst zu bezahlen. Die Bildschirmarbeitsbrille gilt als persönliche Schutzausrüstung, die der Dienstgeber zur Verfügung stellen muss und bleibt im Eigentum des Dienstgebers! Wenn Sie die Firma verlassen, müssen Sie die Brille wieder zurückgeben oder zumindest die Gläser, falls Sie vorher eine teurere Fassung gewählt und selbst bezahlt haben.

Gesundheit für alle.



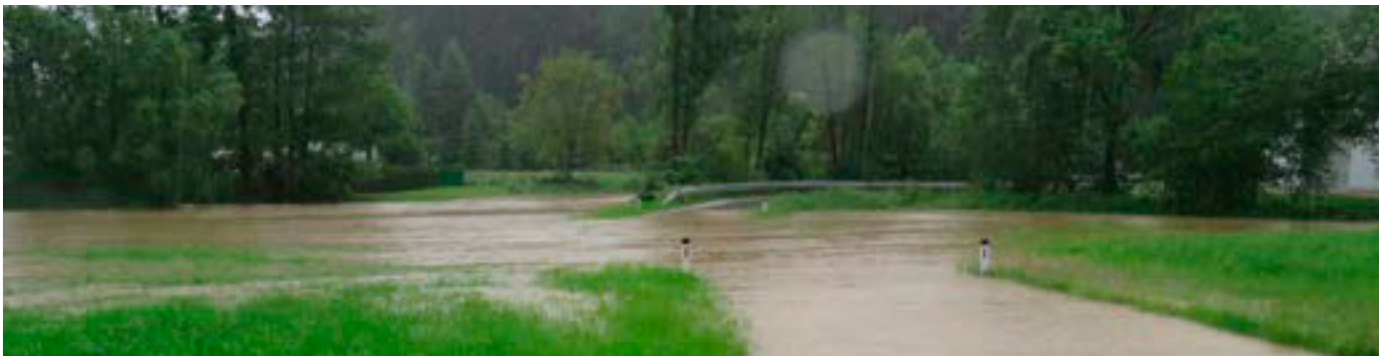
Rat und Hilfe bietet das Sozialservice der OÖGKK. Fachkundige Mitarbeiter/innen stellen für Sie die notwendigen Kontakte zu verschiedenen Institutionen im Sozial- und Gesundheitswesen her:

- | | | |
|--------------------------|-------------------------------|--|
| ■ Pensionsversicherungen | ■ Amt der Oö. Landesregierung | ■ ÖGB |
| ■ AUVA | ■ Arbeitsmarktservice | ■ BBRZ Linz |
| ■ Wohlfahrtsämter | ■ Arbeiterkammer | ■ Selbsthilfegruppen im Gesundheitsbereich |

Tel.: 05 78 07 - 10 37 05

OÖ Gebietskrankenkasse, Gruberstraße 77, 4021 Linz, www.ooegkk.at

OÖGKK
FORUM GESUNDHEIT



OÖ Landarbeiterkammer hilft ihren Mitgliedern bei der Bewältigung von Hochwasserschäden

Um ihre hochwassergeschädigten Mitglieder wirksam zu unterstützen, hat die OÖ Landarbeiterkammer einen erleichterten Zugang zu den Unterstützungsbeihilfen und Darlehen geschaffen!

- Unterstützungsbeihilfen werden rasch ausbezahlt

- Zinsenloses Darlehen: Dieses kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn bereits ein Darlehen bezogen wurde und die Rückzahlungen noch laufen. Ebenfalls sind zwei parallele Katastrophen-darlehen möglich.

Antragsformulare bzw. weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Website unter „Aktuelles“ (Hochwasserhilfe der OÖ LAK) sowie bei den Bereichsbetreuern und im Kammerbüro Linz bei Frau Rosemarie Jachs unter 0732 656 381-24.

Wichtig

Es ist notwendig, sowohl beim Beihilfen- als auch beim Darlehensantrag das „Beiblatt für finanziell Hilfe bei Hochwasserschäden“ mitauszufüllen.

151. Vollversammlung

Die 151. Vollversammlung fand am 20. Mai 2016 in Grein statt. „Die Perle des Strudengaus“ ist nicht nur eine Stadt mit Geschichte, sondern auch ein Ort, der mit der Landarbeiterkammer in vielfältiger Weise verbunden ist. Es ist die Heimat vieler Kammermitglieder und Sitz von zwei land- und forstwirtschaftlichen Betrieben.

Die Landarbeiterkammer – ein wichtiger Sozialpartner in bewegten Zeiten.

„Wir befinden uns in bewegten Zeiten und versuchen mit allen Mitteln einen offenen oder schleichenden Sozialabbau zu verhindern. Es ist an der Zeit, Lösungen zu finden, welche erlauben, für alle Beteiligten einen Fortschritt zu bringen. Der gesamte landwirtschaftliche Bereich befindet sich im Umbruch und es ist unsere vorderste Aufgabe dafür zu sorgen, dass unsere Mitglieder, die DienstnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft, nicht unter die Räder kommen“, so Präsident Eugen Preg in seinem Bericht.



2015 galt es, neben den üblichen Aufgaben, die Abwicklung der Landarbeiterkammerwahl, die Konstituierung der neuen Gremien sowie den Familienkulturtag in Bad Ischl zu organisieren. Das Wichtigste waren aber 2015 die Kammermitglieder, die im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Unsere Aufgabe ist es, ihnen in Notsituationen zu helfen und Ideen zu entwickeln, welche die Arbeit und das soziale Umfeld sicherer machen. Trotz der Sonderausgaben für die LAK-Wahl und dem Ende der Ausgleichszahlungen für den Landarbeiter Siedlungsfonds ist es uns gelungen, auch 2015 wieder ein positives EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) zu erreichen.

Im Anschluss an die Vollversammlung erfolgte die Generalversammlung des Instituts fürs Aus- und Weiterbildung der OÖ Landarbeiterkammer.

Die Geschäftsführerin des Bildungsvereins, Sarah Pürmayr, BEd referierte aus ihrem Bereich über die erfolgreich durchgeführte Bildungssaison. Besonders großes Augenmerk legte sie auf das LAK-Betriebsratsdiplom, das in den letzten zwei Jahren sehr guten Anklang fand. Auch weiterhin besteht großes Potential. Für die kommende Bildungssaison werden die Termine der einzelnen BR-Module vorab ausgeschrieben. Das vollständige Seminarprogramm wird wie gewohnt im September veröffentlicht.

Sommer, Sonne, Urlaubszeit – wichtige

Regel 1

Urlaubsanspruch

Dem/der DienstnehmerIn gebührt für jedes Dienstjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen. Dies entspricht einem Urlaubsausmaß von fünf Wochen. In den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres entsteht der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit. Nach sechs Monaten ist ein voller Urlaubsanspruch gegeben. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der Urlaubsanspruch dann mit Beginn des Arbeitsjahres in voller Höhe.

Zu einer Verkürzung des Urlaubsanspruches im betreffenden Urlaubsjahr führen:

- mehr als 30-tägige Präsenz- oder Zivildienstzeiten im Urlaubsjahr
- Mütter- und Väterkarenzzeiten
- im Arbeitnehmerinteresse liegende Karenzurlaube bzw. unbezahlte Urlaube
- Bildungs- und Familienhospizkarenzzeiten

Höherer Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch erhöht sich nach 25 anrechenbaren Dienstjahren auf 36 Werktage (sechs Wochen).

