



Präsident Eugen Preg

Nachruf auf Seite 4 und 5



Danke –
Dr. Wolfgang Ecker

Seite 2 – 3

Betreuung
und Pflege

Seite 8 – 10

Neue Termine für
Seminare und
BR-Diplom Lehrgang

Seite 12 – 13

Arbeiten
bei großer Hitze

Seite 15

Kollektiv-
verträge

Seite 19 – 23

INHALT

Neuer Direktor der OÖ LAK	2
Danke!	3
Eugen Preg war das Gesicht und die Stimme unserer Kammer	4
Ärger wegen einer Bonitätsdatenbank	6
Neue Aufgaben & Herausforderungen	7
Wer bestimmt, wann zu arbeiten ist?	7
Betreuung und Pflege von Angehörigen	8
Das Wichtigste zum Pflegegeld	10
Quer durch's Länd	11
BR-Diplom Lehrgang und BR-Fortbildung	12
ADR – GefahrgutlenkerIn Aus- und Fortbildung mit Prüfung	13
Ausbildung zum(r) StaplerfahrerIn	13
ÖBF AG BR-Seminar	13
Neuerungen in der Lohnverrechnung	13
PraktikantInnen-1x1 – Meine Rechte und Pflichten	14
Arbeiten bei großer Hitze	15
Maßnahmen um CO ₂ -Emissionen zu reduzieren	16
ÖGK – Ihre Ansprechpartnerin in allen Fragen rund um Gesundheit	18
Kollektivverträge	19
Herzlich Willkommen im Team	21
Fotoregistrierungsstellen	21
IMPRESSUM	23
Service- und Informationstage	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.landarbeiterkammer.at/ooe



www.facebook.com/lakoee



v.l.: Mag. Lukas Scharinger, neuer Leiter der Abteilung Recht, der scheidende Kammerdirektor Dr. Wolfgang Ecker und der neue Direktor der OÖ LAK Dr. Siegfried Glaser

Neuer Direktor der OÖ LAK

Dr. Siegfried Glaser übernahm mit 1. Juni 2020 als neuer Direktor die Leitung der OÖ LAK. Der bisherige Kammerdirektor, Dr. Wolfgang Ecker, beendete mit 31. Mai 2020 seine langjährige erfolgreiche Amtszeit.

Dr. Wolfgang Ecker: „Ich blicke auf über 34 arbeitsreiche, aber sehr erfüllende Jahre mit tollen Menschen in der Kammer zurück. Ich freue mich, dieses Team und meine Aufgaben in die erfahrenen Hände unseres Rechtsabteilungsleiters, Dr. Siegfried Glaser, zu übergeben. Ich wünsche ihm in seiner neuen Funktion ebenso viel Freude wie Erfolg.“

Nach abgeschlossener Schriftsetzlehre und mehrjährigem Gesellendaseins maturierte Siegfried Glaser am Bundesgymnasium für Berufstätige in Linz. Seine wahre Berufung fand er im Studium der Rechtswissenschaften und anschließendem Einstieg im Jahre 1994 in die Landarbeiterkammer als Leiter der Rechtsabteilung.

Der Ottensheimer über seine neue Aufgabe: „Ich übernehme von Dr. Ecker ein wohlbestelltes Haus. Die Landarbeiterkammer ist eine serviceorientierte Interessenvertretung, die sich besonders durch Innovationsgeist und die Begeisterungsfähigkeit seiner Belegschaft auszeichnet. Mein Ziel ist

es, den erfolgreichen Kurs konsequent weiterzuführen. Ich freue mich auf die neue Herausforderung!“

In seiner Freizeit versucht Glaser „seinen Horizont“ durch nicht alltägliche Reisen in ferne Länder zu erweitern. Persönlichen Ausgleich findet er in der aktiven Teilnahme an Laufveranstaltungen und in der passiven Teilnahme im Stadion seines Lieblingsfußballvereins. Siegfried Glaser ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder.

Neuer Leiter der Rechtsabteilung

Mag. Lukas Scharinger übernahm mit 1. Juni 2020 die Leitung der Rechtsabteilung. Der begeisterte Sportler studierte Rechtswissenschaften an der Uni Wien und absolvierte danach seine Gerichtspraxis. Seit September 2016 ist er als Rechtsreferent in der LAK tätig.

