



55 Jahre OÖZIV – Hof Schlußberg

Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung

Seite 16 und 17

PREGnant –
Veränderungen

Seite 3

Altersteilzeit
noch heuer
beantragen?

Seite 5

Entlastung
geringer
Einkommen

Seite 7

Datenschutz
in der BR-
Arbeit

Seite 10 – 11

Afrikanische
Schweinepest

Seite 18 – 19

INHALT

Kammerräte im Portrait	2
Förderung: Fachbuchaktion	3
PREGnant – Veränderungen	3
Geld sparen und anlegen	4
Altersteilzeit	5
Rufbereitschaft	5
Landwirtschaftliche Praktika	6
Entlastung geringer Einkommen	7
Warum die AUVA bleiben muss	8
Datenschutz in der BR-Arbeit	10
BR ⁱⁿ im Gespräch: Astrid Allerstorfer	11
Termine BR-Diplom 2018/19	12
Seminarvorschau 2018/19	13
„Quer durch's Länd“	14
55 Jahre Hof Schlüßlberg	16
Afrikanische Schweinepest	18
Nachrufe	19
Kollektivverträge	20
Sprechtag	24

KONTAKT

DIREKTION

0732 65 63 81-11

Abteilung RECHT

0732 65 63 81-22

Abteilung FÖRDERUNGEN

0732 65 63 81-24

Abteilung BILDUNG

0732 60 02 73-0

BEREICHSBETREUERIN

Mag.^a Sandra Schrank
0664 596 36 37

BEREICHSBETREUER

Gerhard Hoflehner
0664 326 04 14

[www.la da beiterkammer.at/ooe](http://www.la-da-beiterkammer.at/ooe)
www.faebook.com/la_ooe

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
OÖ Landarbeiterkammer
4020 Linz | Scharitzerstraße 9

Redaktion und Anzeigenverwaltung:
Maria Gabriel, MSc | maria.gabriel@lak-ooe.at

Druck: Trauner Druck GmbH & Co KG

Nachdruck: mit Quellenangabe gestattet

Fotos: siehe Urhebervermerk; Bilder ohne Vermerk stammen aus dem Bildarchiv der OÖ LAK

Die Inhalte dieses Mediums sollen in keiner Form diskriminieren. Daher versuchen wir, gendertgerecht zu formulieren. Sollten wir zugunsten der Lesefreundlichkeit darauf verzichten, sind die personenbezogenen Bezeichnungen dennoch stets auf beide Geschlechter bezogen zu verstehen.

Nachfrage – Kammerräte im Portrait

Kammerrat Christoph Auer

„Auch in Zukunft voller Einsatz für die KollegInnen als Betriebsrat und auch als Kammerrat der OÖ Landarbeiterkammer.“

Christoph Auer, 1973 in Kirchdorf an der Krems geboren, lebt mit seiner Frau Manuela und seinen zwei Kindern, Sohn Dominik und Tochter Ines, in Steinbach an der Steyr.

Christoph Auer ist Forstfacharbeiter bei der Österreichischen Bundesforste AG, Forstbetrieb Steyrtal in Molln. Zu seinen Aufgaben gehören der Waldbau, Aufforstungen, Kultivierungen und Holzauszeichnungen genauso wie die Holzernte. Die Schlägerungen finden zum Teil in bergigem Gelände statt, weshalb auf besondere Sicherheitsvorkehrungen zu achten ist. Nach seiner Pflichtschulzeit begann Christoph Auer 1988 seine Lehre zum Forstfacharbeiter bei den Österreichischen Bundesforsten, die er 1991 erfolgreich abschloss. Anschließend absolvierte er den Präsenzdienst und diente acht Monate als UN-Soldat auf den Golanhöhen.

Zurück in der Heimat arbeitete er zunächst als LKW-Fahrer bei einer Mollner Baufirma, doch bald zog ihn seine Liebe zur Natur wieder zurück in seinen erlernten Beruf als Forstfacharbeiter und zu seinem früheren Arbeitgeber, den ÖBF in Molln.



Foto: Christoph Auer

Seit 2008 ist Christoph Auer Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter und seit Dezember 2017 auch Kammerrat der OÖ Landarbeiterkammer. Christoph Auer legt großen Wert auf soziale Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Dieses Anliegen verfolgt er konsequent und mit Handschlagqualität sowohl als Betriebsrat als auch als Kammerrat.

Den Ausgleich findet Christoph Auer bei seiner Familie und in der Natur. Er ist leidenschaftlicher Jäger und betreut ein Revier in Molln/Breitenau als Ausgeher. Sein besonderes Interesse dabei gilt der Beobachtung und Hege des Auerwilds, in der Fachsprache Raufußhühner.

Darüber hinaus ist Christoph Auer Mitglied beim Österreichischen Schweißhundeverein. Schweißhunde (Hannoversche Schweißhund oder

Bayrische Gebirgsschweißhund) sind Jagdhunde, die auf der kalten Wundfährte geführt werden. Aus diesem Grund sollten diese ausschließlich von erfahrenen Jägern oder Hundeführern gehalten werden, die ihnen auch viele praktische Einsätze ermöglichen.



Foto: Christoph Auer

Förderung

Fachbuchaktion der OÖ Landarbeiterkammer

Die OÖ Landarbeiterkammer fördert den Ankauf von berufsbezogener Fachliteratur.

WER wird gefördert?

Umlagepflichtige Mitglieder der OÖ Landarbeiterkammer (Ausnahmen: Lehrlinge und karenzierte Mitglieder).

WAS wird gefördert?

Berufsbezogene Fachbücher bzw. Datenträger und eBooks (keine Zeitschriften, Kalender, Terminplaner, ...).

Antragstellung

- Mittels vollständig ausgefülltem Antragsformular bei der OÖ LAK.
- Bestellung der Bücher ausschließlich über die OÖ LAK (selbst gekaufte Bücher können nicht gefördert werden, ausgenommen eBooks).
- Abwicklung ausschließlich über die Buchhandlung THALIA in Linz (ausgenommen eBooks).
- Für die Förderung von berufsbezogenen eBooks ist dem Antrag die Rechnung über den Ankauf (Download) beizulegen.
- Bei Vorliegen aller Voraussetzungen werden 50 % des Kaufpreises, bis max. 50 € pro Buch/Datenträger/ eBook gefördert.
- maximal 5 Bücher/Datenträger/ eBooks pro Jahr.

Beratung, Auskunft und Hilfe bei Förderungen erhalten Sie bei unseren Bereichsbetreuern und Frau Rosemarie Jachs, Tel: 0732 656 381-24.



Das Antragsformular finden Sie auf unserer Website:
www.landarbeiterkammer.at/ooe/download

PREGna t „Veränderungen“

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Überall erschallen die Rufe nach etwas Neuem – etwas Anderem. „Veränderung“ ist das Zauberwort der Stunde und in vielen Bereichen unseres Lebens findet diese täglich statt.

Eine Veränderung macht aber nur dann Sinn, wenn es auch zu einer Verbesserung der Situation kommt. Deshalb gehört jede Maßnahme in erster Linie dahingehend geprüft, ob sie die gewünschten Ergebnisse bringen kann und ob diese eine Verbesserung zur gegenwärtigen Situation darstellen.

Eigentlich, so sagt es einem der Hausverstand, müssten diese Überlegungen selbstverständlich sein. Betrachtet man jedoch die laufende Entwicklung, so vermisst man jede sachliche Diskussion. Dies gilt vor allem für Vorgänge auf politischer Ebene. Wirtschaftliche Zwänge hingegen sind, über alle persönlichen Befindlichkeiten hinaus, zumeist geeignet sachgerechte Lösungen zu finden.

So findet bei den Lagerhäusern ein Umbruch statt. Der Zusammenschluss von Innviertler und Traunviertler Lagerhausgenossenschaft zu einer großen Einheit ist eine gut vorbereitete und sachgerechte Lösung. Auch die Betriebsräte haben in ihren Gremien darüber diskutiert und unterstützen diese Maßnahmen. Denn es geht nicht darum, Dinge zu verhindern, sondern positive Rahmenbedingungen zu schaffen. Letztlich bleibt eine Fusion immer eine Eigentümerentscheidung. Ein Erfolg wird es aber nur dann sein, wenn es gelingt, die DienstnehmerInnen in den Veränderungsprozess einzubeziehen.

Unsere Aufgabe als Landarbeiterkammer ist es, derartige Prozesse zu begleiten und die Betriebsräte zu unterstützen. Es geht nicht ums Verhindern, sondern um das Absichern und die Verbesserung von Arbeitsplätzen. Diese Vorgangsweise hat sich bewährt und wird unsere Leit-



Präsident Eugen PREG

linie bleiben. Wesentlich anders stellt sich die Diskussion um die Sozialversicherungen dar. Wir sehen uns hier mit einer Ankündigungspolitik konfrontiert, welche ganz bewusst mit zum Teil unrichtigen aber vor allem unsachlichen Argumenten gestartet wurde und auf die reflexartig mit der gleichen Heftigkeit und Unsachlichkeit reagiert wird.

Was mich dabei besonders betroffen macht, ist der Verlust der Sozialpartnerschaft. Diese Institution trägt den Namen „Partnerschaft“ in sich und zieht damit seine Existenzberechtigung aus dem Dialog. Wenn dieser Dialog verweigert wird, nicht mehr stattfindet und man sich stattdessen der Medien für die Kommunikation bedient, werden gemeinsame Vorgehensweisen wohl nicht mehr zustande kommen. Für eine sachgerechte Diskussion um die Sozialversicherungen wäre das aber eine wichtige Voraussetzung.

Ich kann daher nur an alle Beteiligten appellieren, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Denn es geht letztlich um die soziale Absicherung der Menschen in unserem Lande. Die, die Veränderungen wollen, müssen schon genau erklären können, welche Verbesserungen für die Versicherten sich daraus ergeben sollen. Auf der anderen Seite ist es für uns und die Arbeiterkammer Pflicht und Aufgabe, die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu vertreten.

Guter Fortschritt kann nur erzielt werden, wenn alle gemeinsam einen Schritt nach vorne machen und niemand dabei zurückbleibt. Bewegung ist immer mit Veränderung verbunden, das darf man nicht vergessen.

Verlässlich, kompetent
deine Landarbeiterkammer

Geld sparen und anlegen



Je höher der Gewinn, desto höher das Risiko. Aufbauend auf einer ausführlichen Analyse des Haushaltseinkommens können fundierte Entscheidungen getroffen werden. Egal ob Sie die Veranlagung selber, mit Ihrer Bank oder einem Finanzdienstleister abwickeln – hier finden Sie dazu viele hilfreiche Tipps!



Mag.ª Ulrike Weiß, MBA
AK OÖ/Konsumenteninformation

Jeder möchte sein Geld so gewinnbringend wie möglich anlegen. Bedenken Sie aber: Je höher die Gewinnaussicht, desto höher das Risiko. Gerade jetzt ist das Zinsniveau niedrig und auf dem Sparbuch gibt es nur wenig Ertrag. Umso häufiger werden riskante Veranlagungsformen empfohlen. Für risikoreichere Veranlagungen eignet sich aber nur Kapital, das Sie über einen längeren Zeitraum nicht benötigen bzw. dessen Verlust Sie verschmerzen können. Sehr riskante Produkte können nämlich schlimmstenfalls den Totalverlust Ihrer eingesetzten Ersparnisse zur Folge haben.

Zuallererst sollten Sie folgende Fragen klären:

- » Soll einmalig ein größerer Geldbetrag veranlagt werden, oder soll ein Sparziel durch regelmäßiges Ansparen erreicht werden?
- » Wie lange möchten Sie Ihr Geld binden oder Einzahlungen leisten?
- » Welchen maximalen Verlust würden Sie akzeptieren?
- » Sind Ihre finanziellen Reserven für laufende und unvorhergesehene Ausgaben ausreichend?

Finanzberater und worauf zu achten ist

Wenn Sie bei der Wahl Ihrer Anlageprodukte einen Finanzberater beziehen, achten Sie darauf, dass dieser die für seine Tätigkeit notwendigen

Berechtigungen, Ausbildungen und Erfahrungen hat. Nicht selten werden angeblich unabhängige Finanzexperten bereits nach kurzer Einschulungszeit auf Kundenfang geschickt. Vor allem Freunde und Familienmitglieder werden kontaktiert, um mit dem bestehenden Vertrauen Geschäfte zu machen. Diese unerfahrenen Berater sind erfahrungsgemäß oft selbst nicht in der Lage, die Risiken eines Produkts einzuschätzen.