Regel 2 Anrechenbare Vordienstzeiten

Für den erhöhten Anspruch werden Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber angerechnet, wenn die Unterbrechung nicht länger als drei Monate gedauert und das vorherige Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung des Arbeitnehmers, unberechtigten Austritt oder verschuldete Entlassung geendet hat. Übersteigt die Unterbrechung drei Monate bzw. wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer beendet, sind diese "Altzeiten" wie Zeiten, die bei Vordienstgebern verbracht wurden, zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind anzurechnen:

| | | | |
|---|--|--|---|
| 1) Vordienstgeber im Inland bzw. EU-Ausland (auch öffentlicher Dienst), Heimarbeit | sofern das Arbeitsverhältnis bzw. die Heimarbeit mind. 6 Jahre gedauert hat; nach LAO auch als familieneigene Arbeitskraft | gemeinsamer Höchst- rahmen (1. bis 3.) insgesamt 5 Jahre | gemeinsamer Höchst- rahmen (1. bis 3.) insgesamt 5 Jahre; Zeiten nach Ziffer 4 mit höchstens weiteren 2 Jahren; insgesamt höchstens 7 Jahre |
| 2) Tätigkeit als Entwicklungshelfer | | | |
| 3) Selbständige Erwerbstätigkeit | | | |
| 4) Zeiten der Schulausbildung an einer allgemeinbildenden höheren oder berufsausbildenden mittleren/höheren Schule | nur Schulzeiten nach Vollendung des 9. Schuljahres | Höchstrahmen 4 Jahre | |
| 5) In- und ausländisches Hochschulstudium | nur, wenn erfolgreich abgeschlossen | höchstens 5 Jahre | Nach LAO Anrechnung nur nach Pkt 4 |
| 6) Zeiten, für die eine Haftentschädigung gebührt | | tatsächliche Dauer | |
| 7) Die erste Mutter- oder Vaterschafts karenz im Dienstverhältnis | | höchstens 10 Monate | |

Regel 3

Zusatzurlaub für Behinderte

Begünstigte behinderte Landarbeiter haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen. Die Anspruchsvoraussetzung ist dem Dienstgeber ohne unnötigen Verzug mitzuteilen. Für Angestellte bedarf es für einen solchen Zusatzurlaub einer kollektivvertraglichen Regelung.

Regeln für einen reibungslosen Urlaub!

Regel 4

Urlaubsverbrauch bzw. -antritt

Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, wobei ein Teil zumindest 6 Werktage betragen muss. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber Tages-, Halbtagsurlaub oder Urlaub nach Stunden gewähren; es besteht dazu allerdings keine gesetzliche Verpflichtung.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist grundsätzlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Dies schließt für beide Seiten ein einseitiges Gestaltungsrecht aus. Kündigt der Arbeitnehmer seinen Urlaubswunsch an und reagiert der Arbeitgeber darauf weder negativ noch positiv, kann unter Umständen von einer stillschweigenden Zustimmung des Arbeitgebers zum gewünschten Urlaubsverbrauch ausgegangen werden.

Regel 5

Erkrankung während desurlaubes

Dauert eine Erkrankung während desurlaubes bis zu drei Kalendertage, so zählen diese Tage dennoch als verbrauchte Urlaubstage. Bei einer längeren Erkrankung zählen die Krankenstandstage nicht als Urlaubstage. Die dadurch nicht verbrauchten Urlaubstage verlängern aber nicht den Urlaub, sondern werden dem restlichen Urlaubskonto gutgeschrieben.

Zu beachten ist:

- die Erkrankung darf nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden sein
- die Erkrankung muss unverzüglich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden
- bei einer Erkrankung im Ausland muss dem Arbeitgeber zusätzlich zur Krankenstandsbestätigung eine behördliche Bestätigung vorgelegt werden. Einer solchen bedarf es nur dann nicht, wenn die Erkrankung durch Vorlage einer entsprechenden Bestätigung über die stationäre oder ambulante Behandlung in einer ausländischen Krankenanstalt nachgewiesen wird
- die Krankheit darf nicht durch eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit verursacht sein

Regel 6

Betriebsurlaub

Eine Vorweg-Vereinbarung eines Betriebsurlaubes wird umso eher zulässig sein, je günstiger die vereinbarten Betriebsurlaubszeiträume – gemessen an den üblichen Urlaubskonsumationsgewohnheiten – sind. Es dürfen nämlich die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers nicht beeinträchtigt werden. Die Vereinbarung muss zudem wichtigen Interessen des Betriebs Rechnung tragen. So wird ein 2-wöchiger Betriebsurlaub (Betriebssperre) in den Monaten Juli oder August im Regelfall zulässig vereinbart werden können.

Dem Arbeitnehmer muss jedenfalls ein ausreichend langer Teil des Gesamturlaubes zum Abschluss individueller Vereinbarungen verbleiben, die seinen persönlichen Urlaubsbedürfnissen entsprechen. Die Zustimmung zu einem Betriebsurlaub muss der Arbeitgeber von jedem einzelnen Arbeitnehmer einholen. Durch einseitige Anordnung oder durch "Urlaubssperre" kann ein Betriebsurlaub jedenfalls nicht wirksam "vereinbart" werden.

Regel 7

Verjährung desurlaubes

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Eine Verkürzung der Verjährungsfrist durch einen Kollektivvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Einzelvertrag ist nicht zulässig.

Sommer – die Zeit der Praxis und Ferialarbeit

Viele Schüler und Studenten haben in ihren Ausbildungsvorschriften die Absolvierung einer praktischen Tätigkeit vorgeschrieben (Pflichtpraktikum). Es spielt in vielen Bereichen keine Rolle, ob diese praktische Arbeit in Form eines Dienstverhältnisses oder eines „echten“ Praktikums absolviert wird.

Andere SchülerInnen und StudentInnen hingegen wollen in den Ferien bloß etwas Geld verdienen. In arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht gibt es maßgebliche Unterschiede zwischen „echtem Praktikum“, Praxisarbeit als Dienstverhältnis und reiner Ferialarbeit.

Die Praktikanteninformation der Österreichischen Sozialversicherung besagt, dass landwirtschaftliche Praktika in Form eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG absolviert werden müssen. Ausnahmefälle sind zu begründen.

■ Dienstnehmer-eigenschaft

„Klassische“ DienstnehmerIn: Eine Person, die in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird und organisatorisch in einen Betrieb eingegliedert ist. Ein Überwiegen dieser Merkmale reicht für die Klassifizierung als Dienstverhältnis aus.

■ Persönliche Abhängigkeit

Liegt vor, wenn eine Verpflichtung zur (persönlichen) Arbeitsleistung vorliegt und die tätige werdende Person im Rahmen ihrer Arbeitsleistung Ordnungsvorschriften hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und des arbeitsbezogenen Verhaltens unterliegt. Die Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsfolge orientieren sich somit primär an den Bedürfnissen des Betriebes. Dem Dienstgeber kommt ein Weisungs- und Kontrollrecht zu. Ständige Weisungen und Kontrollen sind dabei nicht notwendig – es reicht die „stille“ Autorität des Dienstgebers.

■ Organisatorische Eingliederung in die betrieblichen Abläufe

Äußert sich z. B. dadurch, dass die vereinbarte Tätigkeit persönlich auszuüben ist (keine Vertretung durch einen Dritten), ein Arbeitsplatz zugewiesen wird, Zeitaufzeichnungen zu führen sind, telefonisch im Betrieb erreichbar ist, usw.

■ Wirtschaftliche Abhängigkeit

Eine solche liegt insbesondere vor, wenn dem Dienstnehmer vom Betrieb die erforderlichen Betriebsmittel zur Verrichtung der vereinbarten Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden.

| | Sozialversicherung | Arbeitsrecht |
|---|--|---|
| Praktikum in Form eines Dienstverhältnisses | Anmeldung als Dienstnehmer (DN); DN im Sinne § 3 Abs. 2 ASVG ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird | arbeitsrechtliche Normen eines Dienstverhältnisses sind anwendbar (OÖ. LAO, GAngG, KV), es gebühren somit insbesondere: Sonderzahlungen, Urlaub, EFZ usw. |
| („echtes“) Pflichtpraktikum mit Taschengeld: Der Ausbildungszweck steht im Vordergrund, auch wenn eine Tätigkeit unter Anleitung des Ausbildners erfolgt | Anmeldung als Dienstnehmer ist vorzunehmen, da das Taschengeld ein Einkommen aus unselbständiger Arbeit (=Arbeitslohn) darstellt | arbeitsrechtliche Normen eines Dienstverhältnisses sind nicht anwendbar |
| („echtes“) Pflichtpraktikum ohne Taschengeld | keine Anmeldung zur Sozialversicherung, der Schüler/Student ist bei den Eltern (bis zum vollendeten 27. Lebensjahr) in der Krankenversicherung mitversichert und unterliegt der Unfallversicherung im Rahmen der Schulausbildung | arbeitsrechtliche Normen sind nicht anzuwenden |
| Sonstige Ferialbeschäftigte | anzumelden als DN; es liegt ein Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG vor | kein Unterschied zu einem herkömmlichen Beschäftigungsverhältnis; in manchen Kollektivverträgen findet sich eine diesbezügliche Kategorie |



■ Arbeitnehmer- und Jugendschutz

Für alle Praxisverhältnisse – egal ob es sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis handelt – müssen die Arbeitnehmerschutzbestimmungen wie z. B. Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten, Gefahrenevaluierung und -unterweisung angewendet werden. Mit Praktikanten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, können Überstunden (bis max. 12 Stunden/Woche) vereinbart werden, als Entlohnung (Grundlohn und Zuschlag) gebührt der Facharbeiterlohn.