Der 31-jährige über seine neue Aufgabe: „In meiner Funktion als Leiter der Rechtsabteilung kann ich mich noch intensiver für die arbeits- und sozialrechtlichen Belange unserer Kammermitglieder einsetzen. Eine Herausforderung stellt in nächster Zeit die Implementierung des neuen bundeseinheitlichen Landarbeitsrechts dar. Es gibt also genug zu tun im Interesse unserer Mitglieder.“





„Danke!“

Nach 26 Jahren als Direktor der OÖ Landarbeiterkammer gebe ich diese Funktion nun in neue, jüngere Hände.

Gemeinsam mit meinem Präsidenten und Freund Eugen Preg, dessen Tod ich bis heute nicht wirklich begreifen kann, wurde dieser Wechsel seit längerer Zeit vorbereitet. Schon zu Beginn meiner Vereinbarung über die Altersteilzeit, und die Art und Weise wie diese ausgestaltet wurde, war klar, dass sich im zweiten Abschnitt der Vertragslaufzeit meine Arbeitszeit auf acht Wochenstunden reduzieren wird. Es ist wohl unbestritten, dass es mit diesem Arbeitszeitausmaß nicht möglich ist, eine Führungsposition sinnvoll auszuüben. Deshalb wurden schon im vorigen Jahr die Weichen gestellt und der bisherige Leiter der Rechtsabteilung Dr. Siegfried Glaser zu meinem Nachfolger ernannt und ich werde mich in dieser Zeit der Durchführung von einigen Projekten und den Berufsjägern widmen.

Damit weiß ich, dass die Kammer in gute Hände gelangt. Dr. Siegfried Glaser ist seit 1994 in der OÖ Landarbeiterkammer tätig. Als Leiter der Rechtsabteilung kennt er, wie kein anderer, die Sorgen und Wünsche unserer Mitglieder. Er hat aber auch den Blick für das Ganze und ist ein hervorragender Verhandler.

Für mich war die Zeit in der OÖ Landarbeiterkammer eine sehr erfüllende. Es gibt nichts Schöneres als für Menschen zu arbeiten, zu helfen und Dinge in Bewegung zu bringen und weiter zu entwickeln. Bei meinen vielen Gesprächen in den Betrieben und mit den Mitgliedern habe ich immer wieder festgestellt, dass der Landarbeiterkammer und mir persönlich immer ein hohes Vertrauen und viel Wertschätzung entgegengebracht wurde.

Ich habe mich bemüht den Anforderungen gerecht zu werden und Lösungen zu finden, die die Sache der DienstnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft voranbringen. Auf allen Ebenen und bei allen Tätigkeiten war mein zentrales Denken und Handeln immer auf das Wohl der OÖ Landarbeiterkammer und ihre Mitglieder gerichtet. Sie war ein Teil meines Lebens und es wird mich auch weiter begleiten.

Nun ist es Zeit für mich zu gehen und danke zu sagen.

Zuerst möchte ich mich an dieser Stelle bei meinen Präsidenten bedanken. Walter Lehner, der mein Mentor und Freund war, von dem ich viel gelernt habe, vor allem wie wichtig Loyalität ist. Eugen Preg, mit dem ich mehr als 30 Jahre in den verschiedenen Funktionen eng zusammengearbeitet habe und mit dem ich die letzten 20 Jahre die Kammer führen durfte, in einer offenen und freundschaftlichen Art, um die uns die anderen Kammern immer beneidet haben.

Ich bedanke mich bei allen FunktionärInnen für die gute Zusammenarbeit, für das Vertrauen und für den gemeinsamen Weg über alle politischen Grenzen hinweg. Mit vielen von ihnen verbindet mich eine persönliche Freundschaft, welche auch nach deren Pensionierung angehalten hat. In diesen Dank eingeschlossen sind auch jene, die diese Welt viel zu früh verlassen haben, namentlich seien diesbezüglich erwähnt Vizepräsident Sepp Reisenbichler und Kammerrat Johann Riepl.

Zutiefst verpflichtet und verbunden fühle ich mich auch meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie haben sich all die Jahre in hervorragender Weise eingesetzt und waren in schwierigen Zeiten weit über das normale Maß hinaus bereit ihren Beitrag zu leisten und für unsere Kammermitglieder da zu sein. Das Miteinander hat immer im Vordergrund gestanden. Es ist ein hervorragendes Team.

Mein Dank gilt auch allen Institutionen und Betrieben, mit denen wir zusam-

mengearbeitet haben. Es war immer das Bemühen da, Lösungen zu finden. Dazu gehört das Vertreten des eigenen Standpunkts genauso, wie die Bereitschaft dem anderen zuzuhören und zu respektieren. Ich habe mich bemüht dies so umzusetzen und habe auch immer gespürt, dass dieser Respekt der Kammer gegenüber auch vorhanden war.