Bei Beratungen für Geldanlagen muss ein Beratungsprotokoll (auch Anlegerprofil genannt) erstellt werden. Es dient Ihrer Sicherheit. Ergänzen Sie es um etwaige mündlich getroffene Vereinbarungen. Auch Risikohinweise in Prospekten sind zu Ihrem Schutz gedacht und sollten stets beachtet werden.

» **Tip:** Lesen Sie daher alle Unterlagen genau durch. Nur wenn Sie alle Produkteigenschaften kennen und ein eventuell damit verbundenes Risiko für Sie akzeptabel ist, sollten Sie investieren.

Bausparer auflösen?

Wird Ihnen die Auflösung bestehender Bausparverträge oder Lebensversicherungen empfohlen, so ist besondere Vorsicht geboten. Denn Vertragskündigungen sind in der Regel mit zusätzlichen Kosten und/oder Verlusten verbunden. Nehmen Sie nicht das erstbeste Angebot. Andere Berater und Ihre Hausbank haben

andere Kenntnisse, Ideen und Empfehlungen. Auch die Abschlusskosten, Gebühren und zB Depotführungskosten können unterschiedlich hoch sein. Und zusätzlich bekommen Sie mehr Informationen für Ihre Auswahl. Ein Produkt- und Preisvergleich lohnt sich immer.

Bei Wertpapier- oder Fondskäufen sollten zu kleine und zu zahlreiche Stückelungen vermieden werden. Die dabei anfallenden Mindestgebühren bei Kauf, Verkauf und der Depotführung vernichten jeden möglichen Ertrag.

» **Tip:** Kontrollieren Sie unmittelbar nach Erhalt des Vertrages die darin angeführten Zahlungsvereinbarungen, die Laufzeiten, Risiko- und Kostenangaben. Wenn Sie Abweichungen feststellen, reklamieren Sie diese schriftlich direkt beim Vertragspartner (Versicherung, Anlagefirma, Bank).

Nach Abschluss sollten Sie sich jedenfalls laufend um Ihre Anlageprodukte kümmern. Informieren Sie sich regelmäßig zB über Kontostand oder Kurswert. Vor allem Verkaufsaufträge bei Wertpapieren müssen Sie selbstständig durchführen können, damit es zu keinen unnötigen Verzögerungen kommt.

Auf ooe.konsumentenschutz.at finden Sie mit Hilfe des AK-Bankenrechners und des AK-Anlageberaters das richtige Produkt und viele weitere Infos rund ums Geld!

Altersteilzeit – noch heuer bestragen?

Aufgrund der Änderung des Zugangsalters für die Altersteilzeit im bereits beschlossenen Budgetbegleitgesetz kommt es zu einer zweistufigen Anhebung des Zugangsalters für die Altersteilzeit. Deshalb kann sich für bis 1960 geborene Männer und bis 1964 geborene Frauen die Überlegung, noch heuer in Altersteilzeit zu gehen, auszahlen.

Gilt im heurigen Jahr noch, dass die Altersteilzeit frühestens sieben Jahre vor dem Antrittsalter für die Alterspension („Regelpensionsalter“) möglich ist, so geht es ab 1.1.2019 frühestens sechs Jahre und ab 1.1.2020 frühestens fünf Jahre vor dieser Altersgrenze. Für

Männer bedeutet dies, dass sie heuer noch mit 58 Jahren in Altersteilzeit gehen können. Komplizierter ist dies bei den Frauen. Hier ist zu beachten, dass aufgrund von Übergangsbestimmungen für das Regelpensionsalter (siehe Tabelle unten) das Zugangsalter für die Altersteilzeit stufenweise an die Männer angepasst wird.

Eine Altersteilzeitvereinbarung kann maximal für fünf Jahre abgeschlossen werden. Insbesondere für Frauen sollte daher wie bisher auch noch im Jahr 2019 geprüft werden, ob mit Ablauf der Altersteilzeit eine vorzeitige Alterspension möglich ist, um so eine Versorgungslücke zu vermeiden.

Übergangsbestimmungen Regelpensionsalter für Frauen

Geboren von	bis	Alter in Jahren
	1.12.63	60
2.12.63	1.06.64	60,5
2.06.64	1.12.64	61
2.12.64	1.06.65	61,5
2.06.65	1.12.65	62
2.12.65	1.06.66	62,5
2.06.66	1.12.66	63
2.12.66	1.06.67	63,5
2.06.67	1.12.67	64
2.12.67	1.06.68	64,5
ab 2.6.68		65

Beratung, Auskunft und Hilfe zu diesem Thema erhalten Sie bei Herrn Johann Möslinger, Telefon: 0732 65 63 81-25 oder Mail: johann.moeslinger@lak-ooe.at



Rufbereitschaft

Mag. Lukas Scharinger | Abteilung RECHT



Das Thema „Rufbereitschaft“ wird insbesondere zur Erntezeit wieder aktuell. Es stellt sich häufig die Frage, in welchem Ausmaß eine solche zulässig ist bzw. welche Entlohnung dafür gebührt.

Rufbereitschaft liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer nicht im Betrieb ist, seinen Aufenthaltsort innerhalb einer bestimmten Reichweite selbst wählen kann, aber jederzeit für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss (zB per Handy während der Erntezeit). Werden Beschäftigte tatsächlich angerufen und müssen in den Betrieb, so zählt diese Einsatzzeit jedenfalls als Arbeitszeit und muss diese auch entlohnt werden (allenfalls mit den entsprechenden Überstundenzuschlägen). Die Zeit der Rufbereitschaft selbst zählt aber grundsätzlich nicht zur „normalen“ Arbeitszeit. Zu beachten ist aber, dass der Arbeitnehmer auch während seiner Erreichbarkeit in der Bestimmung seines persönlichen Verhaltens beschränkt ist. Er muss stets damit rechnen, dass die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft abgerufen wird. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass eine solche Rufbereitschaft ausdrücklich vereinbart werden muss. Ohne seine Zustimmung kann daher kein Dienstnehmer zur Rufbereitschaft verpflichtet werden.

Eine zeitliche Einschränkung der Rufbereitschaft gibt es derzeit in der OÖ Landarbeitsordnung an sich nicht. Dienstgeber und Dienstnehmer haben also relativ freie Hand bei der Vereinbarung einer Rufbereitschaft. Wobei darauf hinzuweisen ist, dass auch dieser Gestaltungsfreiheit Grenzen gesetzt sind. Die Vereinbarung von Rufbereitschaft in Verbindung mit niedrigerer Entlohnung wird dann kein Problem darstellen, wenn sie für Störungsfälle oder außergewöhnliche Einsätze konzipiert ist. Aus der Fürsorgepflicht (insb. Schutz der Gesundheit und der körperlichen Integrität der Dienstnehmer) des Dienstgebers ist abzuleiten, dass Rufbereitschaft zeitlich nicht unbegrenzt vereinbart werden kann. Bei einer dauerhaften, uneingeschränkten Rufbereitschaft wird man daher wohl mit guten Gründen Sittenwidrigkeit annehmen müssen und wäre eine derartige Vereinbarung unwirksam.

Auch die Entlohnung von Rufbereitschaftszeiten ist grundsätzlich Vereinbarungssache. Wurde keine Entgeltregelung getroffen, hat der Dienstnehmer daher zumindest Anspruch auf eine angemessene bzw. ortsübliche Entlohnung der Rufbereitschaft. Diese kann auch niedriger sein als der Normallohn.

Landwirtschaftliche Praktika

Sommer, Sonne, Ferien - für viele Jugendliche kommt nun die Zeit für Ferialjobs oder Praktikum. Viele haben in ihren Ausbildungsvorschriften die Absolvierung einer praktischen Tätigkeit vorgeschrieben (= Pflichtpraktikum).

Für PraktikantInnen in landwirtschaftlichen Betrieben, Gutsbetrieben sowie in Betrieben der Bereiche im Sinne des § 6 des OÖ land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991, ausgenommen die Ausbildungsgebiete Gartenbau, Forstwirtschaft, Forstgarten und Forstpfliegewirtschaft und die landwirtschaftliche Lagerhaltung gelten folgende Regelungen:

■ PflichtpraktikantInnen von Höheren Lehranstalten und Fachschulen gebührt für das kurze Pflichtpraktikum (bis vier Monate) eine monatliche Mindestentschädigung in der Höhe der jeweiligen ASVG-Geringfügigkeitsgrenze, abgerundet auf volle Euro.

Ab 1.1.2018 beträgt die monatliche Mindestentschädigung 438 €.

■ Es muss sich dabei um SchülerInnen bzw. StudentInnen einer bestimmten Fachrichtung handeln, bei denen die Ausbildung im Vordergrund steht. Ansonsten besteht ein Arbeitsverhältnis wie bei einer/einem LandarbeiterIn. Die Dauer des Praktikums richtet sich dabei nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften.

■ Echte PraktikantInnen sind SchülerInnen oder StudentInnen, welche im Rahmen der Studienord-

nung oder des Lehrplanes die vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben.

■ Für Überstunden von PraktikantInnen gebührt der Facharbeiterlohn mit dem jeweiligen Zuschlag. Für Jugendliche bis 18 Jahre sind Überstunden unzulässig.

Anmeldung bei der OÖGKK

Die Anmeldung ist vor Arbeitsantritt im Wege des elektronischen Datenverarbeitungsprogramms („ELDA“) vorzunehmen, auch wenn beim kurzen Praktikum eine Beschäftigung unter der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze vorliegt und nur der Beitrag zur Unfallversicherung (1,3%) anfällt.

Abmeldung

Die Abmeldung ist innerhalb von 7 Tagen über ELDA vorzunehmen.

Jahreslohnzettel

Bis zum 15. des Folgemonats nach Abschluss des Praktikums ist ein Jahreslohnzettel mittels ELDA an die OÖGKK zu übermitteln.

Familienbeihilfe

Das Einkommen des Praktikanten führt zu keinem Wegfall der Familienbeihilfe, wenn sein jährliches Einkommen den Betrag von 10.000 € nicht übersteigt.

Kurzes Praktikum

- » Beschäftigungsdauer höchstens 4 Monate
- » Die monatliche Mindestentschädigung beträgt ab 1.1.2018 438 €.

Entschädigung

Beispiel bei einer Beschäftigungsdauer von einem Monat:

Monatlicher Bruttobezug:	438,00 €
Sonderzahlungspauschale (17%)	74,46 €
Beitragsgrundlage	512,46 €
Monatliche Auszahlung an den Praktikanten*	512,46 €

*Auszahlung inkl. Sonderzahlungspauschale

Das Abrechnungsbeispiel ist genau für 1 Kalendermonat gerechnet. Bei Abweichungen bitte aliquot abzurechnen! (Monatlicher Bruttobezug : 30 x Beschäftigungstage im Kalendermonat + 17 % SZ).

Langes Praktikum

- » Beschäftigungsdauer länger als 4 Monate.
- » Die monatliche Mindestentschädigung beträgt seit 1.9.2017 630 €.

Entschädigung

Für das lange Pflichtpraktikum besteht volle Versicherungspflicht mit einem SV-Beitragsatz von 35,85 %. Bei Gewährung der freien Station (freie Unterkunft und freie Kost zu allen Mahlzeiten) können monatlich 196,20 € in Abzug gebracht werden (Bitte bei der Anmeldung zur OÖGKK beachten).

Beispiel Fachschulpraktikant für Pferdewirtschaft:

Monatlicher Bruttobezug	630,00 €
Sonderzahlungspauschale (17 % von 630 €)	107,10 €
Beitragsgrundlage	737,10 €
SV-Beitrag Dienstnehmer*:	- 108,80 €
Auszahlungsbetrag (€ 737,10 – 108,80 – 196,20**)	432,10 €

* Auszahlung inkl. Sonderzahlungspauschale

** Im Falle der Gewährung der vollen freien Station kann der Sachbezugswert von 196,20 € abgezogen werden.

Für LehrpraktikantInnen von Fachschulen, welche im Rahmen der Schulausbildung die vorgeschriebene Lehrpraxis für mehr als vier Monate (langes Pflichtpraktikum) erwerben, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages wie für Lehrlinge. Sie erhalten die Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr als monatliches Entgelt.