Für Jugendliche sind außerdem die Jugendschutzbestimmungen, wie z. B. Überstunden- und Nachtarbeitsverbot; keine Akkord- oder akkordähnlichen Arbeiten und

keine Arbeiten, die die physischen und psychischen Kräfte eines jugendlichen Arbeitnehmers übersteigen zu beachten (Besondere Rücksichtnahme auf die Gesundheit und die körperliche Entwicklung!).

■ Arbeitszeit für Jugendliche

Schutzbestimmungen für die Beschäftigung von Personen ab dem 15. Lebensjahr (bzw. nach Schulpflichtende) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind:

- Tägl. Arbeitszeitgrenze: 8 Stunden; bei flexibler Arbeitszeit: 9 Stunden
- Grenze Wochenarbeitszeit: 40 Stunden möglich; Arbeitsspitzenregelung: plus/minus 3 Stunden
- Sa, So und Feiertagsarbeit: nur in dringli-

chen Fällen wie z. B. zur Aufrechterhaltung des Betriebes, rasche Ernteeinbringung mit Rücksicht auf die Witterung, Elementarereignisse und höchstens max. an 15 Wochenenden im Kalenderjahr; jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben

- Anspruch auf Freizeitausgleich (ZA): in der folgenden Woche; ZA für Samstagsarbeit 1:1 und für Sonntagsarbeit 1:2
- Bei Beschäftigung an Sa und So gebühren 48 Stunden Ersatzruhe in der darauffolgenden Woche; während der Arbeitsspitzen 41 Stunden
- Tägl. (unbezahlte) Ruhe-

pause: von mind. 1 Stunde für die Einnahme von Mahlzeiten nach spätestens 6 Stunden Arbeit

- Tägl. Arbeitsruhe (Nacht-ruhe) grunds. mind. 12 Stunden; bei Stallarbeit für Jugendliche über 16 Jahren mind. 10 Stunden
- Nachtarbeitsverbot für Jugendliche: 19:00–05:00 Uhr; bei gewerblichen Pferdebetrieben: 20:00–06:00 Uhr

■ Meldewesen (OÖ. GKK)

Im Falle der Meldepflicht hat die GKK-Meldung grundsätzlich auf elektronischem Wege (ELDA) zu erfolgen.

Anmeldung: immer vor Beginn der Arbeitsleistung.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.landarbeiterkammer.at/oe.

Gerätebenzin

Verpflichtende Verwendung von benzolfreiem Gerätebenzin

Mit der am 1.6.2015 in Kraft getretenen Novelle zum ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetz wurde klar gestellt, dass benzolhaltiger Treibstoff zum Antrieb von zweitaktmotorbetriebenen handgeführten Arbeitsgeräten verboten ist. Diese Bestimmung ist noch immer nicht in allen Betrieben umgesetzt.

Benzol zählt erwiesenermaßen zu den für den Menschen Krebs erzeugenden Stoffen. Epidemiologische Studien erbrachten eindeutige Zusammenhänge zwischen beruflicher Benzolexposition und dem Auftreten von Leukämien und Lymphomen. Im Tierversuch führt Benzol auch zur Entstehung von Tumoren in anderen Geweben und Organen.

Arbeitnehmerschutzinitiativen zufolge wurde in der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) vom 27.4.2015 festgelegt, dass für alle handgehaltenen Arbeitsgeräte (Forstarbeit, Straßenmeistereien, Grünraumpflege etc.) benzolfreies Gerätebenzin verwendet werden muss. Auch nach den Arbeitnehmerschutzbestimmungen der Oberösterreichischen Land-

arbeitsordnung gilt schon seit längerem der Grundsatz, dass krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 2, 3 oder 4 nicht verwendet werden dürfen, wenn mit nicht oder weniger gefährlichen Arbeitsstoffen das gleiche Ergebnis erzielt werden kann. Das Arbeiten mit handgehaltenen Ge-

räten ist nicht unbedenklich. Insbesondere in der beruflichen Verwendung ist man längere Zeit den Emissionen von Zweitaktmotoren ausgesetzt. Diese stoßen unverhältnismäßig viele Luftschadstoffe wie z. B. Benzol, Kohlenmonoxid, Stickstoffoxide usw. aus. Personen, die an solchen Arbeitsgeräten (Motorkettensäge, Gartenfräsen, Freischneider, Laubbläser, Motorsense, ...) tätig sind, stehen meist direkt in der Abgasfahne.

Die Einhaltung dieser Schutzbestimmung ist daher ein sehr wichtiger Beitrag für die Gesundheit. Sowohl die Land- und Forstwirtschaftsinspektion als auch im gewerblichen Bereich das Arbeitsinspektorat überprüfen die Einhaltung. Bei Verstößen drohen entsprechende Verwaltungsstrafen.

Für Hobbygärtner und Landwirte gelten zwar keine Arbeitnehmerschutzvorschriften, jedoch sollte der höhere Preis gegenüber Benzolbenzin an der Tankstelle auch sie nicht abschrecken. Neben den Gesundheits- und Umweltaspekten vermindert benzolfreies Gerätebenzin auch die Wartungskosten und ist bis zu zwei Jahre lagerfähig.





Nachhaltigkeit in der Forstwirtschaft

Die Forstwirtschaft ist derzeit sicherlich in einer eher schwierigen Lage. Einerseits setzt die Klimaerwärmung unseren Wäldern zu, der Schadholzanteil ist nicht zu unterschätzen, andererseits lässt der eher stagnierende Holzpreis auch nicht gerade „grüne Zeiten“ auf uns zukommen.

Sicherlich, die Herausforderungen in der Forstwirtschaft waren nie einfach. Arbeiten in der freien Natur ist nun einmal etwas anderes und bedarf oft großer Anstrengungen aller Beteiligten. Ich denke oft an den Slogan zurück, welcher bei den Bundesforsten in den späten achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts ausgerufen wurde:

„WALD – WIR ALLE LEBEN DAVON; ALLE“,

damit waren wohl nicht nur die MitarbeiterInnen gemeint, sondern die ganze Gesellschaft. Seit rund 300 Jahren gilt die Forstwirtschaft als Wiege der Nachhaltigkeit, aber ist sie das wirklich noch in allen Bereichen?

In letzter Zeit stelle ich mir oft die Frage, ob die momentane Personalentwicklung im Arbeiterbereich wirklich nachhaltig ist. In der ganzen Branche wird der Arbeiterstand bis auf ein Minimum reduziert. Wir müssen erkennen, dass Facharbeit bei weitem nicht mehr den Stellenwert hat, welche der Forstwirtschaft

immer gute Zahlen schreiben ließ. Immer mehr Flexibilität wird bei der Arbeitszeitdiskussion gefordert, obwohl Forstarbeit an oberster Stelle bei den Schwerarbeitern steht. Bis zu 48 Stunden wöchentlich (inkl. Überstunden) bei viermonatiger Durchrechnung darf z. B. bei den Bundesforsten gearbeitet werden und das wird auch gemacht. Und trotzdem scheint, der Horizont in der Flexibilität noch nicht erreicht zu sein.

Da mutet es fast unglaublich an, wenn die Gewerkschaft eine Arbeitszeitverkürzung in den Raum stellt, um die hohe Arbeitslosigkeit einzudämmen. Wer das nicht erkennt, verweigert die Realität, meint etwa der Vorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten, Wolfgang Katzian.

Viele Herausforderungen werden uns in Zukunft noch beschäftigen. Auch in der Forstwirtschaft. Arm durch Arbeit ist durchaus Realität.

Bei Lohnverhandlungen wird oft um Zehntel gefeilscht, obwohl wir wissen, dass Menschen an der Grenze der Existenz verdienen und außerordentliche Ereignisse oft schier unüberwindbare Hindernisse darstellen. Auch im Arbeitnehmerschutz, beim Lohndumping, bei der Ausbildung und bei der Erstellung neuer moderner Kollektivverträge dürfen und werden wir uns den Aufgaben nicht verschließen. Damit wir auch in Zukunft Bestand als gute Facharbeiter in der Forstwirtschaft haben, benötigen wir moderne Arbeitsplätze, die vor allem sicher sind, von denen man gut leben kann und die dazu dienen, dass wir ALLE VOM WALD LEBEN können.