Aber vor allem anderen bedanke ich mich bei den BetriebsrätInnen für ihre hervorragende Arbeit und den Schulterchluss, den sie mit der Landarbeiterkammer immer pflegen. Es ist eine der zentralen Aufgaben der Kammer sie nach Kräften zu unterstützen und ihnen bei immer wieder auftretenden Schwierigkeiten zu helfen. Dies gilt auch für alle Mitglieder unserer Kammer. Sie haben uns immer ein großes Maß an Vertrauen entgegengebracht, den Kontakt zu uns gesucht und somit der Kammer die wahre Daseinsberechtigung gegeben. Wir bemühen uns immer, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und ihre Interessen zu wahren und die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Es war mir eine Ehre für die gemeinsamen Ziele zu arbeiten und ich hoffe, dass ich ein Stück weit helfen konnte, diese Ziele zu verwirklichen. Nicht alles konnte erreicht werden, aber 100 % gibt es im wahren Leben nicht.

Die Welt steht nun vor neuen, bisher ungeahnten Herausforderungen. Da alles zusammenhängt, wird dies auch die DienstnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft betreffen. Ich bin mir sicher, dass es, unter der Führung von Dr. Siegfried Glaser, mit der Kammer gut weitergeht und dass diese neuen Herausforderungen gemeistert werden.

In diesem Sinne darf ich jedem einzelnen von Ihnen alles erdenklich Gute, viel Gesundheit und Freude privat und im Arbeitsleben wünschen und darf mich in einen neuen Lebensabschnitt verabschieden. Eine spannende Zukunft steht bevor, wir werden sie meistern.



Kammer der Arbeiter und Angestellten
Land- und Forstwirtschaft Oberösterreich

Präsident Eugen Preg



Die Welt stand still und ein dunkler Schatten legte sich über uns, als wir am 4. April 2020 die Nachricht vom Tod unseres Präsidenten bekommen haben. Wir alle sind bis heute noch fassungslos und können nicht begreifen, dass er nicht mehr unter uns ist, nicht mehr für uns da ist.

Was aber bleibt ist die dankbare Erinnerung an einen wahrhaft Großen unserer Kammer, an unseren Präsidenten und Freund.



Mit kühlem Kopf und heißem Herzen hat er sich sein ganzes Arbeitsleben lang für seine Leute, für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft eingesetzt, für sie gekämpft und vieles weiterentwickelt und erreicht. Sein zentrales Denken war immer darauf gerichtet, gerade dieser Arbeitnehmergruppe jenen Stellenwert zukommen zu lassen, den sie verdient hat. Dabei war er immer lösungsorientiert und hat seine verschiedenen Funktionen dazu genützt, um das Leben der Menschen ein Stück weit besser zu machen. Denn nicht die Funktionen machen es aus, sondern das, was man daraus macht. Und er hat sehr viel daraus gemacht. Er war das Gesicht und die Stimme der OÖ Landarbeiterkammer und ihrer Mitglieder.



Seit 1988, also mehr als 30 Jahre, war Eugen Preg Vorsitzender des Betriebsrates der Saatbau Linz. Schon zu Beginn dieser Funktion ist es ihm gelungen einen vorbildlichen Kollektivvertrag auszuhandeln und sicherzustellen, dass die Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer maßgeblich in die Entscheidungspro-

zesse eingebracht wurden. Die soziale Komponente dabei war ihm immer wichtig und es war nicht zuletzt sein Verdienst, dass auch in schwierigen Zeiten die Saatbau Linz ein Vorzeigebetrieb in Sachen Mitarbeiterführung geblieben ist.

Mit seiner Wahl in die Vollversammlung der OÖ Landarbeiterkammer im Jahre 1991 wurde er gleichzeitig Mitglied des Prüfungsausschusses unserer Kammer. Es war zu einer Zeit, die für die Kammer sowohl intern als auch extern gewaltige Herausforderungen mit sich gebracht hat. Eugen Preg war in dieser wirklich kritischen Phase ein verlässlicher und kompetenter Partner, der mit Augenmaß und Kreativität geholfen hat, selbst die größten Hürden zu überwinden.