Entlastung geringer Einkommen ab 1. Juli 2018

Die Arbeitslosenversicherung gehört in Österreich zum Sicherungssystem der staatlichen Sozialversicherungen und die DienstnehmerInnenbeiträge werden automatisch bei der Lohnverrechnung berücksichtigt. Der Beitragssatz beträgt für die/den ArbeitgeberIn 3 %, für die/den ArbeitnehmerIn ist der Beitrag je nach Einkommen gestaffelt.

Derzeit ist folgende Staffelung gültig:

Bruttobezug, monatlich	
bis zu 1.381 €	0 %
über 1.381 € bis zu 1.506 €	1 %
über 1.506 € bis zu 1.696 €	2 %
erst Bezüge über 1.696 €	3 %

Die Regierung hat noch im Dezember 2017 eine Erhöhung dieser Grenzen für die Arbeitslosenversicherungsbeiträge beschlossen.

Mit der neuen Regelung werden ab 1. Juli 2018 Einkommen bis zu 1.948 € entlastet.

Es gelten dann folgende Werte:

Bruttobezug, monatlich	
bis zu 1.648 €	0 %
über 1.648 € bis zu 1.798 €	1 %
über 1.798 € bis zu 1.948 €	2 %
erst Bezüge über 1.948 €	3 %

Von der Anhebung der Einkommensgrenzen profitieren ca. 900.000 Menschen mit durchschnittlich 311 € Entlastung pro Jahr.

Die Berücksichtigung der neuen Einkommensstaffelung erfolgt automatisch bei der Lohnverrechnung Ihres Arbeitgebers.

Betrifft auch Sonderzahlungen

Die neue Einkommensstaffelung gilt auch für die Sonderzahlungen. Bei der Auszahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes wird daher künftig in vielen Fällen ein geringerer Arbeitslosenversicherungsbeitrag fällig.

Splittung der Sonderzahlungen von zwei auf vier Auszahlungen

Ein weiterer Vorteil kann erzielt werden, wenn das Urlaubs- und Weihnachtsgeld anstatt bisher in zwei Zahlungen auf vier Auszahlungen aufgeteilt wird. Dadurch verringert sich die Auszahlungssumme in diesem Monat und es kommt zu einem geringeren Beitrag zur Arbeitslosenversicherung oder dieser entfällt zur Gänze. Denn nach derzeitiger Praxis der Krankenkassen ist für die Reduktion des Arbeitslosenversicherungsbeitrages die im Kalendermonat ausbezahlte Sonderzahlung maßgebend.

Beispiel

Bei einem Bruttobezug von monatlich 3.000 € beträgt der Arbeitslosenversicherungsbeitrags 3 %, somit 90 € je Sonderzahlung. Bei einer Aufteilung auf vier Sonderzahlungen im Jahr beträgt die Sonderzahlung in diesem Fall 1.500 € pro Quartal. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag würde sich auf 0 % reduzieren. Dies bringt eine Ersparnis für die/den DienstnehmerIn von 180 € pro Jahr.

Entgegenkommen der/des ArbeitgeberIn

Um die Vorteile der erhöhten Staffelgrenzen bei den Sonderzahlungen optimal zu nutzen, ist daher eine Aufteilung der Sonderzahlungen auf eine vierteljährliche Auszahlung zu empfehlen.

Auf diese Aufteilung besteht im Regelfall aber kein Rechtsanspruch und sie muss mit der/dem ArbeitgeberIn vereinbart werden.

Stimmt die/der ArbeitgeberIn zu, sollte eine entsprechende Vereinbarung in den Dienstvertrag aufgenommen werden. Möglicherweise existiert im Unternehmen auch bereits eine entsprechende Betriebsvereinbarung.

Die Möglichkeit der Aufteilung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes auf vier Auszahlungen wurde schon in mehrere Kollektivverträge aufgenommen. In den meisten Fällen muss aber mit der/dem ArbeitgeberIn das Einvernehmen hergestellt werden.

Beratung, Auskunft und Hilfe zu diesem Thema erhalten Sie bei Herrn Stefan Schuster, Tel: 0732 65 63 81-20, oder Mail: stefan.schuster@lak-ooe.at



Was um die AUVA bleiben muss!

Warum man Wissen und Kompetenz nicht durch Polemik kaputt machen sollte.

Die Allgemeine Unfallversicherung (AUVA) ist Teil des Sozialversicherungssystems in Österreich. Seit mehr als 130 Jahren gibt es die Unfallversicherung und diese hat den Schutz der ArbeitnehmerInnen vor Gefahren in den Arbeitsprozessen wesentlich vorangetrieben. Diese Leistung kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Jeder einzelne Arbeitsunfall der verhindert werden konnte, oder deren Auswirkungen so abgemildert wurden, dass die Menschen im Arbeitsprozess verbleiben konnten, stellt sowohl volkswirtschaftlich als auch für die Betriebe selbst einen unschätzbaren Vorteil dar. Alleine die Verhinderung oder Abmilderung des persönlichen Leides der Betroffenen ist jede Maßnahme wert.

Während wir zu Beginn der Fünfzigerjahre praktisch täglich einen Toten bei der Forstarbeit zu beklagen hatten, hat sich in der Zwischenzeit diese Zahl gegen Null entwickelt. Das ist im Wesentlichen ein Verdienst der AUVA. Sie ist ein wichtiger sozialer Dienstleister und soziale Dienstleistungen sind nicht verhandelbar.

Dennoch gibt es immer wieder Diskussionen um die AUVA. Wobei es dabei nicht um sinnvolle Weiterentwicklungen geht, sondern um handfeste wirtschaftliche Interessen einiger Gruppen, welche auf Kosten der Solidargemeinschaft wirtschaftliche Vorteile ziehen wollen. Vor Jahren wurde in Deutschland eine ähnliche Diskussion, allerdings in einer anderen Tiefe und wesentlich sachlicher geführt. Man kam, gegen den Widerstand von Industrie und Versicherungswirtschaft zum Schluss, dass die Unfallversicherung und die Unfallversicherungsanstalten unverzichtbar sind.

In Österreich reduziert sich die Debatte auf Funktionäre und Dienstautos und nicht auf die Aufgabenstellung selbst. Dabei hat die Politik selbst dafür gesorgt, dass der AUVA immer mehr finanziell belastende Aufgaben übertragen wurden, auch wenn diese nicht zu deren zentralen Aufgaben gehören. Es mutet geradezu perfide an, wenn nun

gerade diese Ausgaben der AUVA vorgeworfen werden und als Begründung für eine allfällige Auflösung dienen sollen. Aber Kostenwahrheit war noch nie die Stärke der Politik. Im Übrigen erhält die Unfallversicherungsanstalt keinerlei öffentliche Gelder und trägt sich somit selbst. Es gibt also andere Interessen, welche die Politik steuert.

Märchen vom Versicherungszieler „Betrieb“

In der gesamten Debatte wird von den Protagonisten der Auflösung permanent darauf hingewiesen, dass die Unfallversicherungsbeiträge nur von den ArbeitgeberInnen bezahlt werden und die ArbeitgeberInnen Fremdleistungen nicht mehr finanzieren wollen, insbesondere auch keine Besserstellung der Klein- und Mittelbetriebe.

Dieses Argument ist irreführend. Mit dem Unfallversicherungsbeitrag kaufen sich die ArbeitgeberInnen in unserem Land von der Haftung für die Folgen der Arbeitsunfälle frei. Dieses Haftungsprivileg ist ein umfassendes und es beinhaltet nicht nur Schmerzensgeld, Versehenrenten und die Bereitstellung von notwendigen Hilfsmitteln, sondern wirkt sich auch positiv auf allfällige strafrechtliche Verfolgungen aus. Würde dieses Haftungsprivileg fallen, so würden ausschließlich Groß-

betriebe, welche sich die Ansprüche der einen oder anderen DienstnehmerIn oder eine Versicherung dagegen leisten können, profitieren. Die Klein- und Mittelbetriebe wären die eigentlichen Verlierer. Dass die Versicherungswirtschaft am Fall der AUVA interessiert ist, ist wirtschaftlich nachvollziehbar, aber sozial nicht vertretbar. Und auch Anwälte wären nicht unglücklich über zusätzliche neue Geschäftsfelder.

Der umfangreiche Leistungskatalog der AUVA kann durch privatwirtschaftliche Maßnahmen aber nicht abgedeckt werden. Neben den Versehenrenten gehört es zu den zentralen Aufgaben der AUVA, bei Arbeitsunfällen für einen fallgerechten Krankentransport zu sorgen, eine zielgerichtete Heilbehandlung zur Verfügung zu stellen und für eine sachgerechte Betreuung zur Wiedereingliederung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheit zu sorgen. Das bedingt den Betrieb von Krankenhäusern ebenso wie Forschung und Evaluierung.

Österreich hat europaweit einen hervorragenden Ruf und dieses Know-how sollte nicht verloren gehen. Dies alles kostet Geld und ist mit 500 Millionen Euro Einsparung nicht vereinbar. Dazu muss die AUVA ihre Leistungen auch für Wegeunfälle, SchülerInnen, StudentIn-

nen und verschiedene Sonderformen zur Verfügung stellen. Sie ersetzt für Klein- und Mittelbetriebe einen Teil der Entgeltfortzahlung. Dies alles sind finanziell enorme Aufwendungen, die von Gesetz wegen auferlegt wurden.

Kostenwahrheit

Der größte außerordentliche Aufwand ist wohl die Behandlung von Freizeitunfällen in den Unfallkrankenhäusern. Diese Kosten müssten eigentlich von den anderen Sozialversicherungsträgern übernommen werden. Eine Verrechnung findet aber nur zu einem kleinen Teil statt. Im Sinne der Kostenwahrheit erscheint es zweckmäßig, dass diese Aufwendungen von den zuständigen Institutionen zu 100 % abgedeckt werden. Alleine diese Maßnahme würde einen großen Teil der geforderten 500 Millionen Euro Einsparungen bringen.

Die Entgeltfortzahlung für Klein- und Mittelbetriebe ist ebenfalls eine sehr kostenintensive Leistung, welche vor allem dem sozialen Ausgleich dient, sind doch kleine Betriebe ungleich mehr durch Ausfälle belastet. Damit wird aber auch sichergestellt, dass die ArbeitnehmerInnen eine gewisse Sicherheit haben und bei längeren Krankenständen nicht fürchten müssen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Politik muss sich deshalb einige Fragen gefallen lassen:

■ Wer soll künftig die Opfer von Arbeitsunfällen behandeln?

Unfälle, vor allem Arbeitsunfälle bedingen zumeist ein besonderes Fachwissen und brauchen eine entsprechende Ausstattung. Die Erstellung eines Genesungsplanes ist genauso wichtig, wie die Erfahrung und die wissenschaftliche Grundlage im Zuge der Behandlung.

Die Frage, wer künftig diese Leistungen erbringen soll, wurde bisher nicht beantwortet. Es kann aber nicht so sein, dass sich Personen, die sich eine teure Versicherung leisten können, künftig besser behandelt werden, als jene ArbeitnehmerInnen, die ohnehin in Berufen mit schlechteren Verdienstmöglichkeiten und zumeist höheren Risiken tätig sind.

■ Wer soll künftig die Unfallkrankenhäuser betreiben?

Die Ankündigung der Regierung, dass keine Krankenhäuser geschlossen werden und für die Bevölkerung keine spürbaren Nachteile erfolgen, hat die sofortige Reaktion von Ländern und Gemeinden nach sich gezogen, diese Krankenhäuser keinesfalls zu übernehmen, sind sie doch mit einem erheblichen Defizit verbunden.

Wer wird also künftig für die Kosten dieser Anstalten aufkommen? Auch diese Frage wurde nicht einmal ansatzweise beantwortet.

Sicher ist jedoch eines, die AUVA kann das nicht mehr tun, wenn man ihr 500 Millionen Euro wegnimmt. Im Sinne der Kostenwahrheit sollten die jeweils Zuständigen zur Kasse gebeten werden. Kosten werden dann aber nur verlagert und verschwinden nicht, wie behauptet.

■ Wer soll künftig Prävention und Überwachung durchführen?