Vizepräsident Sepp Reisenbichler



Formen der Zustellung von Beendigungserklärungen

In Folge des weit verbreiteten Zugangs zum Internet durch Smartphones und Computer werden auch Kündigungen immer häufiger per SMS oder E-Mail verschickt. Diese Zustellung von Beendigungserklärungen führt allerdings zu neuen rechtlichen Problemen.

Wenn ein/e DienstnehmerIn gekündigt oder entlassen wird, so geschieht dies immer häufiger nicht ausschließlich mittels eines eingeschriebenen Briefes, sondern auch per SMS, WhatsApp oder E-Mail. Wichtig in diesem Zusammenhang ist immer die Frage der Zustellung der Beendigungserklärung.

■ Die einseitig empfangsbedürftige Kündigung

Bei Kündigungen, Entlassungen und vorzeitigen Austritten handelt es sich um einseitig empfangsbedürftige Willenserklärungen. Empfangsbedürftig heißt in diesem Fall, dass die Beendigungserklärungen erst ihre Rechtswirkungen entfalten, wenn sie dem Gegenüber zugegangen sind. Die Kündigungsfrist fängt somit erst zu laufen an, wenn die Beendigungserklärung zugegangen ist. Wenn der Gesetzgeber nichts anderes vorschreibt, herrscht im Bereich

des Arbeitsrechts grundsätzlich Formfreiheit. Das bedeutet, dass – wenn der Kollektivvertrag oder das Gesetz nichts Gegenteiliges vorschreibt – Beendigungserklärungen schriftlich, mündlich oder schlüssig erfolgen können. Mündliche Erklärungen entfalten sofort ihre Wirkung. Die Gefahr des Zugangs trägt der Erklärende, weshalb es im Falle einer mündlichen Beendigungserklärung ratsam ist, die Erklärung vor einem Zeugen abzugeben. Bei einer schriftlichen Erklärung an die Wohnadresse im Falle einer Dienstgeberkündigung geht diese dem Dienstnehmer zu, wenn sie in seine persönliche Sphäre gelangt, sodass er davon Kenntnis nimmt oder sich unter normalen Umständen von ihrem Inhalt Kenntnis verschaffen könnte.

Eine mittels eingeschriebenen Briefes übermittelte Kündigung geht nicht bereits mit der Hinterlassung des Benachrichtigungszettels an den abwesenden Empfänger, sondern erst mit Beginn der Abholungsmöglichkeit beim Hinterlegungspostamt zu.

■ Die Zustellung per SMS, WhatsApp oder E-Mail

Wird beispielsweise aufgrund einer kollektivvertraglichen Bestimmung die Schriftlichkeit der Beendigungserklärung gefordert, so ist eine Übermittlung per SMS nicht ausreichend, da „Schriftlichkeit“ immer eine Unterschrift verlangt. Das Dokument muss daher eigenhändig unterschrieben sein. Im Falle einer Zustellung mittels E-Mail erfüllen nur digital signierte E-Mails das Erfordernis der Schriftlichkeit. In der heutigen Zeit kommt der Übermittlung von Beendigungserklärungen mittels SMS, E-Mail oder eines weiteren sozialen Mediums immer größere Bedeutung zu. Ein E-Mail bzw. SMS gilt als zugegangen, sobald es vom Empfänger abgerufen werden kann, also in dessen Mailbox eingelangt und gespeichert ist sowie am Bildschirm angezeigt oder ausgedruckt werden kann. Auch in diesem Fall kann sich eine Beweisproblematik ergeben,

da der potentielle Empfänger der Erklärung aussagen kann, die Erklärung nicht bekommen zu haben, und der Gegenbeweis vom Erklärenden schwer zu erbringen sein wird.

■ Die Problematik des Zugangsbeweises

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat zumindest schon ausgesprochen, dass mittels eines E-Mail-Sendeprotokolls der Anscheinsbeweis des Zugangs eines E-Mails nicht erbracht werden kann. Es liegt allerdings noch keine höchstgerichtliche Entscheidung zur Frage des Zugangszeitpunkts einer Beendigungserklärung mittels E-Mail oder SMS vor, speziell bei Abwesenheit des/der DienstnehmersIn von der Wohnadresse und vor allem dann, wenn der/die DienstnehmerIn nicht mit einer Kündigung rechnen musste.

Die Anforderung einer Lesebestätigung ist in so einem Fall jedenfalls empfehlenswert, schließt allerdings das vorgenannte Risiko nicht restlos aus. Grundsätzlich trägt der Erklärende das Risiko für den ordnungsgemäßen Zugang der Erklärung. Wenn sich aber der Empfänger dem Zugang der Erklärung absichtlich oder wider Treu und Glauben entzieht, so muss er sich so behandeln lassen, als ob er die Erklärung rechtzeitig empfangen hätte.

MAG.^A REGINA PÖLZL



Hausbau? Eigenheim? Nachwuchs? Veränderung?



KLARTEXT Budgetberatung

Kostenlos – unabhängig – ganzheitlich – lösungsorientiert

Die Budgetberatung von KLARTEXT bietet Einzelpersonen und Familien in Oberösterreich die kostenlose Möglichkeit einer individuellen, kompetenten und zugleich unabhängigen Beratung bei aktuellen persönlichen Finanzfragen. Die Anlassfälle sind genauso individuell wie die Beratung selbst. Derzeit wird das vom Sozialreferat des Landes OÖ finanzierte Angebot vorwiegend in neuen Lebensphasen oder bei Bedarf einer generellen Analyse des Haushaltsbudgets genutzt.

Die Budgetberatung von KLARTEXT ist ein Angebot, mit dem die OberösterreicherInnen die Möglichkeit haben, in finanziellen Fra-

gen eine kostenlose und unabhängige Unterstützung zu nutzen. Finanziert wird das Angebot durch das Sozialressort des Landes OÖ.

Was ist die kostenlose und unabhängige Budgetberatung genau?

In einem ca. 1,5 stündigen Beratungsgespräch werden die finanziellen Themen vertraulich und unter Verschwiegenheit besprochen. „Uns ist ein Gespräch auf Augenhöhe ein Anliegen. Wir bieten mit der Budgetberatung eine unabhängige Anlaufstelle für Personen mit unterschiedlichen Lebensthemen, die auch eine Auswirkung auf das

persönliche Budget haben. Beispielsweise Personen mit gezielten mittel- oder längerfristigen Anschaffungsplänen wie Hausbau, Eigenheimanschaffung, Sanierungsplänen oder etwa Familien die Nachwuchs bekommen, nutzen die Gesprächsmöglichkeit“, so Thomas Mader, Dipl. Sozialarbeiter und Leiter von KLARTEXT. Weitere Anlassfälle ergeben sich aus der spezifischen Lebenssituation heraus – das können auch Trennung/Scheidung, Betroffenheit von überraschender Arbeitslosigkeit oder länger andauernde Krankheit sein.

Konkret eignet sich die Budgetberatung immer dann, wenn man sich – mit

einem zusätzlichen, unabhängigen Blick von außen – einen Überblick zum Thema verschaffen möchte.

Der/Die BeraterIn erweitert die bisherigen Perspektiven und ermöglicht einen neutralen Blick auf das Thema. Damit gelingen Lösungsansätze leichter und es werden konkret umsetzbare Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. „Von Bedeutung ist, dass wir in der Beratung einzig Impulse oder Möglichkeiten aufzeigen. Dies geschieht durch eine genaue Einnahmen-Ausgaben-Analyse. Die tatsächlichen Maßnahmen setzen unsere Klienten immer aus dem eigenen Entschluss heraus“, erläutert Thomas Mader.

Das ist KLARTEXT!

KLARTEXT ist seit mehr als 20 Jahren in der Prävention tätig und engagiert sich für die Stärkung der persönlichen Finanzkompetenz und damit auch für jene der Gesellschaft.

Es werden Workshops und Veranstaltungen in Schulen und Betrieben zum Thema „Umgang mit Geld“ angeboten und durchgeführt. Seit 2013 gehört auch die Budgetberatung zu den Leistungen der Präventionsabteilung der Schuldnerberatung OÖ.

Budgetberatungen werden in den fünf Regionalstellen angeboten: **Linz, Wels, Steyr, Ried und Vöcklabruck.**

Bild: DSA Melanie Brandl (Budgetberaterin bei KLARTEXT)



Anmeldungen für einen kostenlosen Beratungstermin:

Telefon: 0732 77 55 77, E-Mail: info@klartext.at, Website: www.finanzielle-gesundheit.at

Online auf dem Laufenden und finanziell gesund bleiben:

Newsletteranmeldung: www.finanzielle-gesundheit.at

Facebook: Klartext – Vom richtigen Umgang mit Geld



**Betriebsbesuch Lagerhaus Traunviertel eGen
Standort Kirchdorf, 20. Mai 2016**

Vertieft im Gespräch in der LGH-Werkstätte Kirchdorf.