Im Jahre 1997 wurde er zum Vizepräsidenten gewählt. Der damalige Präsident Walter Lehner war ihm Mentor und Freund. Im Zuge der 60 Jahr Feier übergab dieser sein Amt an Eugen Preg. Seit Dezember 1999 war Eugen Preg Präsident der OÖ Landarbeiterkammer. Mit ihm ist die Institution gewachsen, hat ihre Leistungen kontinuierlich ausgebaut und neue Schwerpunkte gesetzt. Es war ihm ein besonderes Anliegen, die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Unternehmen zu stärken und ihnen jeden Rückhalt zu geben, der für diese Aufgabe not-



Eugen Preg war das Gesicht und die Stimme unserer Kammer

wendig ist. Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildung waren weitere zentrale Punkte.

Aber auch die Stärkung von Familie und der Rechte von Frauen waren ihm ein Anliegen. Vor allem aber hat er vielen unserer Mitglieder persönlich geholfen, denn die einzelnen Menschen waren ihm wichtig, sie waren der Mittelpunkt seines Handelns und er war immer für sie da.

Eugen Preg hat auch dafür gesorgt, dass die OÖ Landarbeiterkammer weit über den landwirtschaftlichen Bereich hinaus ein hohes Ansehen genießt. Nach allen Seiten hin hat er immer wieder das Gespräch gesucht und Brücken gebaut, die bei den Sozialpartnern und in der Politik immer Beachtung fanden. Sein Wort hatte Gewicht.

In seiner gewerkschaftlichen Funktion als Obmann des Oberösterreichischen und des Österreichischen Land- und Forstarbeiterbundes ist es ihm gelungen, die Rechte der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer konsequent weiterzuentwickeln und neue Kollektivverträge abzuschließen. Seit dem Jahr 2000 hat er mit Leidenschaft verhandelt und war ein anerkannter Sozialpartner auf allen Ebenen. Er hatte gute Kontakte zu den Betrieben, aber auch die notwendige Standfestigkeit in den Verhandlungen.

Aber auch auf österreichischer Ebene war Eugen Preg für seine Leute tätig. Als Vorsitzender-Stv. des Österreichischen Landarbeiterkammertages war er in viele Verhandlungen und Entscheidungen auf ministerieller und politischer Ebene eingebunden. Seine

klare Sprache und sein lösungsorientiertes Verhandeln waren überall geschätzt.

Doch das Wertvollste was wir verloren haben ist der Mensch Eugen Preg, der Gefährte, der Mitstreiter, der Freund. Die Gemeinschaft innerhalb der Kammer lag ihm besonders am Herzen.

Wir werden die gemeinsamen Runden vermissen, bei denen wir mit ihm diskutiert haben. Vor allem aber werden wir die Stunden vermissen, in denen wir einfach zusammengesessen sind und Freude hatten und gelacht haben. Wir alle verlieren mit ihm einen Ratgeber, einen Freund, dem wir viel zu verdanken haben und dem wir zu Dank verpflichtet sind.

Dennoch ist dieser Verlust nicht mit dem zu vergleichen, den seine Familie mit seinem Tod erlitten hat. Eugen Preg war ein Familienmensch, einer dem diese Werte besonders am Herzen gelegen sind. Man hat die Freude gespürt, wenn er von zu Hause erzählt hat oder wenn er mit seiner Karoline bei den Kammerfahrten gemeinsam in unserem Kreis war. Es erfüllte ihn mit Stolz und Freude, wenn er von seinem Sohn Christian erzählen konnte und seine Enkelin war sein Augenstern. Unzählige Fotos hat er gemacht und gerne hergezeigt. Unsere Gedanken sind auch immer ein Stück weit bei Ihnen.

Wenn die Trauer verblasst, so sollte die Erinnerung an ihn uns immer ein dankbares Lächeln ins Gesicht zaubern, sie sollte uns Hoffnung geben und Zuversicht. Das wäre bestimmt in seinem Sinne und er bleibt dadurch immer ein Teil von uns.





www.pixabay.com

Ärger wegen Eintrag in einer Bonitätsdatenbank

Immer wieder kommt es vor, dass KonsumentInnen der Abschluss eines Geschäftes (zB eines Telefonvertrages oder einer Bestellung im Versandhaus) von Unternehmen unter Verweis auf mangelnde Kreditwürdigkeit verweigert wird. Betroffene bzw. alle KonsumentInnen haben das Recht, kostenlos Auskunft über die von Ihnen verwendeten Daten zu erhalten und unter bestimmten Umständen auch ein Widerrufsrecht.

Unternehmen treffen diese Entscheidungen meist nach Einsicht in eine Bonitätsdatenbank. Solche Datenbanken werden von Kreditauskunftsdiensten, wie etwa dem Kreditschutzverband (KSV) von 1870, der CRIF GmbH oder der Firma Bisnode geführt. Diese Auskunftsteile sammeln systematisch Daten über nicht rechtzeitig bezahlte Rechnungen und informieren andere Unternehmen darüber, wer als kreditwürdig gilt und wer nicht.