Die ureigenste Aufgabe ist naturgemäß mit entsprechendem Personalbedarf und Öffentlichkeitsarbeit verbunden. Diese verursachen Kosten. Dennoch ist es mit Abstand die billigste Form der Behandlung von Arbeitsunfällen. Die Verhinderung und Abmilderung der Folgen solcher Unfälle bringt ein Vielfaches mehr, als sie kosten. Dies lässt sich auch anhand der Folge der Kampagnen zur Unfallprävention leicht nachvollziehen. Würde man Prüfung und Überwachung aufgeben, so wären die Effekte für die DienstnehmerInnen fatal.

■ Wer sollte künftig Unfallrenten und Wiedereingliederungsmaßnahmen bezahlen?

Es steht außer Frage, dass bestehende Ansprüche auch weiterhin zu erfüllen sind. Auch künftig wird es wohl sozial nicht gewünscht sein, allfällige Unfallrenten und deren Höhe dem freien Markt zu überlassen. Es bedarf dazu nicht nur einer zahlenden Stelle, sondern auch einer entsprechenden Begutachtung und Berechnung. Diese administrativen Tätigkeiten müssen

Diese Fragen sind nicht beantwortet und deshalb bleibt nur zu fordern:

1. Die Beibehaltung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt als eigenständiger Selbstverwaltungskörper.
2. Die Weiterentwicklung der Aufgabengebiete und die Neuausrichtung auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt und darüber hinaus.
3. Die Schaffung von Kostenwahrheit, in dem jene Leistungen, die von der AUVA für Andere erbracht werden, auch entsprechend den tatsächlichen Kosten abgegolten werden oder ein klares Bekenntnis zur Finanzierung durch die AUVA mit entsprechender finanzieller Ausstattung.
4. Österreich hat europaweit eine der besten Ergebnisse bezüglich Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess nach einem Arbeitsunfall. Dies kommt allen zugute. Dieser Ruf, der auf Erfahrung und Forschung beruht, ist eine Kernkompetenz einer Unfallversicherung und darf nicht aufgegeben werden, sondern ist konsequent fortzuentwickeln.
5. Der Schutz bei Arbeitsunfällen ist eine soziale Aufgabe. Diese ist gesetzlich zu garantieren. Ihre Erfüllung ist eine soziale Dienstleistung und soziale Dienstleistungen sind nicht verhandelbar. Sie dürfen nicht dem freien Markt überlassen werden.

■ Wenn es, wie immer versprochen, für die Menschen in unserem Lande nicht schlechter werden soll, so wird es auch weiterhin eine Unfallversicherung und ihre Vollziehung geben müssen. Fortschritt und Veränderung ist das Zauberwort, nicht Zerschlagung.

von jemanden ausgeführt werden, ebenso die Planung von Wiedereingliederungsmaßnahmen. Auch hier gilt, je sorgfältiger die Durchführung, umso höher die Erfolgchancen.

■ Wer übernimmt die sonstigen Aufgaben?

Die statistische Aufarbeitung der Daten von Arbeitsunfällen ist eine Grundlage für viele wirtschaftliche und

wissenschaftliche Überlegungen in diesem Zusammenhang. Die Erhebung und die Pflege dieser Daten ist deshalb wichtig, im Falle einer Auflösung aber nicht gesichert.

Dazu kommen die Versicherung für SchülerInnen und StudentInnen, die Forschung und die Öffentlichkeitsarbeit, welche auch ihren Nutzen zur Prävention von Freizeitunfällen hat.

Welche MitarbeiterInnen-Daten dürfen verarbeitet werden? Wo ist die Grenze?



Dr. Thomas Schweiger, LL.M.
(Duke), CIPP/E

Dr. Thomas Schweiger ist:

- » ausgewiesener Datenschutzexperte
- » zertifizierter Datenschutzbeauftragter (DATB, TÜV)
- » selbständiger Rechtsanwalt bei SMP Schweiger Mohr & Partner Rechtsanwälte OG in Linz und
- » Betreiber der website www.dataprotect.at

Geburtstagslisten am Schwarzen Brett sind beliebt, oft gibt es mehrere Versionen dieser netten Möglichkeit, über die persönlichen Verhältnisse der anderen MitarbeiterInnen informiert zu werden. Auch im Intranet, auf der Unternehmens-Website, Facebook-Seite oder der MitarbeiterInnenzeitung finden sich oft „Informationen über das Privatleben“ (zB Baby, Hochzeit ...).

Erhebung und Verwendung von personenbezogenen MitarbeiterInnen-Daten

Aus datenschutzrechtlicher Sicht stellt die Erhebung von personenbezogenen MitarbeiterInnen-Daten und deren Verwendung (zB in sogenannten Geburtstagslisten oder Informationen über andere persönliche Verhältnisse) eine Verwendung von persönlichen Daten von MitarbeiterInnen dar.

Datenübermittlung vom Verantwortlichen an andere Empfänger

Werden diese Geburtstagslisten aber öffentlich so zugänglich gemacht, dass auch Personen, die nicht zum eigenen Unternehmen oder Organisation gehören, Zugang haben und einsehen können, dann kommt es zu einer Datenübermittlung an einen unbestimmten Personenkreis.

Die Verarbeitung solcher Daten ist – verkürzt wiedergegeben – nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- » die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung gegeben.
- » die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags oder Vertragsanbahnung erforderlich.
- » die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung erforderlich.
- » die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffene-

nen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen.

- » die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt oder
- » die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich.

Anwendung der gesetzlichen Regelungen bei der Beurteilung der Zulässigkeit

Zweck der Datenverarbeitung

Der Zweck dieser Informationen in den angeführten Beispielen ist es, dass MitarbeiterInnen im Unternehmen über private Ereignisse der KollegInnen informiert werden.

Die Regelungen der DSGVO beziehen sich auch auf die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext. Sie beschreiben u.a. die Zwecke der Verarbeitung von Daten im Beschäftigungskontext und beziehen sich zB auf den Arbeitsvertrag oder auch die Erfüllung von Rechtsvorschriften sowie die Abwicklung der Arbeitstätigkeit.

In diese Kategorien der von der DSGVO vorgesehenen Zwecke der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext fallen derartige „private Informationen“ über die beschäftigten Personen nicht.

Datenerhebung für die Personb- verwältung

Der Umfang der Daten, die im Rahmen der Personalverwaltung verarbeitet werden dürfen, wird einerseits:

- » von der „Erforderlichkeit“ der (erhobenen) Daten für die (beiderseitige) Erfüllung des Arbeitsvertrages und andererseits
- » von gesetzlichen Vorschriften (Arbeitszeitaufzeichnung, Urlaubsaufzeichnungen, etc) definiert.

Im Gespräch: BR Astrid Allerstorfer



Privat übernimmt Astrid Allerstorfer beim Wildwasserpaddeln auch gerne die Führung.

Fotos: Astrid Allerstorfer

„Menschlichkeit soll mehr Gewicht haben und nicht auf der Strecke bleiben.“



Astrid Allerstorfer im Glashaus der Stiftungsgärtnerei Wilhering.

Astrid Allerstorfer hat nach der Schulausbildung ihre Lehre in der Stiftungsgärtnerei Wilhering begonnen und die Ausbildung zur Gärtnerei-Facharbeiterin an der Berufsschule Ritzlhof erfolgreich abgeschlossen.

Sie ist zuständig für die Blumenproduktion sowie die Vorbereitung der Auslieferung. Seit Dezember 2016 ist sie Betriebsrats-Vorsitzende und beschreibt ihre Motivation folgendermaßen: „Ich engagiere mich als Betriebsrätin, weil es mir wichtig ist, meine Kolleg-

Innen im Berufsleben zu unterstützen. Weiters möchte ich mich vor allem im Arbeits- und Sozialrecht weiterbilden!“

Betriebsratsarbeit

Die Zusammenarbeit im Team und mit der Betriebsleitung ist eine sehr gute, geprägt von Respekt und Wertschätzung. „In unserem Betrieb arbeiten vorwiegend Frauen und ich glaube, dass ich als Frau ein anderes Verständnis für sie habe, da ich ihre Situationen aus eigener Erfahrung kenne – besonders im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,“ so Frau Allerstorfer. „Und es ist mir wichtig, das Bindeglied zwischen der Betriebsleitung und meinen KollegInnen zu sein.“

Bildung

Den Betriebsratsdiplom-Lehrgang hat Astrid Allerstorfer mit dem Modul zum Thema Dienstrecht

gestartet und möchte diesen in der kommenden Bildungssaison auch abschließen. Besonders freut sie sich auf die Themen Kommunikation und Soziale Medien.

Jungen KollegInnen legt Frau Allerstorfer die Mitarbeit ans Herz: „Aktive und kontinuierliche Betriebsratsarbeit ist wichtig. Es geht darum, bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie Arbeitsplatzsicherung mitzugestalten!“

Ihre Freizeit verbringt sie gerne in der Natur beim Wandern, Rafting und Wildwasserpaddeln - dieses leidenschaftliche Hobby übt sie gern mit Eltern, Kindern, Geschwistern und Freunden aus.

Ein Traum wäre für Astrid Allerstorfer, ein kleines Wochenendrefugium in der geliebten „Grünen Mark“ beim Wilden Wasser zu besitzen.

Liegt keiner dieser Anforderungen vor, dann bedarf es einer gesonderten Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, wie zB des „berechtigten Interesses“ bei der Videoüberwachung zum Schutz des Eigentums.

Hier ist allerdings noch zu beachten, dass es über diesem berechtigten Interesse hinaus auch noch einer Betriebsvereinbarung, oder in Betrieben in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, der schriftlichen Zustimmung der ArbeitnehmerInnen bedarf, sollte diese Kontrollmaßnahme die Menschenwürde berühren.

Eine weitere Möglichkeit Daten im Unternehmen zu erheben und zu verarbeiten, ist die **freiwillige, informierte und jederzeit widerrufliche Einwilligung** der betroffenen Personen. Diese Möglichkeit wird zB für die Verwendung von MitarbeiterInnenfotos oder Geburtstagslisten oder sonstige private Informationen im Unternehmen sehr intensiv genutzt.

Informierte Einwilligung – wie kann das erfolgen?

- » MitarbeiterInnen müssen bei der Datenerhebung und vor der Veröffentlichung ihr ausdrückliches Einverständnis, im besten Falle schriftlich, geben.
- » Sie müssen (ab 25.5.2018) iSd Art 13 DSGVO ua auch über die konkrete Verwendung der Daten (Zweck) informiert werden.
- » Sie müssen auch die Möglichkeit haben, sich wieder von der Liste entfernen zu lassen (Widerrufsmöglichkeit).

Eine informierte Einwilligung sollte nur in den Fällen verwendet werden, bei denen andere Rechtsgrundlagen nicht angewendet werden können, da diese jederzeit widerruflich ist und dann dazu führt, dass die Daten nicht mehr für diesen Zweck verwendet werden dürfen (dh das MitarbeiterInnenfoto muss zB von der Homepage gelöscht werden).



Ihre Termine zum BR-Diplom

Im Oktober 2018 starten wir mit den nächsten Terminen! Sichern Sie sich gleich Ihren Lehrgangs-Platz! Fehlen Ihnen nur mehr einzelne Module? Auch hier raten wir Ihnen: Melden Sie sich an!

Der Lehrgang besteht aus acht Modulen ua zu den Themen Arbeits- und Sozialrecht, Betriebsrat, Kommunikation und Soziale Medien. Nach erfolgreicher Abvierung aller Module erhalten Sie bei einer feierlichen Übergabe das „ÖÖ LAK Betriebsrats – Diplom“ und ein topaktuelles Tablet.

Ihre Anmeldemöglichkeiten:

- » Telefon: 0732 600 273 - 15
- » Mail: bildungsverein@lak-ooe.at
- » Online: www.landarbeiterkammer.at/ooe/bildung



Modul I – „Grundzüge des Arbeitsrechts von A-Z“

Termin 1: Di, 23.10.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer
 Termin 2: Do, 10.01.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, 4550 Kremsmünser, Schicklberg 1



Modul II – „Das Dienstverhältnis“

Termin 1: Di, 13.11.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer
 Termin 2: Di, 22.01.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, 4550 Kremsmünser, Schicklberg 1



Modul III – „Unser Sozialsystem“

Termin 1: Do, 29.11.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, 4550 Kremsmünser, Schicklberg 1
 Termin 2: Do, 28.02.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer



Modul IV – „Der Betriebsrat“

Termin 1: Di, 11.12.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, 4550 Kremsmünser, Schicklberg 1
 Termin 2: Mo, 04.03.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer



Modul V – „Die Betriebsratswahl I“

Termin 1: Di, 22.01.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, 4550 Kremsmünser, Schicklberg 1
 Termin 2: Do, 21.03.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer



Modul VI – „Soziale Media für den Betriebsrat“

Termin 1: Do, 06.12.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Wifi Grieskirchen, Manglborg 20, 4710 Grieskirchen
 Termin 2: Mo, 01.04.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Wifi Grieskirchen, Manglborg 20, 4710 Grieskirchen



Modul VII – „Kommunikation – Grundlagen“

Termin 1: Mi, 21. und Do, 22.11.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur Wesenufer, 4085 Wesenufer
 Termin 2: Mi, 06. und Do, 07.03.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Parkhotel Stroissmüller, 4701 Bad Schallerbach, Badstr. 2
Hinweis: Bei der Anmeldung bitten wir um Bekanntgabe, ob eine Nächtigung gewünscht wird!