**Betriebsbesuch Lagerhaus Traunviertel eGen
Standort Rossleiten, 20. Mai 2016**

v.l.n.r.: Präsident Eugen Preg, KR BRV Patrick Werth, Bereichsbetreuer Gerhard Hoflehner, BRV Berthold Kopf, Standortleiter Erich Gösweiner.



**Betriebsbesuch Lagerhaus Traunviertel eGen
20. Mai 2016**

Team der Garten- und Bauabteilung
der Zentrale Waldneukirchen.



**Betriebsbesuch Lagerhaus Traunviertel eGen
20. Mai 2016**

Team der Abteilung Fuhrpark/Logistik
der Zentrale Waldneukirchen.



**Betriebsbesuch Lagerhaus Traunviertel eGen
Filiale Pettenbach, 20. Mai 2016**

v.l.n.r.: Standortleiter Manfred Sperrer,
Präsident Eugen Preg



**Betriebsbesuch Lagerhaus Traunviertel eGen
Filiale Pettenbach, 20. Mai 2016**

v.l.n.r.: Präsident Eugen Preg, Bereichsbetreuer Gerhard Hoflehner, KR BRV Patrick Werth, Karl Singer



Betriebsräteklausur der Lagerhaus Grein eGen
19. April 2016

Diskussion um die Lage der Genossenschaft und die Möglichkeiten des Betriebsrates mit Kammerdirektor Dr. Wolfgang Ecker.



Konstituierung Lagerhaus Mondsee eGen
2. Mai 2016

v.l.n.r.: Bereichsbetreuerin Mag.^a Sandra Schrank, BRⁱⁿ Gertrude Herzog, BRV Josef Eder, BRV Stv. Johann Mayer, Landessekretär Friedrich Gattringer



Betriebsratsversammlung FV Starhemberg
4. Mai 2016

l.u.n.l.o.: Präsident Eugen Preg, ErsBR Franz Rumpfmair, BR Franz Leitner, Mitte: KR BRV Peter Ettinger
r.u.n.r.o.: Landessek. Friedrich Gattringer, BRV-Stv. Alois Bauernberger, ErsBR Rudolf Wurzingler, ErsBR Albert Wiesinger



Betriebsversammlung der Lagerhaus Grein eGen
7. Juni 2016

Mit Wahl des Wahlvorstandes zur anstehenden Betriebsratswahl. Bericht des Betriebsausschussvorsitzenden Konrad Reiter.



LGH Gmunden-Laakirchen eGen
7. Juni 2016 – Präsident on Tour

Das Verkaufsteam der Filiale Altmünster.



LGH Gmunden-Laakirchen eGen
7. Juni 2016 – Präsident on Tour

Vertieft im Gespräch in der LGH-Werkstätte Altmünster.

LUST auf WISSEN

Ein bunter Rückblick auf eine interessante und erfolgreiche Bildungsaison 2015/16.

Staplerkurs Hof Tollet – 2016



BR-Modul I – Arbeitsrecht – 2016



BR-Modul IV – Grundlagen – 2016



BR-Modul V – Die Betriebsratswahl – 2015



BR-Modul V – Die Betriebsratswahl – 2016



BR-Modul VI – Social Media – 2016



BR-Modul VIII – Kommunikation – 2016





Ausbildung für Ausbilder – 2016



Silomeisterkurs – 2015



Silomeisterkurs – 2016



Ladungssicherung – 2016



Das Beste für zwischendurch

WASSERGÜTE FRÜH

Optimal für alle Fruchtfolgen

- sicher abfrostend
- gut trockenheitsverträglich
- unterbricht Fruchtfolge effektiv
- Mischung ohne Kreuzblütler

WASSERGÜTE FEIN

Für den frühen, kombinierten Anbau

- sicher abfrostend
- fördert die Bodengare
- für feuchte und trockene Lagen
- Nemathodenresistent

BONI

Stickstoffsammler mit Tiefenwirkung

- fördert die Bodenstruktur
- gutes Stickstoffspeichervermögen
- raschwüchsig
- wirkt unkrautunterdrückend

www.saatbau.com



LAK-Betriebsratsdiplom



Modul I – Arbeitsrecht

„Grundzüge des Arbeitsrechts von A-Z“

Termin 1: Do, 27.10.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer

Termin 2: Mi, 11.01.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, Schicklberg 1, 4550 Kremsmünster



Modul II – Arbeitsrecht

„Das Dienstverhältnis“

Termin 1: Di, 08.11.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer

Termin 2: Di, 24.01.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, Schicklberg 1, 4550 Kremsmünster



Modul III – Arbeitsrecht

„Soziale Gestaltung“

Termin 1: Mo, 14.11.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer

Termin 2: Mo, 30.01.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarhotel Stockinger, 4052 Ansfelden, Ritzlhofstr. 63-65



Modul IV – Der Betriebsrat

„Grundlagen“

Termin 1: Do, 24.11.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarhotel Stockinger, 4052 Ansfelden, Ritzlhofstr. 63-65

Termin 2: Di, 07.02.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer



Modul V – Der Betriebsrat

„Die Betriebsratswahl“

Termin 1: Mo, 12.12.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, Schicklberg 1, 4550 Kremsmünster

Termin 2: Do, 16.02.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer



Modul VI – Der Betriebsrat

„Social Media für den Betriebsrat“

Termin 1: Mi, 30.11.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Wifi Grieskirchen, Manglburg 20, 4710 Grieskirchen

Termin 2: Do, 02.03.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Wifi Grieskirchen, Manglburg 20, 4710 Grieskirchen



Modul VII – Der Betriebsrat

„Kommunikation – Grundlagen“

Termin 1: Mo, 21. & Di, 22.11.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer

Termin 2: Mi, 08. & Do, 09.03.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Parkhotel Stroissmüller, 4701 Bad Schallerbach, Badstr. 2

(Mit der Anmeldung ist gleichzeitig die Nächtigung gebucht!)



Modul VIII – Der Betriebsrat

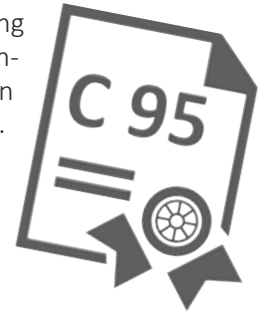
„Kommunikation – Konflikte beherrschen“

Termin 1: Mi, 14.12.2016, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarhotel Stockinger, 4052 Ansfelden, Ritzlhofstr. 63-65

Termin 2: Mo, 20.03.2017, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer

Berufskraftfahrer-Fortbildung: C95 Fahrerqualifizierung

Seit 2. Mai 2008 gibt es in Österreich eine Verordnung über Grundqualifikation und Weiterbildung von Berufskraftfahrern. Das Institut für Aus- und Weiterbildung bietet die entsprechende C95 Fahrerqualifizierungs-Fortbildung gemäß der gesetzlichen Verordnung, das sind insgesamt 35 Stunden an. Die Inhalte werden in fünf Themenblöcken (jeweils 7 Stunden = 10 UE) praxisnah vermittelt. Berufskraftfahrer müssen nach der Weiterbildung den Nachweis der zuständigen Führerscheinbehörde erbringen. Die Behörde vermerkt dann die Weiterbildung im Führerschein – die damit für 5 Jahre gültig ist. Wird danach kein Nachweis erbracht, verliert der Lenker die Berechtigung Güterbeförderungsgewerbe innerhalb der EU.



ACHTUNG: KEINE ÜBERZIEHUNGSFRIST

Modul 1 Rationelles Fahrverhalten nach Sicherheitsregeln

- **Inhalt:** Kenntnisse der Eigenschaften der kinematischen Kette für eine optimierte Nutzung sowie der technischen Merkmale und der Funktionsweise der Sicherheitsausstattung, um das Fahrzeug zu beherrschen, seinen Verschleiß möglichst gering zu halten und Fehlfunktionen vorzubeugen.
- **Seminarkosten:** 105,- € inkl. Seminarunterlage und Bescheinigung über die Weiterbildung gemäß § 12 Abs. 3 GWB.

Modul 2 Optimierung Kraftstoffverbrauch

- **Inhalt:** Kenntnisse zur Optimierung des Kraftstoffverbrauchs sowie Optimierung des Kraftstoffverbrauchs durch Anwendung der Kenntnisse gemäß Anlage 1, der Nummern 1a und 1b.
- **Seminarkosten:** 150,- € inkl. Seminarunterlage und Bescheinigung über die Weiterbildung gemäß § 12 Abs. 3 GWB.