Dies kann dazu führen, dass KonsumentInnen, die eigentlich zahlungs-

fähig sind, der Vertragsabschluss wegen früher nicht rechtzeitig bezahlter Rechnungen oder aber auch wegen fehlerhafter Einträge verweigert wird.

Dieser Vorgangsweise ist man jedoch nicht schutzlos ausgeliefert. Nach der Datenschutz-Grundverordnung ist nämlich jeder berechtigt, von jedem Unternehmen, das seine persönlichen Daten verwendet, zu verlangen, dass es über die verwendeten Daten detailliert Auskunft erteilt. Auch die Quelle, aus der die Daten stammen, muss das Unternehmen dabei angeben. Ein solches Auskunftsbegehren kann in jeder beliebigen Form gestellt werden. Damit es dokumentiert wird, ist aber die Schriftform sinnvoll.

Das angeschriebene Unternehmen ist verpflichtet, unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von einem Monat ab Eingang der Anfrage die Auskunft kostenlos zu erteilen. Nur in komplexen Fällen kann die Frist auf drei Monate verlängert werden.

Das Unternehmen darf die Auskunft verweigern oder auch ein angemessenes Entgelt verrechnen, wenn der Antrag offensichtlich unbegründet war oder einen exzessiven Charakter hatte. Verweigert das Unternehmen die Auskunft, kann die/der Betroffene Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einbringen.

Stellt sich heraus, dass ein unrichtiger oder gesetzwidriger Eintrag vorliegt, so kann die/der Betroffene vom Unternehmen Richtigstellung bzw. Löschung verlangen.

Auch bei Vorliegen eines richtigen und gesetzmäßigen Eintrages kann ein Betroffener unter bestimmten Voraussetzungen die Löschung von Daten begehren (Widerspruchsrecht). Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn die betroffene Person Gründe vorbringt, die sich aus ihrer persönlichen Situation ergeben. Laut Datenschutzrecht gibt es aber auch spezielle Ablehnungsgründe für eine Löschung oder einen Widerruf (zB beim Widerspruch:

zwingende schutzwürdige Gründe, die die Interessen die/des Betroffenen überwiegen).

Für die Beantwortung des Antrages gelten die gleichen Fristen wie bei der Auskunft. Lehnt das Unternehmen eine Richtigstellung oder Löschung ab, kann die/der Betroffene Beschwerde bei der Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) einbringen.



Mag.ª Ulrike Weiß, MBA
AK OÖ/Konsumenteninformation

Weitere Informationen und Links zur kostenlosen Selbstauskunft bei gängigen Bonitätsdatenbanken finden Sie auf: ooe.konsumentenschutz.at.



Neue Aufgaben & Herausforderungen

Johann Möslinger arbeitet seit über 40 Jahren in der OÖ Landarbeiterkammer. Zu Beginn seiner langjährigen Tätigkeit im Jahre 1977 war er für die landwirtschaftliche Wohnbauförderung eingesetzt. Schnell erwarb er sich Kenntnisse in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen, war sowohl für Betriebsrats- und LAK-Wahlen als auch Kollektivvertragsverhandlungen zuständig. Nach Vertretungstätigkeiten in verschiedenen Außenstellen war er für die Betreuung unserer Kammermitglieder in mehreren Bezirken verantwortlich. Für Johann Möslinger müsste die Berufsbezeichnung „Allrounder“ erfunden werden. Stets mit großer fachlicher Kompetenz zur Stelle – wann und wo auch immer er in der Kammer gebraucht wurde – das zeichnet ihn im besonderen Maße aus.



Zunächst wird der 62-jährige seinen Urlaub genießen und anschließend in den Ruhestand treten. Mit der Pensionierung von Johann Möslinger gibt es einen Generationenwechsel in der Rechtsabteilung und die 28-jährige Mag.^a Katharina Lugmayr folgt ihm nach. Die Juristin verstärkt seit März unser Team in der Rechtsabteilung.



Seit dem Jahre 1978 ist Pauline Gebetsberger die „gute Seele“ in Direktion und Präsidium. Nun ist der Zeitpunkt gekommen, wo sie sich nicht mehr nach dem Terminkalender der Kammerführung richten muss. Auch die administrativen Arbeiten für die Berufsjägervereinigung gehören nun der Vergangenheit an.