Modul VIII – „Kommunikation – Konflikte beherrschen“

Termin 1: Do, 13.12.2018, 09:00 – 17:00 Uhr, Landhotel Schicklberg, 4550 Kremsmünser, Schicklberg 1
 Termin 2: Mi, 27.03.2019, 09:00 – 17:00 Uhr, Seminarkultur an der Donau, Wesenufer 1, 4085 Wesenufer



BerufskraftfahrerIn – Qualifizierung

Gesamtweiterbildung für den Führerschein im Güterverkehr nach BGBl. 139/2008

Führerscheinbesitzer in der gewerblichen Güterbeförderung müssen nach § 12 GWB eine fünfteilige Weiterbildung (35 Stunden) nachweisen.

Diese Weiterbildung ist spätestens nach fünf Jahren aufzufrischen, dh für jene, die seit 10. September 2014 den Code C95 im Führerschein eingetragen haben bis 9. September

2019, damit die Lenkerberechtigung ihre Gültigkeit behält.

Führerscheineulinge, die nach 2009 den Führerschein gemacht haben, müssen zuerst die Grundqualifizierung (bei der Landesregierung) absolvieren. Diese Grund- oder Weiterbildung ist spätestens nach fünf Jahren aufzufrischen.

Für alle Module gilt

- » FahrerInnen Qualifizierung gem. § 12 GWB, BGBl. II 139/2008
- » Seminarort: wird nachdem Bekanntwerden der TeilnehmerInnen fixiert
- » Unterrichtseinheiten: 10 EH, 100 % Anwesenheitspflicht
- » Teilnehmeranzahl: mind. 15, max. 23 Pers.
- » Ausbildungskosten für alle fünf Module: 430 € pro Person, inkl. Seminarunterlagen und Bescheinigung.

Termine

MODUL 1 – Rationelles Fahrverhalten nach Sicherheitsregeln, 1a, 1b

Termin: Fr, 30. November 2018, 13:00 – 22:00 Uhr

MODUL 2 – Optimierung Kraftstoffverbrauch, 1c

Termin: Sa, 01. Dezember 2018, 08:00 – 17:00 Uhr

MODUL 3 – LKW-Ladungssicherung, Güter, 1d

Termin: Fr, 25. Jänner 2019, 13:00 – 22:00 Uhr

MODUL 4 – Sozialrechtliche Vorschriften, 2a, 2b, 3g

Termin: Sa, 02. Februar 2019, 08:00 – 17:00 Uhr

MODUL 5 – Gesundheit, Verkehrs- und Umweltsicherheit, 3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f

Termin: Fr, 01. März 2019, 13:00 – 22:00 Uhr

! ACHTUNG: Keine Überziehungsfrist !

Lagerhaus-Rufseminar KV-Verhandlung und Aufsichtsräteschulung

7. Nov.
2018

BetriebsrätInnen, die auch im Aufsichtsrat tätig sind, nehmen eine verantwortungsvolle Aufgabe wahr. Bei dieser Schulung wird ein besonderes Augenmerk auf die Bedeutung und Auswirkung ihrer Rechte und Pflichten gelegt wie zB Geheimhaltung, Verantwortungsbewusstsein und persönlichen Haftung.

NEU!

Weiterbildung Social Media – Praxistag

12. Dez.
2018

Sie wollen auf einfache und schnelle Weise mit Ihren KollegInnen im Unternehmen kommunizieren? Sie wollen die Arbeit Ihres BR-Teams vorstellen und dabei die sozialen Medien nutzen?

Ziel dieses Seminar ist es, am Ende des Tages eine funktionstüchtige Facebook-Seite zu veröffentlichen inkl. dem Werkzeug und Know-how, diese zeitschonend regelmässig mit Inhalten zu füllen. TeilnehmerInnen sind aufgefordert, für die neue Facebook-Seite Inhalte vorzubereiten.

Auffrischungsseminar für AbsolventInnen des BR-Diplom-Lehrgang

14. März
2019

Als AbsolventIn des OÖ LAK BR-Diplom-Lehrgang möchten Sie sich wieder zu verschiedenen Themen, Gesetzen und Verordnungen auf den aktuellsten Stand bringen? Oder sich zu brisanten Themen mit KollegInnen und Experten austauschen? Unter fachkundiger Moderation und mit qualifizierten ReferentInnen (praxistaugliche) Lösungen ausarbeiten?

Bei diesem Seminar sind Sie dann genau richtig! Sie können mit der Anmeldung Ihren Themenwunsch bekannt geben und Sie erhalten die aktuellen Informationen nach den derzeit geltenden Gesetzen und Verordnungen.

Ihre Anmeldemöglichkeiten:

- » Telefon: 0732 600 273-15
- » Mail: bildungsverein@lak-ooe.at
- » Online: www.landarbeiterkammer.at/ooe/bildung

„Quer durch's Länd“



Neukonstituierung des Betriebsrates am OÖZIV – Hof Schlüßlberg am 10. April 2018.

v.l.n.r.: Erwin Gugeneder, Sonja Stallinger, BR-Vorsitzender KR Johannes Pointner, Anneliese Pointinger, Mario Ecker, Bereichsbetreuerin Sandra Schrank



Neukonstituierung des Betriebsrates der Saatzucht Donau am 3. Mai 2018.

1. Reihe v.l.n.r.: BR-Vorsitzender Bernhard Mayr, Bereichsbetreuerin Sandra Schrank, Heinrich Schrems;
2. Reihe v.l.n.r.: Simon Dürr, Christine Schachinger, LFB-Sekr. Friedrich Gattringer



Neukonstituierung des Betriebsrates der Stiftsgärtnerei Wilhering am 26. März 2018.

v.l.n.r.: BR-Vorsitzende Astrid Allerstorfer, Robert Mayr, Anna Josefine Roithmayr



Aufsichtsratsschulung, durchgeführt von Kammerdirektor Dr. Wolfgang Ecker, für die Betriebsräte der Lagerhausgenossenschaft Traunviertel am 3. April 2018.



Konstituierende Sitzung des Betriebsrates der OÖ Landwirtschaftskammer am 10. April 2018.

1. Reihe v.l.n.r.: Maria Mittermair, Franz Schillhuber, Monika Zarzer, Sandra Gangl, Anitta Haas, BR-Vorsitzender Robert Ablinger, Marianne Winkler, Maria Silberhumer.
2. Reihe v.l.n.r.: Markus Frühauf, Christoph Ömer, Albert Steinegger, Rudolf Siegl, Günther Schwarz, Markus Gemander



Neukonstituierung des Betriebsrates am OÖZIV – Hof Tollet am 17. Mai 2018.

v.l.n.r.: Bereichsbetreuerin Sandra Schrank, Hans-Peter Junger, Andreas Diplinger, Renate Freund, Thomas Rösslhumer, Marion Humer, Josef Oberndorfer, Christa Freudenthaler, BR-Vorsitzender Josef Röbl, Astrid Reiter, GPA-djp

„Quer durch's Länd“

Neukonstituierung des Betriebsrates und Betriebsausschusses im Lg erhas Tra nviertel

Bei der Betriebsausschusssitzung am 5. April 2018 rückte Benjamin Werth für den ausgeschiedenen BRV der Arbeiter, Berthold Kopf, in den Arbeiter-Betriebsrat nach. Zum Vorsitzenden wurde der bisherige BRV-Stv. Christian Weinberger gewählt.

Vorsitzender des Betriebsausschusses wurde Angestellten-BRV KR Patrick Werth, sein Stellvertreter Arbeiter-BRV Christian Weinberger. Alle Mandatare wurden einstimmig gewählt, auch die Entsendungen in den Aufsichtsrat wurden neu geregelt.

Präsident der OÖ Landarbeiterkammer Eugen Preg nahm an dieser Sitzung teil, um dem ausgeschiedenen Vorsitzenden Berthold Kopf für seinen langjährigen und engagierten Einsatz für die Kollegenschaft sowie für die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit der OÖ LAK zu danken. BR Berthold Kopf war stets um einen Ausgleich zwischen Betriebsinteressen und den Anliegen der Belegschaft bemüht. Er wird die gewonnene Freizeit verstärkt der Familie sowie seinen Hobbies widmen, bei Bedarf aber auch weiterhin dem BR beratend zur Seite stehen.



Der neu gewählte Betriebsausschuss.



Präsident Eugen Preg gratuliert dem neu gewählten BR-Vorsitzenden des Arbeiterbetriebsrates und seinem Team



v.l.n.r.: Ang.BR-Vorsitzender KR Patrick Werth, Arb.BR-Vorsitzender Christian Weinberger, scheidender Vorsitzender Berthold Kopf, BRⁱⁿ KRⁱⁿ Inge Schützeneder, Präsident Eugen Preg

Das Beste für zwischen durch

WASSERGÜTE FRÜH Optimal für alle Fruchtfolgen

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

ÖPULGOLD Balsam für die Rübe

- ideal für intensive Rübenfruchtfolgen
- sicher abfrostend
- lockert den Boden effektiv
- sammelt und speichert Stickstoff

NEU

POWERMIX Bringt Stickstoff in den Boden

- höchste N-Bindung
- abfrostende, großkörnige Leguminosen
- für alle Lagen geeignet
- natürlicher Stickstoffbringer für viehlosen Ackerbau

NEU

www.saatbau.com



 **SAATBAU**
Saat gut, Ernte gut.

OÖ Zivil-Invalidenverband –

1963 initiieren der OÖ Zivil-Invalidenverband, die Sozialabteilung des Landes OÖ, die OÖ Landarbeiterkammer und Familie Steinmayr ein neuartiges Beschäftigungsprojekt für Menschen mit Beein-



Foto: Hof Schlüßberg



Foto: OÖZIV



Foto: Hof Schlüßberg

Anfangs konnten am Hof Schlüßberg bis zu 25 Personen ausgebildet werden. Ziel war es, die Menschen zu landwirtschaftlichen Hilfskräften zu schulen und anschließend an Höfe und Betriebe zu vermitteln.

Einzigartig war auch, dass die jungen Menschen ab dem ersten Tag ein Dienstverhältnis hatten, dadurch Lohn erhielten und sozialversichert waren. Mit dem Dienstverhältnis war auch eine begleitete Wohnmöglichkeit verbunden. Durch die hohe Vermittlungsquote war ein ständiger Wechsel der BewohnerInnen Alltag.

Auch aus heutiger Sicht ist diese Initiative des OÖ Zivil-Invalidenverband immer noch bemerkenswert, gab es doch 1963 keinerlei gesetzliche Grundlagen dafür. Daraus ergab sich auch eine durchaus schwierige Situation für die Menschen am Hof. Anders als heute erhielt der OÖ Zivil-Invalidenverband aufgrund des fehlenden rechtlichen Rahmens keine Förderungen. Man musste mit dem zurechtkommen, was selber am Hof produziert und verkauft werden konnte.

Nach 25 Jahren Pacht kaufte der OÖZIV den Hof Schlüßberg und ist auch heute noch der rechtliche Träger. Ab Mitte der 1990er Jahre wurde der Hof – bis auf den Stall – neu aufgebaut.

Leben und arbeiten am Hof Schlüßberg

Aktuell werden 53 Menschen am Hof betreut. 45 leben in voller Wohnbegleitung im Haupthaus oder im Auszugshäusl und in teilbetreuten Wohngemeinschaften in Schlüßberg und Bad Schallerbach. Acht KlientInnen kommen ausschließlich tagsüber in die Arbeitsbereiche.

Die betreuten Menschen mit Behinderung arbeiten am Hof Schlüßberg entsprechend ihrer Stärken und Fähigkeiten in unterschiedlichen Werkstätten.