Modul 3 LKW-Ladungssicherung, Güter

- **Inhalt:** Kenntnisse zur Gewährleistung der Sicherheit der Ladung unter Anwendung der Sicherheitsvorschriften und durch richtige Benutzung des Fahrzeugs. Praxisteil.
- **Seminarkosten:** 90,- € inkl. Seminarunterlage und Bescheinigung über die Weiterbildung gemäß § 12 Abs. 3 GWB.

Modul 4 Sozialrechtliche Vorschriften

- **Inhalt:** Kenntnisse der sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und Vorschriften für den Kraftverkehr sowie der Vorschriften für den Güterkraftverkehr. Kenntnisse des wirtschaftlichen Umfelds des Güterkraftverkehrs und der Marktordnung.
- **Seminarkosten:** 80,- € inkl. Seminarunterlage und Bescheinigung über die Weiterbildung gemäß § 12 Abs. 3 GWB.

Modul 5 GESUNDHEIT, VERKEHRS- UND UMWELTSICHERHEIT

- **Inhalt:** Sensibilisierung in Bezug auf Risiken des Straßenverkehrs und Arbeitsunfälle, Ersthelfermaßnahmen, Fähigkeit der Kriminalität und der Schleusung illegaler Einwanderer vorzubeugen, Fähigkeit Gesundheitsschäden zu vermeiden, Sensibilisierung für die Bedeutung einer guten körperlichen und geistigen Verfassung, Fähigkeit zu richtiger Einschätzung der Lage bei Notfällen, Fähigkeit zu einem Verhalten, das zu einem positiven Image des Unternehmens beiträgt.
- **Seminarkosten:** 110,- € inkl. Seminarunterlage und Bescheinigung über die Weiterbildung gemäß § 12 Abs. 3 GWB.

Informationen & Details:

- **Start:** Fr, 02.12.2016, 13:00 – 22:00 Uhr und Sa, 03.12.2016, 08:00 – 16:30 Uhr
- **Seminarort:** nach Vereinbarung
- **Unterrichtseinheiten:** 10 EH, 100 % Anwesenheitspflicht
- **Teilnehmeranzahl:** 15, max. 25 Personen
- **Preis bei Buchung aller fünf Module bis 31.10.2016:** Gesamtbetrag pro Person: 350,- € (inkl. Unterlagen und Bescheinigung)
- **Preis bei Buchung ab 01.01.2016:** Gesamtbetrag pro Person: 420,- € (inkl. Unterlagen und Bescheinigung)

Kollektivvertrag für die land- und forstwirtschaftlichen Angestellten (Gutsangestellte) in OÖ

Lohnerhöhung

Die Anlage 2 zu § 7 und die Anlage 3 zu § 4 des Kollektivvertrags treten außer Kraft und werden durch neue Anlagen 2 und 3 ersetzt. Die Geltungsdauer beträgt 12 Monate.

Die KV-Gehälter (Anlage 2 zu § 7) und die Praktikantenschädigungen (Anlage 3 zu § 4) werden um 1,3 % ab 1.5.2016 angehoben.

Die sonstigen geldwerten Leistungen und Aufwandsersätze (§ 8 Z 2 lit. d, § 11 Z 1 u. 3, § 12 Z 1) werden um 1,3 % angehoben.

Die so ermittelten Beträge werden kaufmännisch auf die zweite Centstelle gerundet.

§ 4 Abs. 9 lautet:

Die erste und zweite Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 12 Monaten für die Vorrückung gewertet.

Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.5.2016 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten.

Anlage 3 zu § 4 – Praktikanten OÖ

Praktikanten gem. § 4 Z 11 a) und b):

| | |
|--------------------------|----------|
| monatliche Entschädigung | 647,21 € |
|--------------------------|----------|

Jagdpraktikanten (Jagdlehrlinge) gem. § 4 Z 11 c):

| | |
|----------------|----------|
| im ersten Jahr | 645,10 € |
|----------------|----------|

| | |
|-----------------|----------|
| im zweiten Jahr | 726,52 € |
|-----------------|----------|

| | |
|-----------------|----------|
| im dritten Jahr | 907,36 € |
|-----------------|----------|

Kanzleipraktikanten (Kanzleilehrlinge) gem. § 4 Z 11 c):

| | |
|--------------------|----------|
| im ersten Halbjahr | 507,61 € |
|--------------------|----------|

| | |
|---------------------|----------|
| im zweiten Halbjahr | 587,99 € |
|---------------------|----------|

| | |
|-----------------|----------|
| im zweiten Jahr | 669,42 € |
|-----------------|----------|

Gehaltstabelle mit Wirksamkeit 1.5.2016

Das Gehalt beträgt mit Beginn des

| Kat. Geh. Stufe | 1. | 3. | 5. | 7. | 9. | 11. | 13. | 15. | 17. | 19. | 21. | 23. | 25. | 27. | 29. | 31. |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Berufsjahres gemäß § 4 Abs 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| I/1 | 1240,49 | | | | | | | | | | | | | | | |
| I/2 | 1321,92 | | | | | | | | | | | | | | | |
| I/3 | 1375,85 | | | | | | | | | | | | | | | |
| II/1 | 1560,92 | 1584,19 | 1603,22 | 1625,44 | 1648,71 | 1698,41 | 1749,17 | 1797,81 | 1846,47 | 1896,16 | 1951,15 | 2010,37 | 2065,38 | 2120,36 | 2178,53 | 2237,75 |
| II/2 | 1601,11 | 1624,38 | 1643,41 | 1664,56 | 1688,89 | 1739,65 | 1789,35 | 1838,00 | 1890,88 | 1938,47 | 1995,57 | 2054,79 | 2111,90 | 2169,01 | 2226,11 | 2280,05 |
| II/3 | 1642,36 | 1662,44 | 1688,89 | 1710,05 | 1732,24 | 1776,66 | 1832,71 | 1881,36 | 1933,18 | 1988,17 | 2044,22 | 2105,56 | 2157,38 | 2218,71 | 2273,71 | 2328,69 |
| III/1 | 1684,66 | 1708,98 | 1730,13 | 1751,27 | 1772,43 | 1817,91 | 1870,78 | 1922,60 | 1979,71 | 2035,76 | 2091,80 | 2148,91 | 2207,07 | 2261,02 | 2318,12 | 2378,40 |
| III/2 | 1728,02 | 1749,17 | 1771,37 | 1793,58 | 1812,61 | 1864,44 | 1914,14 | 1967,02 | 2025,19 | 2084,41 | 2141,51 | 2193,33 | 2251,49 | 2308,60 | 2365,71 | 2421,77 |
| III/3 | 1767,15 | 1790,42 | 1811,56 | 1834,83 | 1855,98 | 1906,74 | 1958,55 | 2018,84 | 2071,72 | 2127,76 | 2186,99 | 2243,04 | 2301,20 | 2356,20 | 2413,30 | 2469,35 |
| IV/1 | 1870,78 | 1897,22 | 1928,95 | 1957,50 | 1988,17 | 2054,79 | 2120,36 | 2186,99 | 2251,49 | 2318,12 | 2413,30 | 2507,42 | 2603,65 | 2696,73 | 2792,95 | 2888,13 |
| IV/2 | 1958,55 | 1991,34 | 2022,01 | 2052,67 | 2084,41 | 2148,91 | 2218,71 | 2280,05 | 2347,73 | 2413,30 | 2507,42 | 2603,65 | 2696,73 | 2792,95 | 2888,13 | 2981,20 |
| IV/3 | 2054,79 | 2086,53 | 2114,02 | 2145,75 | 2178,53 | 2243,04 | 2308,6 | 2378,40 | 2442,92 | 2507,42 | 2603,65 | 2696,73 | 2792,95 | 2888,13 | 2981,20 | 3076,38 |
| V/1 | 2186,99 | 2218,71 | 2248,32 | 2279,00 | 2308,60 | 2378,40 | 2442,92 | 2507,42 | 2574,04 | 2640,68 | 2708,35 | 2829,97 | 2951,59 | 3076,38 | 3197,99 | 3321,72 |
| V/2 | 2289,56 | 2323,42 | 2354,08 | 2381,57 | 2413,30 | 2478,87 | 2545,49 | 2611,06 | 2678,75 | 2746,43 | 2813,05 | 2931,49 | 3059,45 | 3181,07 | 3300,57 | 3425,37 |
| V/3 | 2432,33 | 2463,01 | 2494,74 | 2524,34 | 2556,07 | 2621,64 | 2689,31 | 2754,88 | 2823,63 | 2888,13 | 2951,59 | 3076,38 | 3197,99 | 3321,72 | 3444,40 | 3566,01 |
| VI/1 | 2783,43 | 2843,71 | 2902,93 | 3037,24 | 3168,38 | 3300,57 | 3433,82 | 3566,01 | 3700,33 | 3832,51 | 4011,24 | 4193,13 | 4373,97 | 4552,70 | 4733,54 | 4910,14 |
| VI/2 | 3502,56 | 3562,84 | 3627,36 | 3755,31 | 3886,46 | 4019,70 | 4152,95 | 4288,31 | 4420,51 | 4552,70 | 4737,77 | 4928,12 | 5119,53 | 5307,79 | 5493,90 | 5683,20 |
| VI/3 | 4105,36 | 4166,69 | 4225,91 | 4361,29 | 4494,54 | 4626,73 | 4761,03 | 4891,11 | 5024,36 | 5159,73 | 5361,72 | 5571,10 | 5778,38 | 5989,89 | 6198,22 | 6403,39 |