Nach dem Urlaub verabschiedet sie sich nach 43 Dienstjahren, drei Präsidenten und drei Direktoren in die wohlverdiente Pension. Mit Afrodita Drenski konnte bereits eine kompetente Nachfolgerin gefunden werden.

Neben der fachlichen Kompetenz und der Tatkraft, die Frau Gebetsberger und Herr Möslinger tagtäglich in unser Team einbrachten, wird uns allen der große Schatz an Lebenserfahrung und ihre Empathie künftig am meisten fehlen.

Die Pflichten sind erfüllt. Nun folgt die Kür. Wir wünschen ihnen einen wohlverdienten Ruhestand bei bester Gesundheit. Beiden gebührt ein besonderes Dankeschön!

Wer bestimmt, wann zu arbeiten ist?



Mag. Lukas Scharinger | Abteilung RECHT

Lange Zeit konnte die/der DienstgeberIn einseitig bestimmen, wann gearbeitet wird. Mittlerweile sehen aber gesetzliche Bestimmungen vor, dass sowohl das Ausmaß als auch die Lage der Normalarbeitszeit zwingend zu vereinbaren sind. Sofern es keine Regelung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung gibt, müssen DienstgeberIn und DienstnehmerIn spätestens bei Dienstantritt vereinbaren, wie die Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage verteilt wird. Die Normalarbeitszeit kann dabei auch ungleichmäßig verteilt werden. Beispiel: DN mit 40h/Woche: Mo: 9h Di: 9h Mi: 8h Do: 9h Fr: 5h.

Empfehlenswert ist es, die Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Arbeitstage im Dienstvertrag schriftlich festzuhalten. Wird keine Vereinbarung getroffen, so wird die im Betrieb übliche Normalarbeitszeit verbindlich. Die/der DienstgeberIn kann die Lage der Arbeitszeit jedenfalls nicht einseitig bestimmen. Vor allem „Arbeit auf Abruf“ oder „Arbeit nach Bedarf“ ist damit nicht zulässig.

Eine Änderung der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung ist grundsätzlich nur einvernehmlich möglich. Einseitig kann die/der DienstgeberIn eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit nur anordnen, wenn:

- » ein entsprechender Änderungsvorbehalt in der Vereinbarung über die Lage der Arbeitszeit vorgesehen ist;
- » die Änderung aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist;
- » berücksichtigungswürdige Interessen der/des ArbeitnehmerIn dieser Einteilung nicht entgegenstehen (zB Betreuungspflichten für Kinder oder andere Angehörige, Fort- und Weiterbildungskurse, erschwerte Verkehrsbedingungen für Hin- und Rückwege zur Arbeit, Freizeitinteressen etc);
- » der/dem ArbeitnehmerIn die Änderung für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird.

Es müssen allerdings sämtliche aufgezählte Voraussetzungen erfüllt sein, damit die/der DienstgeberIn die Änderung einseitig bestimmen kann.

Einteilung durch Dienstplan:

Eine wechselnde Lage der Normalarbeitszeit durch monatliche Dienstpläne ist rechtlich zulässig, sofern darin neben den betrieblichen Erfordernissen auch die Interessen der einzelnen Beschäftigten berücksichtigt werden und die 2-wöchige Mitteilungsfrist eingehalten wird. Das heißt, dem Beschäftigten muss der jeweilige Dienstplan spätestens 2 Wochen vor Beginn des kommenden Monats mitgeteilt werden.



Betreuung und Pflege von Angehörigen

Pflegebedürftig zu werden kann jeden treffen – sei es durch Unfall, Krankheit oder mit zunehmendem Alter. In Österreich beziehen derzeit über 460.000 Personen Pflegegeld. Anspruch darauf haben Personen mit Aufenthalt im Inland und einer körperlichen, geistigen bzw. psychischen Beeinträchtigung oder einer Sinnesbehinderung, die ständig Betreuung und Hilfe von mehr als 65 Stunden monatlich erforderlich macht und dieser Zustand mindestens 6 Monate andauert.

Betreuung durch Angehörige

Die Möglichkeit, Kinder oder sonstige Angehörige betreuen oder pflegen zu können, bekommt für Berufstätige immer mehr Bedeutung. Für kürzere anfallende Betreuungsfälle kann einerseits eine Pflegefreistellung nach dem Urlaubsgesetz oder die Entgeltfortzahlungsregelung für Dienstverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen in Anspruch genommen werden.