Landwirtschaft

Die Stallarbeit können nur KlientInnen verrichten, die sehr selbständig und zuverlässig sind. Sie versorgen Schweine, Rinder sowie zwei Haflinger und unterstützen ihre BetreuerInnen bei der Ernte und sorgen für Brennholz.

Für umliegende Gemeinden werden unter anderem Grünflächen gemäht und gepflegt, der Schnitt wird anschließend auf der Kompostanlage des Hofes verarbeitet. Auch Grünschnitt von Bürgern der Umlandgemeinden, kommunalen Dienstleistern und Bio-Müll werden kompostiert und wieder verkauft. Privatpersonen wie auch Gartengestalter oder Baufirmen zählen zu den Stammkunden

Hof Schlüßlberg feiert 55jähriges Bestehen

trächtigung. Das damalige Ziel war, Jugendliche aus der Umgebung mit entsprechender fachlicher Begleitung für eine Beschäftigung in land- und hauswirtschaftlichen Betrieben auszubilden.

Küche und Schmäkerlmarkt

In der Küche werden die am Hof erzeugten Produkte wie Milch, Fleisch und Kartoffeln verarbeitet. Das Küchenteam ist für die Verpflegung am Hof zuständig, aber auch für die Herstellung von Köstlichkeiten für den Schmäkerlmarkt und für die vielen beauftragten Schmäkerljausen. Der Schmäkerlmarkt ist als landwirtschaftliche Direktvermarktung in der Region Grieskirchen weithin bekannt und findet immer freitags von 9 – 16.30 Uhr statt.

Kreativwerkstatt

Handwerklich geschickte KlientInnen fertigen zB Hundekexse, Kaminanzünder, Gewürz-Sets oder Häkeln, knüpfen und nähen. Die fertigen Produkte werden am Schmäkerlmarkt oder auf Märkte und Messen verkauft.

Industriewerkstatt

In der Industriewerkstatt gibt es Kooperationen mit verschiedenen Unternehmen. Firmen aus dem Bereich Heiztechnik, Aufzüge, Holzindustrie oder Verzinkung arbeiten genauso gerne mit den KlientInnen des Hofes als auch Nischenproduzenten, wie zB eine Holzspielzeugmanufaktur oder ein Hersteller für Vorhangzubehör.

Wäscherei und Räumbereich

In der Wäscherei kümmern sich die KlientInnen gemeinsam mit ihren BetreuerInnen um die gesamte Wäsche und um die Sauberkeit im Wohnhaus sowie auf dem Hof.

Holzwerkstatt

Neben Arbeitseinsätzen für den Eigenbedarf am Hof für Reparaturen, Anpassungen und Erweiterungen erhalten die KlientInnen der Holzwerkstatt ebenfalls externe Aufträge. Sie stellen zB Bienenkästen und Bienenrahmen für einen Imkereiversand her oder produzieren Körbe und Kistlerl, die als Geschenkkörbe genutzt werden.

Neue Herausforderung

Derzeit leben am Hof 45 KlientInnen zwischen 18 und 71 Jahren. Das steigende Alter bringt neue Themen und Herausforderungen mit sich. Das Betreuungsteam hat sich darum angenommen und arbeitet an der Umsetzung. Es geht unter anderem um die Frage, wie man am Hof Schlüßlberg gute und umfassende Altenarbeit gewährleisten kann. Wie können KlientInnen mit verschiedenen Alterskrankheiten, zB Demenz, gut versorgt und betreut

werden und ab welchem Zeitpunkt müssen die Menschen – zu ihrem eigenen Wohl – in ein Pflegeheim. Dafür bedarf es weiterer Qualifizierungen und Schulungen der Wohn- und ArbeitsbegleiterInnen.

Es geht aber auch um bauliche Veränderungen auf dem Hof. Welche Adaptierungen sind im Wohntrakt und am Hof vorzunehmen, um den reibungslosen Betrieb zu gewährleisten. Die ersten Klienten sind bereits in Pension gegangen. Neue Aufgaben und Angebote mussten und müssen auch weiterhin entwickelt werden, entsprechend der Talente und noch vorhandenen Fertigkeiten – immer auf das Ziel ausgerichtet, dass sich die Menschen altersadäquat beschäftigen und wohnen können.

Jubiläum: 55 Jahre

Heuer feiert der Hof Schlüßlberg sein 55jähriges Bestehen welches am Samstag, 15. September mit einem Erntedankfest inkl. Feldmesse und anschließend gemütlichen Beisammensein am Hof gefeiert wird.

Dieses Jubiläum und der 70. Geburtstag des OÖ Zivil-Invalidenverbandes werden auch bei der Preisverleihung „complemento“ am 20. Oktober in Linz offiziell begangen.



BR-Vorsitzender KR Johannes Pointner

Die Besonderheit am Hof Schlüßlberg ist, dass Landwirtschaft aktiv betrieben wird und somit unseren KlientInnen der Umgang mit Tieren und der Natur näher gebracht werden kann. Weiters werden in unserer Einrichtung bäuerliche Traditionen und Bräuche gelebt.

Durch unsere Dienstleistungen für KlientInnen und Firmen sind wir ein wichtiges Bindeglied in der Region, was für unsere BewohnerInnen die Möglichkeit bietet sich gut in der Umgebung zu integrieren. Unser Bestreben ist es, unseren KlientInnen eine möglichst breitgefächerte und bodenständige Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeit zu gewähren.



Bereichsbetreuerin der OÖ LAK
Mag.ª Sandra Schrank

Der Hof Schlüßlberg liegt mitten im Grünen, umgeben von Feldern, Wäldern, Obstbäumen und saftigen Wiesen. Hier wird konventionelle Landwirtschaft betrieben, aber sehr genau auf artgerechte Tierhaltung und Aufzucht geachtet! Und diesen Unterschied schmeckt man eben.

ACHTUNG!



Afrikanische Schweinepest

Die Afrikanische Schweinepest (ASP) ist eine äußerst ansteckende und meist tödlich verlaufende Krankheit für die heimischen Haus- und Wildschweine.

Für Menschen besteht keine Gefahr. Andere Haus- und Wildtiere können sich nicht anstecken, das Virus allerdings aber auf Schweine übertragen.

Das ASP Virus ist ein äußerst widerstandsfähig, welcher sowohl thermischen als auch chemischen Einflüssen standhält. In kontaminierten Fleischprodukten bleibt das Virus monatelang infektiös.

Aktuelle Lage

Das Virus wurde 2017 erstmals in Tschechien bei einem Wildschwein nachgewiesen wurde. Nach Aussage der Tschechischen Veterinärbehörde ist der ASP Eintrag in die Region Zlin wahrscheinlich nicht über Wildschweine erfolgt. Vielmehr wird ein Zusammenhang von Reisetätigkeiten und mit ASP kontaminierten Lebens-

mittelabfällen vermutet. Der letzte Totfund eines mit ASP infizierten Wildschweines war in Ungarn. Man kann davon ausgehen, dass es nur eine Frage der Zeit ist, wann das Virus in Österreich zum ersten Mal nachgewiesen wird.

Infektionswege

Es wird vermutet, dass alle ASP Erstausrüche auf den Eintrag und die Verfütterung von mit ASP-Viren kontaminierten Küchenabfällen zurückzuführen sind.

Konsequenzen

Bedingt durch die hohe Widerstandsfähigkeit des Virus in Fleisch und Fleischprodukten (geräucherter Speck, Schweineschmalz) kommt der Verschleppung über Nahrungsmittel – insbesondere über große Entfernungen – besondere Bedeutung zu.

Die größte Gefahr besteht für Massentierhaltungsbetriebe. Aufgrund von massiven Handelsrestriktionen kann die ASP zu großen wirtschaftlichen Verlusten,

welche die gesamte heimische Schweinemastwirtschaft treffen könnten, führen.

■ Bei Auftreten von ASP in Schweinemastbetrieben müssen alle Tiere gekeult werden.

■ Bei Auftreten von ASP in Wildbeständen werden großräumige Absperrmaßnahmen getroffen. Es werden entsprechende Restriktionszonen eingerichtet, die sich auf das Vorkommen von ASP im Wild- oder Hausschweinebestand beziehen.

Diagnostik

Der augenscheinlichste Hinweis für das Auftreten der ASP ist das vermehrte Auffinden von Wildschweinkadavern oder kranken Tieren. Erfahrungen haben gezeigt, dass an ASP verendete Tiere nicht nur einzeln, sondern auch in größeren Gruppen aufgefunden werden. Dieses ist auf die Standorttreue, den akuten Krankheitsverlauf mit dem raschen Verenden, sowie das fieberbedingte

Aufsuchen von abkühlenden Suhlen oder Waldstücken zurückzuführen.

Nun ist die gesamte Jägerschaft und alle Forstarbeiter gefordert, jedwedes Auftreten von kranken oder verendeten Wildschweinen unverzüglich an die zuständigen Behörden sofort zu melden!

Krankheitsverlauf

Das Wirtsspektrum umfasst Schweine aller Altersstufen, die Inkubationszeit beträgt 3 – 19 Tage. Beim chronischen Verlauf treten bei Haus- und Wildschweinen hohes Fieber (bis 42°C), Augen- und Nasenausfluss, Bewegungsstörungen, Verwerfen und Durchfall auf.

Nur etwa 10 % der erkrankten Schweine überleben eine Infektion. Es findet allerdings keine Immunisierung statt, das bedeutet, dass sie das Virus noch immer in sich tragen und es weiterhin verbreiten können.

Informationsmaterial und Logos: AGES Wien

Informationen!

Auf www.ages.at stellt die Agentur für Ernährungssicherheit viele Informationen zur Afrikanischen Schweinepest zur Verfügung.

Besonders für:

- » JägerInnen
- » ForstarbeiterInnen
- » TierärztInnen
- » LandarbeiterInnen

Merkblätter, mit Hinweisen wie Sie sich zB beim Fund von toten Tieren verhalten oder welche hygienischen Maßnahmen Sie bei der Arbeit im Stall treffen sollten, stehen in bis zu 10 Sprachen zum Download bereit.

Vorbeugen und Bekämpfen

Anders als bei der klassischen Schweinepest gibt es für die ASP keinen vorbeugenden Impfstoff. Das wichtigste Ziel ist es daher, alle Maßnahmen zu ergreifen, um eine Einschleppung in heimische Betriebe zu verhindern.

Für die Seuchenbekämpfung ist es daher von großer Bedeutung, dass ein Auftreten möglichst früh erkannt wird. Folgende Maßnahmen gilt es zu befolgen:

- » Besonderes Risiko geht von selbst produzierten Würsten und Speck aus Ausbruchgebieten aus.
- » Werfen Sie daher keine Essensreste in der Natur weg, da Wildschweine diese aufnehmen könnten.
- » Wenn überhaupt nehmen Sie nur entsprechend kontrollierte Waren nach Österreich mit.
- » Das Verfüttern von Speiseresten an Hausschweine ist in Österreich verboten.
- » Keine betriebsfremden Personen in den Stall lassen! Ist dies doch notwendig, müssen saubere, betriebseigene Schutzkleidung oder Einmalschutzkleidung getragen werden.
- » Verwenden Sie stets eigene Stallkleidung und Stiefel.
- » Wenn möglich, vermeiden Sie Kontakt zu gehaltenen Schweinen.
- » Tiertransportfahrzeuge sind nach jedem Transport zu reinigen und zu desinfizieren.

ASP & die Jägerschaft

Jeder Verdacht auf von ASP erkrankten Wildschweinen ist umgehend der Veterinärbehörde zu melden.

Die Afrikanische Schweinepest war neben dem Schwarzwild bei der Generalversammlung der OÖ Berufsjägervereinigung am 15. Mai 2018 ein wichtiges Thema. Berufsjäger Michael Hofer berichtete über den hochkontagiösen Iridovirus der Afrikanischen Schweinepest und ging praxisbezogen darauf ein, wie im Alltag mit dieser ernstzunehmenden Bedrohung umgegangen werden sollte.

Neben dem richtigen Verhalten bei Erkennung dieser Krankheit wurde auch ein sinnvolles Bejagungskonzept detailliert dargestellt. Den Berufsjägern kommt bei der Früherkennung und Bekämpfung ein sehr hohes Maß an Verantwortung der ASP zu.