Außerhalb des Schemas freie Vereinbarung, mindestens Kategorie VI/3.

ArbeitnehmerInnen der Schlachtkörperklassifizierung des Landes -verbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in OÖ

I. Lohnerhöhung

Der Stundenlohn wird um 1,5 % erhöht. Der gültige Stundenlohn lt. § 26 lautet ab 1.6.2016 **12,35 €**.

Dieser Lohnsatz gilt auch für Tätigkeiten in der endgültigen Kennzeichnung von Markenprogrammen.

II. Schulungen/Besprechungen

Die Entschädigungen für Schulungen und Besprechungen, gem. § 26 werden angehoben wie folgt:

| | |
|----------------------|----------|
| für einen halben Tag | 60,00 € |
| für einen ganzen Tag | 120,00 € |

III. Inkrafttreten

Der Wirksamkeitsbeginn wird mit 1.6.2016 festgesetzt.

§ 26 Lohntabelle 2016 gültig ab 1.6.2016

| Zusatztätigkeiten | Zulage Stunde |
|---|---------------|
| AMA-Gütesiegel/REWE Schweine | 3,66 € |
| PH-Messung Schweine | 1,84 € |
| Gustino Schweine | 3,66 € |
| AMA-Gütesiegel Kälber | 2,62 € |
| Rindfleischkennzeichnung | 2,62 € |
| Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung extern) | 1,02 € |
| Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung Klassifizierer) | 1,68 € |
| Schlachtnummernkennzeichnung | 0,54 € |
| Gewichtskennzeichnung | 0,54 € |
| Kühlraumbeschickung | 0,54 € |

Die Zulagen für Zusatztätigkeiten gelten ausschließlich für jene DienstnehmerInnen, welche das Dienstverhältnis vor dem 1.6.2010 begonnen haben. Allfällige negative Zulagen nach Punkt IV. der Betriebsvereinbarung vom 24.4.2014 werden auf Zulagen für Zusatztätigkeiten angerechnet.

Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Mahl- und Mischgenossenschaften in OÖ

I. Lohnerhöhung

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze der Lohnordnung im Anhang des Kollektivvertrages werden ab 1.6.2016 1,4 % erhöht in Anrechnung auf bestehende KV-Überzahlungen. Somit beträgt der Stundenlohn für die Berufskategorie MischmeisterIn 10,90 € und für die Berufskategorie ArbeiterIn/MischmeisterIn während 2-jähriger Anlernzeit 10,09 €. Die Istlöhne werden um 1,4 % erhöht, wobei die zweite Kommastelle aufgerundet wird.

II. Dienstverhinderung

§ 12 wird ergänzt wie folgt:

| | |
|---|--------|
| bei Tod der Eltern oder Schwiegereltern oder eigener Kinder | 1 Tag |
| bei gemeinsamem Haushalt dieser Angehörigen | 2 Tage |

III. Mehrarbeit

§ 6a Mehrarbeit wird neu eingefügt wie folgt:

- Teilzeitkräften gebührt für Mehrarbeit ein Zuschlag von 25 % je Mehrarbeitsstunde auf den Brutto-Istlohn
- Der Mehrarbeitszuschlag entfällt, wenn der Brutto-Istlohn den kollektivvertraglichen Ansatz um mindestens 15 % übersteigt.

IV. Inkrafttreten

Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten und tritt mit 1.6.2016 in Kraft.

Anhang

Lohnordnung 2016 zum Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Mahl- und Mischgenossenschaften ab 1.6.2016

| Berufskategorie | Stundenlohn (Bruttobarlohn) |
|--|-----------------------------|
| MischmeisterIn nach 2-jähriger Anlernzeit und entsprechender Einschulung | 10,90 € |
| ArbeiterIn, MischmeisterIn während der 2-jährigen Anlernzeit | 10,09 € |

Kollekti vertrag für die Angestellten in der Leistungsprüfung des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in OÖ

I. Gehaltserhöhung

Die Bezüge der Angestellten werden in Anlehnung an die Gehaltsansätze der Vertragsbediensteten des Landes Oö. ab 1.1.2016 um 1,3 % erhöht. Die monatliche Verwaltungsdienstzulage wird auf 161,30 € erhöht. Weiters werden die Zulagen gem. § 27 um 1,3 % erhöht mit Ausnahme der Kinderzulage.

II. Änderung zur Gehaltstabelle

Die in der Anlage I angeführten Gehaltstabellen werden jeweils um zwei Gehaltsstufen erweitert und zwar eine Gehaltsstufe 22 mit 42 Dienstjahren und eine Gehaltsstufe 23 mit 44 Dienstjahren.

III. Korrektur zu § 27

Im § 27 Abs. 1 wird die Anlage II angeführt, welche nicht mehr besteht und daher ersatzlos gestrichen wird.

Die Zulagen werden geändert wie folgt:

| | |
|-------------------|---------|
| Haushaltszulage | 11,04 € |
| Ausbildungszulage | 5,52 € |

Anhang

1. Verwendungsgruppe "d" (u. a. für Kontrollassistenten nach Aufstufung)

| Gehaltsstufe | DJ | VDZ | Bruttogehalt |
|--------------|----|----------|--------------|
| 1 | 0 | | 1.502,00 € |
| 2 | 2 | | 1.507,30 € |
| 3 | 4 | | 1.512,90 € |
| 4 | 6 | | 1.539,40 € |
| 5 | 8 | | 1.565,90 € |
| 6 | 10 | | 1.592,10 € |
| 7 | 12 | | 1.618,70 € |
| 8 | 14 | | 1.644,90 € |
| 9 | 16 | | 1.671,80 € |
| 10 | 18 | | 1.698,20 € |
| 11 | 20 | 161,30 € | 1.724,50 € |

2. Verwendungsgruppe "c" (u. a. für Gebietsbetreuer)

| Gehaltsstufe | DJ | VDZ | Bruttogehalt |
|--------------|----|----------|--------------|
| 1 | 0 | | 1.822,20 € |
| 2 | 2 | | 1.856,50 € |
| 3 | 4 | | 1.890,60 € |
| 4 | 6 | | 1.924,50 € |
| 5 | 8 | | 1.958,50 € |
| 6 | 10 | | 1.992,50 € |
| 7 | 12 | | 2.026,70 € |
| 8 | 14 | | 2.060,60 € |
| 9 | 16 | | 2.094,70 € |
| 10 | 18 | | 2.129,00 € |
| 11 | 20 | 161,30 € | 2.165,90 € |

| | |
|---|---------|
| Kinderzulage für jedes unversorgte Kind mit Anspruch auf Familienbeihilfe | 10,90 € |
| Einschulungsprämie | 58,90 € |
| Gebietsbetreuer erhalten je Nachkontrolle | 4,42 € |

IV. Aktenkoffer

Der Arbeitgeber gewährt einen einmaligen Zuschuss in der Höhe von 70,00 € für die Anschaffung eines Aktenkoffers, einer Aktentasche oder Aktenmappe. Die Auszahlungsmodalitäten werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

V. Gebietsbetreuer

Die im KV angeführte Bezeichnung „Oberkontrollassistent“ wird durch die Bezeichnung „Gebietsbetreuer“ ersetzt.