Andererseits bestehen für länger andauernde Verpflichtungen Regelungen wie Pflegekarenz oder -teilzeit, „Familienhospiz“ oder die pflegebedingte Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach AVRAG bzw. OÖ. Landarbeitsordnung (OÖ LAO). Die Pflegekarenz sowie die Familienhospizkarenz sind unbezahlt, es kann aber ein Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumservice beantragt werden. Bei der Pflegezeit gebührt für die reduzierte Arbeitszeit ein aliquotes Entgelt vom Dienstgeber, zusätzlich kann aliquotes Pflegekarenzgeld in Anspruch genommen werden.

Pflegefreistellung im Urlaubsgesetz (UrlG)

In land- und forstwirtschaftlichen Betrieben greifen die Bestimmungen des UrlG nur für die Angestellten. Bei

den „Landarbeitern“ wird die entgeltliche Freistellung für Pflegeverpflichtungen auf Basis der „Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen“ geregelt.

Woche 1

Für die Pflege naher Angehöriger regelt das UrlG den Anspruch auf eine bezahlte Pflegefreistellung von einer Woche pro Arbeitsjahr.

Zu den nahen Angehörigen gem. § 16 UrlG gehören:

- Personen, die in gerader Linie verwandt sind (zB Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern)
- Wahl- und Pflegekinder
- leibliche Kinder von EhegattIn, eingetrag. PartnerIn oder LebensgefährtIn
- EhegattIn
- Eingetragene/Eingetragener PartnerIn
- Person, mit der in einer Lebensgemeinschaft gelebt wird

Kind im Krankenhaus

Für die Begleitung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus (Heil- oder Pflegeanstalt) kann Pflegefreistellung oder auch Pflegekarenz bzw. -teilzeit in Anspruch ge-

nommen werden, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.

Woche 2

Eine zweite Pflegefreistellungswoche pro Arbeitsjahr gibt es (ausschließlich) für die krankheitsbedingte Pflege eines Kindes unter 12 Jahren.

Die zweite Woche gebührt nur dann, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen gegeben ist. Leibliche Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) können dieses Recht unabhängig vom Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts beanspruchen. Für leibliche Kinder von EhegattIn, PartnerIn oder LebensgefährtIn kann man die zweite Woche nur dann in Anspruch nehmen, wenn man mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Urlaubsantritt bei fehlendem Freistellungsanspruch

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung ausgeschöpft und/oder es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen, kann für die notwendige Pflege eines Kindes unter 12 Jahren offener Urlaub verbraucht werden. Es bedarf dazu nicht der sonst erforderlichen Urlaubsvereinbarung.

„Landarbeiter“-Regelung

Im Anwendungsbereich der OÖ LAO gibt es keine eigene Pflegefreistellungsbestimmung. Als Dienstverhinderungsgründe sind hier ua die Gründe für die Pflegefreistellung nach dem Urlaubsgesetz angeführt. Nach herrschender Ansicht besteht ein Freistellungsanspruch bis zu einer Woche pro Arbeitsjahr.

Meldepflicht

Bei allen Inanspruchnahmen einer Pflegefreistellung ist die/der DienstgeberIn unverzüglich, das heißt so schnell wie möglich, zu informieren. Verlangt die/der ArbeitgeberIn eine ärztliche Bestätigung als Nachweis, dann hat sie/er auch ev. anfallende Kosten zu tragen.

Antragstellung

Der Anspruch auf das Pflegekarenz-geld ist beim Sozialministeriumservice geltend zu machen. Gibt man bei der PVA bekannt, eine Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, muss diese über den Antrag auf das Pflegegeld binnen zwei Wochen entscheiden.