Richtiges Verhalten

Sollte es zu einem direkten Kontakt mit ASP infizierten Wildschweinen kommen, empfiehlt der erfahrene Berufsjäger Michael Hofer seinen KollegInnen folgendes Verhalten:

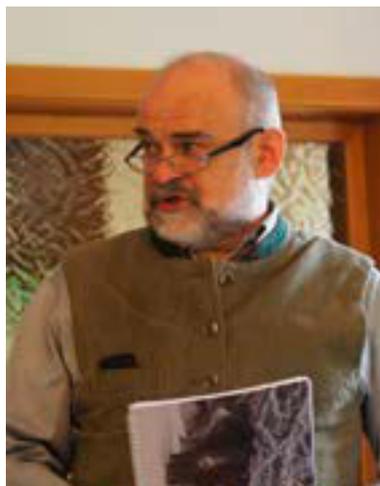
» Sofortige Verständigung der Behörden per Mobiltelefon über eine Not-

rufnummer. Damit wird sicher gestellt, dass ein Amtstierarzt Proben nehmen und prüfen kann und die Tierkörper seuchensicher entsorgt werden.

» Nach Alarmierung im weiteren Umfeld auf den Seuchenzug beziehungsweise auf die von den Behörden gesetzten Maßnahmen warten, um eine Verschleppung des Virus zu vermeiden.

» Reinigung und Hygiene: Die gesamte Kleidung in einem längeren Waschgang bei mindestens 75° Celsius waschen um das Virus abzutöten.

» Stiefeln, Reifen und Ausrüstung sind ordnungsgemäß zu desinfizieren.



Michael Hofer appelliert an die Verantwortung der JägerInnen.

Wir trauern um...

KR Herbert Steinerberger

Am 7. April 2018 verstarb überraschend KR Herbert Steinerberger im 79. Lebensjahr. Als Betriebs- und Zentralbetriebsrat der Vieh- und Fleisch Genossenschaft im Schlachthof Linz war es sein großer



und persönlicher Verdienst, dass dieser Betrieb Teil der OÖ LAK die gesamte Zeit seines Bestehens geblieben ist.

Er war von 1982 – 1995 Mitglied der Vollversammlung und ab 1985 Mitglied des Hauptausschusses. Man kann ohne Übertreibung sagen, er war einer der markantesten Vertreter unserer Kammer. Er hat es wie kein anderer verstanden, Diskussionen zu Zukunftsthemen anzuregen und die Wichtigkeit der BR-Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen. Dafür wurde ihm 1999 das Goldene Ehrenzeichen der OÖ Landarbeiterkammer verliehen.

KR Herbert Bernhard

Am 17. April 2018 ist unser KR Herbert Bernhard im 94. Lebensjahr verstorben. Er war Zeit seines Lebens in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt. Die



Ausbildung ist ihm dabei sehr am Herzen gelegen und als landwirtschaftlicher Facharbeiter verfügte er über eine erhebliche Erfahrung. Daneben hat sich Herbert Bernhard von Beginn an gewerkschaftlich im Land- und Forstarbeiterbund engagiert. Er war Obmann-Stv. dieser Organisation und über 15 Jahre Mitglied der Vollversammlung und des Hauptausschusses der OÖ LAK sowie Mitglied in der LFA. Für seine Verdienste hat ihm der Hauptausschuss 1999 das Goldene Ehrenzeichen der OÖ Landarbeiterkammer verliehen.

I. Lohnerhöhung

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze werden in allen Kategorien um 2,45 % erhöht in Anrechnung auf die KV-Überzahlung.

Zusätzlich erhöht wird die Kategorie 1 um 0,20 €, die Kategorie 2 um 0,30 €, Kategorie 4 um 0,20 € und Kategorie 5 um 0,30 € in Anrechnung auf die KV-Überzahlung. Das monatliche Entgelt für PflichtpraktikantInnen, Berufskategorie 9, wird auf 625 € erhöht. Die IST-Löhne werden in allen Kategorien um 2,35 % 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 auf die zweite Kommastelle aufgerundet. Bei der Lohnkategorie 8 wird die Befristung um 3 Jahre bis 30.03.2021 verlängert.

II. Urlaub

§ 7 Abs 1 wird geändert wie folgt:

1. Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr 200 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen) bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren
- 240 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen)
 - a) bei einem Dienstalter von 25 Jahren
 - b) für den Angestellten, der das 51. LJ vollendet und mind. 15 Jahre im bestehenden DV zurückgelegt hat.

In den ersten 6 Monaten des DV als Angestellter beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Kalendermonat des DV 1/12 des jährlichen Ausmaßes.

Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Das Ausmaß des gesamten Erholungsurlaubs einer Kalenderjahres ist zunächst nach den Zeiten mit gleichbleibendem Beschäftigungsausmaß und anschließend nach allen Zeiträumen mit versch. Beschäftigungsausmaßen entsprechend desselben zu aliquotieren. Die Summe aller dementsprechend (doppelt) aliquotierten Teilurlaubsguthaben bilden das Gesamtjahresurlaubsausmaß, von dem wiederum der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

- a) eines Karenzurlaubes
- b) einer Außerdienststellung oder gänzlichen Dienstfreistellung,

gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes, der Außerdienststellung oder der Dienstfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht. Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der Beginn des Wirtschaftsjahres. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes (Dienstalter) gelten die Anrechnungsbestimmungen nach § 3 des Urlaubsgesetzes.

Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Mahl- und Mischgenossenschaften in OÖ

I. Lohnerhöhung

Die Lohnsätze werden um 2,4 % erhöht, wobei die zweite Kommastelle aufgerundet wird.

Die IST-Löhne werden um 2,4 % erhöht, wobei die zweite Kommastelle aufgerundet wird.

II. Sonderzahlungen

§ 10 wird ergänzt wie folgt:

Abs. 2: Die Auszahlung der Sonderzahlungen kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar viermal jährlich zum 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. Dezember.

III. Elternurlaub

§ 14b wird eingefügt wie folgt:

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes.

IV. Inkrafttreten

Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten und tritt mit 1. Juni 2018 in Kraft.

Berufskategorie	Stundenlohn (Bruttobarlohn)
MischmeisterIn nach 2-jähriger Anlernzeit und entsprechender Einschulung	11,42 €
ArbeiterIn, MischmeisterIn während der 2-jährigen Anlernzeit	10,58 €

der MR-Servicegenossenschaft in OÖ

III. Sonderzahlungen

§ 10 Abs. 2 wird ergänzt: Die Sonderzahlungen können auch vierteljährlich ausbezahlt werden.

IV. Karennzeiten

§ 17 wird ergänzt wie folgt: 9. Alle Karennzeiten (zB Mutterschutzkarenz, Bildungskarenz, Pflegekarenz,...) werden zur Gänze in allen der Dauer des DV zugeordneten liegenden Anspruchsberechnungen eingerechnet.

V. Tagesarbeitszeit

§ 3 Abs. 1 lit. d wird ergänzt:

Bei erhöhtem Arbeitsbedarf (Arbeitsspitzen) ist eine Überschreitung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden zulässig, bei Verrechnung von Überstunden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden.

VI. Inkrafttreten

Die neuen Lohnsätze und alle übrigen Änderungen zum Kollektivvertrag treten mit 1. April 2018 in Kraft. Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich seines lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten.

Lohnordnung I

Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Berufskategorie	Stundenlohn (Brutto)
1. GrünanlagenpflegerIn qualifiziert tätig	9,38 €
2. GrünanlagenpflegerIn hilfstätig	8,15 €
3. MaschinenführerIn	8,55 €
4. Land-, ForstarbeiterIn qualifiziert tätig	9,18 €

5. ArbeiterIn	8,40 €
6. GartenfacharbeiterIn	11,00 €
7. ForstfacharbeiterIn	11,50 €
8. BetriebshelferIn mit Facharbeiterabschluss befristet bis 30.03.2021	9,29 €
9. PflichtpraktikantIn monatliches Entgelt	625,00 €

Lohnordnung II

Stunden- und Tagelöhner

Berufskategorie	Stundenlohn (Brutto)
1. GrünanlagenpflegerIn qualifiziert tätig	11,99 €
2. GrünanlagenpflegerIn hilfstätig	10,42 €
3. MaschinenführerIn	10,93 €
4. Land-, ForstarbeiterIn qualifiziert tätig	11,73 €
5. ArbeiterIn	10,74 €
6. GartenfacharbeiterIn	14,06 €
7. ForstfacharbeiterIn	14,70 €
8. BetriebshelferIn mit Facharbeiterabschluss befristet bis 30.3.2021	11,87 €

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

Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Schlachtkörperklassifizierung des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in OÖ

I. Lohnerhöhung

Der Stundenlohn wird um 2,33 % erhöht. Somit beträgt er ab 1.6.2018 12,80 €. Für Zusatz Tätigkeiten gem. § 26 werden die Zulagen um 2,33 % erhöht und kaufm. gerundet.

II. Sonderzahlungen

§ 18 wird ergänzt wie folgt: 3. Die Auszahlung der Sonderzahlungen kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar viermal jährlich jeweils zum 1.4., 1.7., 1.10. und 1.12.

III. Dienstverhinderung

§ 17 Abs. 7 wird ergänzt wie folgt: b) Teilnahme an der Eheschließung von Kindern, Eltern oder Geschwistern: 1 Tag

IV. Arbeitskleidung

Für die berufsspezifische Reinigung der Arbeitskleidung ergeht seitens des Arbeitsgebers ein Vorschlag, welcher bei der nächsten Lohnverhandlung 2019 zu vereinbaren ist.

V. Papamonat

Es besteht die Absicht, einen sog. Papamonat als unbezahlte Familienzeit von max. 31 Tagen während der Mutterschutzfrist ab 2019 einzuführen.

VI. Urlaub

Der Arbeitgeber überprüft die Finanzierbarkeit einer zusätzlichen Urlaubswoche für DN ab dem 50. LJ mit mind. 15 DJ.

VII. Inkrafttreten: Der Wirksamkeitsbeginn ist 1. Juni 2018.

Lohnrechtlicher Teil

Die Zulagen für Zusatz Tätigkeiten gelten ausschl. für jene DN, welche das DV vor dem 1. Juni 2010 begonnen haben. Allfällige negative Zulagen nach Punkt IV. der Betriebsvereinbarung vom 24.4.2014 werden auf Zulagen f. Zusatz Tätigkeiten angerechnet.

Zusatz Tätigkeiten	Zulage/Stunde
AMA-Gütesiegel/REWE Schweine	3,79 €
PH-Messung Schweine	1,90 €
Gustino Schweine	3,79 €
AMA-Gütesiegel Kälber	2,71 €
Rindfleischkennzeichnung	2,71 €
Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung extern)	1,05 €
Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung Klassifizierer)	1,74 €
Schlachtnummernkennzeichnung	0,56 €
Gewichtskennzeichnung	0,56 €
Kühlraumbeschickung	0,56 €

Alle Angaben ohne Gewähr.

Kollektivvertrag für die Angestellten des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in Oberösterreich

I. Gehaltserhöhung

Die Bezüge der Angestellten werden in Anlehnung an die Gehaltsansätze der Vertragsbediensteten des Landes OÖ. ab 1.1.2018 um 2,33 % erhöht.

II. Zulagen

Die Zulagen werden um 2,33 % erhöht mit Ausnahme der Kinderzulage. Somit erhöht sich die Verwaltungsdienstzulage auf 167,2 €, die Haushaltszulage auf 11,44 €, die Ausbildungszulage auf 5,72 € und die Nachkontrolle auf 4,58 €.

III. Sonderzahlungen

Die Auszahlung der SZ kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar viermal jährlich jeweils zum 1.4., 1.7., 1.10. und 1.12.

1. Verwendungsgruppe „d“ (ua für Kontrollassistenten nach Aufstufung)

Ge-halts-stufe	DJ	VDZ	Brutto-gehalt	Ge-halts-stufe	DJ	VDZ	Brutto-gehalt
1	0		1.559,5	12	22		1.814,9
2	2		1.564,9	13	24		1.842,4
3	4		1.570,7	14	26		1.870,1
4	6		1.597,8	15	28		1.897,8
5	8		1.624,9	26	30		1.926,9
6	10		1.651,7	17	32		1.956,7
7	12		1.678,9	18	34		1.986,8
8	14		1.705,7	19	36		2.018,8
9	16		1.733,3	20	38		2.050,6
10	18		1.760,4	21	40		2.082,4
11	20	167,2	1.787,6	22	42		2.114,3
				23	44	167,2	2.146,1

IV Inkrafttreten

Die neue Gehaltstabelle und alle übrigen Bestimmungen treten mit 1.1.2018 in Kraft und hinsichtlich der Gehaltstabelle nach Anlage I besteht eine Laufzeit von 12 Monaten.