VI. Inkrafttreten

Die neue Gehaltstabelle und die erhöhten Zulagen treten mit 1.1.2016 in Kraft und hinsichtlich der Gehaltstabelle nach Anlage I besteht eine Laufzeit von 12 Monaten.

| Gehaltsstufe | DJ | VDZ | Bruttogehalt |
|--------------|----|----------|--------------|
| 12 | 22 | | 1.750,80 € |
| 13 | 24 | | 1.777,30 € |
| 14 | 26 | | 1.804,10 € |
| 15 | 28 | | 1.830,80 € |
| 16 | 30 | | 1.858,90 € |
| 17 | 32 | | 1.887,60 € |
| 18 | 34 | | 1.916,60 € |
| 19 | 36 | | 1.947,50 € |
| 20 | 38 | | 1.978,20 € |
| 21 | 40 | | 2.008,90 € |
| 22 | 42 | | 2.039,60 € |
| 23 | 44 | 161,30 € | 2.070,30 € |

| Gehaltsstufe | DJ | VDZ | Bruttogehalt |
|--------------|----|----------|--------------|
| 12 | 22 | | 2.203,40 € |
| 13 | 24 | | 2.242,30 € |
| 14 | 26 | | 2.282,30 € |
| 15 | 28 | | 2.322,30 € |
| 16 | 30 | | 2.362,40 € |
| 17 | 32 | | 2.403,20 € |
| 18 | 34 | | 2.443,80 € |
| 19 | 36 | | 2.484,40 € |
| 20 | 38 | | 2.524,70 € |
| 21 | 40 | | 2.565,30 € |
| 22 | 42 | | 2.605,80 € |
| 23 | 44 | 161,30 € | 2.646,30 € |

Kollekti vertrag für die ArbeiterInnen der MR-Servicegenossenschaft in O

I. Lohnerhöhung

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze werden in allen Kategorien um 1,4 % erhöht in Anrechnung auf die KV-Überzahlung.

Das monatliche Entgelt für Pflichtpraktikanten, Berufskategorie 9, wird auf 600,00 € erhöht.

Die Ist-Löhne werden in allen Kategorien um 1,3 % erhöht.

In der Lohnordnung II werden die Lohnsätze für Stunden- und Tagelöhner gemäß der Lohnordnung I unter Berücksichtigung der allfälligen Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung um 27,777 % erhöht.

Alle Stundensätze der Lohnsätze I und II werden von der dritten Kommastelle auf die zweite Kommastelle aufgerundet.

II. Redaktionelle Änderung zur Lohnordnung II

Der erste Satz nach der Lohntabelle wird geändert wie folgt: Im Bruttolohn der Stunden- und Tagelöhner sind allfällige Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung mit abgegolten.

III. Inkrafttreten

Die neuen Lohnsätze treten mit 1.4.2016 in Kraft. Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich seines lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten.

Anhang

Lohnordnung I: Voll- und Teilzeitbeschäftigte gültig ab 1.4.201

| Berufskategorie | Stundenlohn (Brutto) |
|---|----------------------|
| GrünanlagenpflegerIn qualifiziert tätig | 8,83 € |

| | |
|---|----------|
| GrünanlagenpflegerIn hilfstätig | 7,55 € |
| MaschinenführerIn | 8,22 € |
| Land-, ForstarbeiterIn qualifiziert tätig | 8,64 € |
| ArbeiterIn | 7,79 € |
| GartenfacharbeiterIn | 10,58 € |
| ForstfacharbeiterIn | 11,06 € |
| Betriebsshelfer mit Facharbeiterabschluss befristet bis 30.3.2017 | 8,93 € |
| PflichtpraktikantIn monatliches Entgelt | 600,00 € |

Lohnordnung II: Stunden- und Tagelöhner gültig ab 1.4.201

| Berufskategorie | Stundenlohn (Brutto) |
|---|----------------------|
| GrünanlagenpflegerIn qualifiziert tätig | 11,29 € |
| GrünanlagenpflegerIn hilfstätig | 9,65 € |
| MaschinenführerIn | 10,51 € |
| Land-, ForstarbeiterIn qualifiziert tätig | 11,04 € |
| ArbeiterIn | 9,96 € |
| GartenfacharbeiterIn | 13,52 € |
| ForstfacharbeiterIn | 14,14 € |
| Betriebsshelfer mit Facharbeiterabschluss befristet bis 30.3.2017 | 11,41 € |

Im Bruttolohn der Stunden- und Tagelöhner sind allfällige Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung mit abgegolten.

Alle Angaben ohne Gewähr.

**AKTUELLE INFORMATIONEN AUF
www.landarbeiterkammer.at/ooe**



SERVICE- UND INFORMATIONSTAGE



Präsident Eugen Preg

praesident.preg@lak-ooe.at

Parteienverkehr jeden Freitag 11:00 – 12:00 Uhr Kammerbüro Linz



BEREICHSBETREUUNG FREISTADT

KR Friedrich Gattriner

0664 405 04 55 | lfbooe@aon.at

Freistadt: Jeden 1. & 3. Dienstag im Monat 15:00 – 17:00 Uhr Café-Pension Hubertus



BEREICHSBETREUUNG OBERÖSTERREICH-WEST

Mag.ª Sandra Schrank

0664 596 36 37 | schrank.sandra@lak-ooe.at

| | | | |
|---------------------|------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Bad Goisern: | Jeden 1. Dienstag im Monat | 14:30 – 15:00 Uhr | ÖBF Forstb. Inneres Salzkammergut |
| Braunau: | Jeden 2. Donnerstag im Monat | 11:00 – 12:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Ebensee: | Jeden 1. Dienstag im Monat | 13:00 – 14:00 Uhr | ÖBF Forsttechnik Steinkogl |
| Eferding: | Jeden 2. Dienstag im Monat | 09:00 – 10:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Gmunden: | Jeden 1. Dienstag im Monat | 09:00 – 12:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Ried i. I.: | Jeden Donnerstag | 08:00 – 10:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Schärding: | Jeden 1. Donnerstag im Monat | 11:00 – 12:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Vöcklabruck: | Jeden 1. Montag im Monat | 11:00 – 12:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Zell/Pram: | Jeden 2. Dienstag im Monat | 17:00 – 18:00 Uhr | Gasthaus Wohlmuth (NUR März bis Okt.) |



BEREICHSBETREUUNG OBERÖSTERREICH-OST

Gerhard Hoflehner

0664 326 04 14 | 07223 843 02 | lak.hoflehner@aon.at

| | | | |
|-------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------------|
| Enns: | Jeden 2. Dienstag im Monat | 16:30 – 17:30 Uhr | Gasthaus Wurdinger |
| Grein: | Jeden 1. Mittwoch im Monat | 09:00 – 11:00 Uhr | Gasthaus Zur Traube |
| Kirchdorf: | Jeden 1. Montag im Monat | 16:00 – 17:00 Uhr | Gasthaus Rettenbacher |
| Perg: | Jeden 2. Dienstag im Monat | 12:30 – 13:30 Uhr | Gasthaus Schachner |
| Rohrbach: | Jeden 2. Montag im Monat | 10:00 – 11:00 Uhr | Landgasthof Dorfner |
| Steyr: | Jeden Donnerstag | 08:00 – 12:00 Uhr | Bezirksbauernkammer |
| Wels: | Jeden 1. Dienstag im Monat | 14:30 – 15:30 Uhr | Haus der Landwirtschaft |
| Weyer: | Jeden 2. Mittwoch im Monat | 10:00 – 11:00 Uhr | Gasthaus Broscha |
| Windischgarsten: | Jeden 1. Montag im Monat | 14:30 – 15:30 Uhr | Gasthaus Kemmettmüller |

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: OÖ Landarbeiterkammer
4010 Linz | Scharitzerstrasse 9 | Postfach 178

Abteilung Presse & Öffentlichkeitsarbeit | 0732 656 381-26

Redaktion: Sarah Pürmayr, BEd | Satz und Druck: Trauner Druck GmbH & Co KG
Nachdruck: mit Quellenangabe gestattet

Leserbriefe und Artikel, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, bringen ausschließlich dessen Meinung zum Ausdruck.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit unserer Informationen und Angebote wurde von uns entweder die maskuline oder feminine Form von Bezeichnungen gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts.



ClimatePartner®
klimaneutral

Etikett | ID: 11126-1605-1001

OÖ Landarbeiterkammer
4010 Linz | Scharitzerstraße 9 | Postfach 178
www.landarbeiterkammer.at/ooe
Telefon 0732 65 63 81-0 | Fax DW 29
Parteienverkehr: Montag – Freitag, 08:00 – 12:00 Uhr