V. PC-Nutzung

Wenn durch eine private PC-Nutzung eines Kontrollassistenten ein Schaden für den Dienstgeber entsteht, kann er zur Haftung herangezogen werden nach der vorherigen Verständigung des Betriebsrates. Dazu wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

2. Verwendungsgruppe „c“ (ua für Gebietsbetreuer)

Ge-halts-stufe	DJ	VDZ	Brutto-gehalt	Ge-halts-stufe	DJ	VDZ	Brutto-gehalt
1	0		1.888,9	12	22		2.284,1
2	2		1.924,5	13	24		2.324,4
3	4		1.959,8	14	26		2.365,8
4	6		1.994,9	15	28		2.407,3
5	8		2.030,2	26	30		2.448,9
6	10		2.065,4	17	32		2.491,2
7	12		2.100,9	18	34		2.533,3
8	14		2.136,0	19	36		2.575,3
9	16		2.171,4	20	38		2.617,1
10	18		2.206,9	21	40		2.659,3
11	20	167,2	2.245,2	22	42		2.701,2
				23	44	167,2	2.743,2

Neuer Kollektivvertrag für die Angestellten der Maschinenringe und MR-Servicegenossenschaft in Oberösterreich

Die KV-Ansätze zu den Einstiegsgehältern im 1. Jahr und die KV-Ansätze ab dem 2. Jahr werden in allen Kategorien um 2,45 % erhöht ab 1. Jänner 2018. Die KV-Ansätze ab dem 6. Jahr bleiben unverändert. Die IST-Gehälter werden ab 1. Jänner 2018 in allen Kategorien um 2,35 % erhöht. Die Centbeträge werden auf volle Euro aufgerundet.

Lehrlingsentschädigung:

1. Lehrjahr	550,- €
2. Lehrjahr	750,- €
3. Lehrjahr	915,- €
Anschlusslehre	1.225,- €

Gehaltsordnung gültig ab 01.01.2018

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die angegebenen Gehälter sind Mindestgehälter. Frei vereinbarte Überzahlungen werden aufgerechnet.

Weitere Änderungen gibt es bei Urlaub, Sonderzahlung, Karenzrechnung und Tagesbehaltszeit (siehe www.la-darbeiterkammer.at/ooe).

	Einstieg	2. Jähr	6. Jähr
Kategorie 1: Angestellte ohne fachspezifische Berufsausbildung	1.445,-	1.507,-	1.598,-
Kategorie 2: Angestellte mit fachspezifischer Berufsausbildung für Routinetätigkeiten ohne Mitarbeiterführung	1.640,-	1.722,-	1.840,-
Kategorie 3: Angestellte mit Fachkenntnissen und qualifizierter Tätigkeit mit Teilbereichsverantwortung	1.865,-	1.958,-	2.093,-
Kategorie 4: Bereichsleiter Angestellte mit selbstständig eigenverantwortlichem Aufgabenbereich und mind. 3 Dienstjahren	2.203,-	2.314,-	2.473,-
Kategorie 5: Leitende Angestellte	in freier Vereinbarung		

Zusatzkollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte) in OÖ

Gehaltsregelung

Die Bargehälter und die Praktikantenentschädigungen gemäß Anlage 3 zu § 4 werden um 2,50 % aufgewertet.

Rahmenrechtliche Änderung

(1) Das im § 8 Punkt 2. lit. d) angeführte Wohnungsentgelt für die Kategorien I-III/1 u.2 von 93,78 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 95,75 €.

(2) Das im § 8 Punkt 2. lit. d) angeführte Wohnungsentgelt für die Kategorien III/3, IV-VI von 113,63 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 116,02 €.

(3) Das im § 11 Punkt 1. angeführte Tagesgeld für die Kategorien I-III von 33,15 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 33,85 €.

(4) Das im § 11 Punkt 1. angeführte Tagesgeld für die Kategorien IV- V von 37,72 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 38,51 €.

(5) Das im § 11 Punkt 1. angeführte Tagesgeld für die Kategorie VI von 43,40 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 44,31 €.

(6) Das im § 11 Punkt 1. angeführte Übernachtungsgeld für die Kategorien I-III von 18,85 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 19,25 €.

(7) Das im § 11 Punkt 1. angeführte Übernachtungsgeld für die Kategorien IV-V von 23,24 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 23,73 €.

(8) Das im § 11 Punkt 1. angeführte Übernachtungsgeld

für die Kategorie VI von 23,24 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 23,73 €.

(9) Das im § 11 Punkt 3. angeführte Fahrradgeld von 34,09 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 34,81 €.

(10) Das im § 12 Punkt 1. angeführte Hundegeld von 50,69 € wird um 2,10 % erhöht und beträgt ab 1.5.2018 51,75 €.

Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 2018 in Kraft.

Praktikantenbestimmungen

Praktikanten gemäß § 4 Abs 11a und b, die Entschädigung beträgt monatlich _____ 672,01 €

Jagd- Fischereipraktikanten (-lehrlinge) gemäß § 4 Abs 11c beträgt monatlich:

im ersten Jahr _____ 669,83 €
im zweiten Jahr _____ 754,36 €
im dritten Jahr _____ 942,14 €

Kanzlei Praktikanten gemäß § 4 Abs 11c, die Entschädigung beträgt monatlich

im ersten Halbjahr _____ 527,07 €
im zweiten Halbjahr _____ 610,52 €
im zweiten Jahr _____ 695,07 €

Gehaltstabelle mit Wirksamkeit 1.5.2018

Das Gehalt beträgt mit Beginn des Berufsjahres gemäß § 4 Abs 8

Kat. Geh. Stufe	1.	3.	5.	7.	9.	11.	13.	15.	17.	19.	21.	23.	25.	27.	29.	31.
I/1	1.288,04															
I/2	1.372,58															
I/3	1.428,58															
II/1	1.620,74	1.644,90	1.664,67	1.687,73	1.711,89	1.763,50	1.816,21	1.866,71	1.917,23	1.968,83	2.025,92	2.087,41	2.144,54	2.201,63	2.262,02	2.323,51
II/2	1.662,47	1.686,63	1.706,39	1.728,36	1.753,62	1.806,32	1.857,93	1.908,44	1.963,35	2.012,76	2.072,05	2.133,54	2.192,84	2.252,13	2.311,43	2.367,43
II/3	1.705,30	1.726,16	1.753,62	1.775,59	1.798,63	1.844,75	1.902,94	1.953,47	2.007,27	2.064,37	2.122,57	2.186,25	2.240,06	2.303,75	2.360,85	2.417,94
III/1	1.749,22	1.774,48	1.796,44	1.818,39	1.840,36	1.887,58	1.942,48	1.996,29	2.055,58	2.113,78	2.171,98	2.231,26	2.291,66	2.347,67	2.406,96	2.469,55
III/2	1.794,24	1.816,21	1.839,26	1.862,31	1.882,08	1.935,89	1.987,51	2.042,40	2.102,81	2.164,30	2.223,58	2.277,39	2.337,78	2.397,08	2.456,37	2.514,58
III/3	1.834,87	1.859,03	1.880,99	1.905,15	1.927,11	1.979,82	2.033,62	2.096,21	2.151,12	2.209,31	2.270,81	2.328,99	2.389,40	2.446,50	2.505,79	2.563,99
IV/1	1.942,48	1.969,93	2.002,88	2.032,52	2.064,37	2.133,54	2.201,63	2.270,81	2.337,78	2.406,96	2.505,79	2.603,51	2.703,44	2.800,08	2.899,99	2.998,82
IV/2	2.033,61	2.067,65	2.099,50	2.131,34	2.164,30	2.231,26	2.303,75	2.367,43	2.437,71	2.505,79	2.603,51	2.703,44	2.800,08	2.899,99	2.998,82	3.095,45
IV/3	2.133,54	2.166,49	2.195,04	2.227,98	2.262,02	2.328,99	2.397,08	2.469,55	2.536,55	2.603,51	2.703,44	2.800,08	2.899,99	2.998,82	3.095,45	3.194,28
V/1	2.270,81	2.303,75	2.334,49	2.366,34	2.397,08	2.469,55	2.536,55	2.603,51	2.672,70	2.741,89	2.812,15	2.938,43	3.064,71	3.194,28	3.320,55	3.449,02
V/2	2.377,30	2.412,46	2.444,30	2.472,84	2.505,79	2.573,88	2.643,04	2.711,13	2.781,41	2.851,68	2.920,86	3.043,84	3.176,71	3.302,99	3.427,06	3.556,65
V/3	2.525,55	2.557,41	2.590,35	2.621,08	2.654,03	2.722,12	2.792,38	2.860,47	2.931,84	2.998,82	3.064,71	3.194,28	3.320,55	3.449,02	3.576,41	3.702,68
VI/1	2.890,10	2.952,70	3.014,19	3.153,64	3.289,81	3.427,06	3.565,42	3.702,68	3.842,14	3.979,40	4.164,96	4.353,83	4.541,60	4.727,18	4.914,95	5.098,32
VI/2	3.636,79	3.699,39	3.766,38	3.899,23	4.035,40	4.173,75	4.312,10	4.452,66	4.589,93	4.727,18	4.919,34	5.116,99	5.315,73	5.511,21	5.704,45	5.901,02
VI/3	4.262,70	4.326,38	4.387,87	4.528,44	4.666,79	4.804,04	4.943,49	5.078,56	5.216,92	5.357,47	5.567,21	5.784,62	5.999,84	6.219,45	6.435,77	6.648,80

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

Alle Angaben ohne Gewähr.



SERVICE- UND INFORMATIONSTAGE



Präsident Eugen Preg

praesident.preg@lak-ooe.at

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



BEREICHSBETREUUNG OBERÖSTERREICH-WEST

Mag.^a Sandra Schrank

0664 596 36 37 | sandraschrank@lak-ooe.at

Bad Goisern:	Jeden 1. Dienstag im Monat	14:30 – 15:00 Uhr	ÖBF Forstb. Inneres Saizkogel
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 Steinkogel
Eferding:	Jeden 2. Dienstag im Monat	09:00 – 10:00 Uhr	GH Kreuzmayr, Eferding
Gmunden:	Jeden 1. Dienstag im Monat	11:00 – 12:00 Uhr	GH Kirchenwirt, 4694 Ohlsdorf
Ried i. I.:	Jeden Donnerstag	08:00 – 10:00 Uhr	Bezirksbauernkammer
Schärding:	Jeden 1. Donnerstag im Monat	11:00 – 12:00 Uhr	GH Baumböck, Andorf
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 (März bis Okt.)



BEREICHSBETREUUNG OBERÖSTERREICH-OST

Gerhard Hoflehner

0664 326 04 14 | 07223 843 02 | gerhard.hoflehner@lak-ooe.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 Schaner
Rohrbach:	Jeden 2. Montag im Monat	10:00 – 11:00 Uhr	Ladegasthof Dorfner
Steyr:	Jeden Donnerstag	08:00 – 12:00 Uhr	BBK nur bis 23.8.!
Adlwang:	Jeden Mittwoch	13:00 – 16:00 Uhr	LWK Kirchdorf Steyr
Wels:	Jeden 1. Dienstag im Monat	14:30 – 15:30 Uhr	4541 Adlwang, Holzhaus 1, 2. Stock
Weyer:	Jeden 2. Mittwoch im Monat	10:00 – 11:00 Uhr	Haus der Landwirtschaft
Windischgarsten:	Jeden 1. Montag im Monat	14:30 – 15:30 Uhr	Gasthaus Broscha
			Gasthaus Kemmetmüller

NEU!
ab 19.9.18



BEREICHSBETREUUNG FREISTADT

KR Friedrich Gattringer

0664 405 04 55 | fbooe@aon.at

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

OÖ Landarbeiterkammer
Scharitzerstraße 9 | 4020 Linz
0732 65 63 81-0 | Fax DW 29
office@lak-ooe.at



www.landarbeiterkammer.at/ooe



www.facebook.com/lak-ooe



ClimatePartner
klimaneutral
Druckprodukt | ID 11126-1003-1002