Übersicht der Pflege-Modelle in Österreich

	Pflegekarenz	Pflegeteilzeit	Herabsetzung NAZ	Familienhospiz Sterbebegleitung	Familienhospiz Begleitung schwerst erkrankter Kinder
Rechtsgrundlage	§ 14c AVRAG/39w LAO	§ 14d AVRAG/39x LAO	§ 14 AVRAG/39h LAO	§ 14a AVRAG/39t LAO	§ 14b AVRAG/39u LAO
besteht Rechtsanspruch?	Ang.: bis max 4 Wo; LAO: nein	Ang.: bis max 4 Wo; LAO: nein	nein	ja	ja
Vereinbarung oder Meldung?	schriftliche Vereinb.	schriftliche Vereinb.	Vereinbarung	schriftl. Verlangen / Meldung an DG	schriftl. Verlangen / Meldung an DG
Bestimmte Arbeitszeit?	-	Nicht unter 10 Std	-	-	-
Dienstzeitvoraussetzung?	3 Monate Ausnahme für Saisoniers	3 Monate Ausnahme für Saisoniers	-	-	-
Für welche Angehörigen?	Nahe Ang § 16 UG + Geschwister, Schwiegereltern, -kinder und Pflegeeltern alle ab Pflegestufe 3	Nahe Ang § 16 UG + Geschwister, Schwiegereltern, -kinder und Pflegeeltern alle ab Pflegestufe 3	Nahe Ang § 16 UG	Nahe Ang § 16 UG + Geschwister, Schwiegereltern, -kinder und Pflegeeltern	schwerst erkrankte Kinder
Gemeinsamer Haushalt notwendig?	nein	nein	nein	nein	Ja
notwendige Betreuung / Pflegebedürftigkeit	Pflegestufe 3 bzw. Stufe 1 bei Demenzerkrankten und Minderjährigen	Pflegestufe 3 bzw. Stufe 1 bei Demenzerkrankten und Minderjährigen	krankte, behinderte oder gebrechl. Personen, psych. Unterstützung od. in wirtschaftl. Angelegenheiten, Bestand bei Schicksalsschlägen	Sterbebegleitung verlangt Lebensbedrohlichkeit; Pflegebedürftigkeit ist grds. nicht Voraussetzung	Sterbebegleitung verlangt Lebensbedrohlichkeit; Pflegebedürftigkeit ist grds. nicht Voraussetzung
Wie oft?	1 x für dieselbe pflegebedürftige Person	1 x für dieselbe pflegebedürftige Person	pro Anlassfall	pro Anlassfall	pro Anlassfall
Dauer	1-3 Monate	1-3 Monate	Keine Mindest- und Höchstgrenze	max. 3 Monate	max. 5 Monate
vorzeitige Rückkehr zu bisheriger ArbZeit	frühestens 2 Wo nach Meldung	frühestens 2 Wo nach Meldung	früh. 2 Wo nach Meldung, längstens 4 Mo nach Wegfall der Betreuungspflicht	früh. 2 Wo nach Wegfall der Sterbebegleitung	früh. 2 Wo nach Wegfall der Begleitung des schwerst erkrankten Kindes
Kündigungsschutz	Motivkünd.Schutz nach § 15 AVRAG	Motivkünd.Schutz nach § 15 AVRAG	Motivkünd.Schutz nach § 15 AVRAG	Bes. Kündigungsschutz gem. § 15a AVRAG	Bes. Kündigungsschutz gem. § 15a AVRAG
Anrechenbarkeit als Dienstzeit	nein	ja	ja	ja	ja
Abfertigung neu	Aus Bundesmittel: 1,53% von € 26,60/Tag	Bemessungsgrundlage: Basis ist der letzte Monat vor Reduzierung	Keine Regelung => auf Basis der red. Zeit	Aus Bundesmittel: 1,53% von 26,60 €/Tag; wenn bloß Reduktion: auf Basis der red. Zeit	Aus Bundesmittel: 1,53% von 26,60 €/Tag; wenn bloß Reduktion: auf Basis der red. Zeit
Abfertigung alt	BMGI letzter Monat vor Reduktion (§ 14c Abs. 5 i.V.m. § 11 Abs.4 AVRAG)	BMGI letzter Monat vor Redukt. (§ 14d Abs. 5 i.V.m. § 11 Abs.4 AVRAG)	Wenn noch keine 2 Jahre: frühere ArbZeit (§ 14 Abs. 4 AVRAG)	BMGI: frühere ArbZeit (§ 14a Abs.7 AVRAG)	BMGI: frühere ArbZeit (§ 14a Abs.7 AVRAG)
Finanzielle Unterstützung	Pflegekarenzgeld (BPGG)	Aliquotes Pflegekarenzgeld § 21c BPGG	keine	Aliquotes Pflegekarenzgeld § 21c BPGG + Härteausgleich	Aliquotes Pflegekarenzgeld § 21c BPGG + Härteausgleich
KV	Kostenlose Selbstvers.	Kostenlose Selbstvers.	normale Vers. je nach EK	Kostenlose Selbstvers.	Kostenlose Selbstvers.
PV	Kostenlose Selbstvers.	Kostenlose Selbstvers.	normale Vers. je nach EK	Kostenlose Selbstvers.	Kostenlose Selbstvers.

Das Wichtigste zum Pflegegeld

Das Pflegegeld gliedert sich in sieben Stufen. Es richtet sich nach dem Ausmaß der benötigten Pflege, welches von einer/einem GutachterIn bei einem Einstufungs-Gespräch festgestellt wird.

Das Pflegegeld wird zwölf Mal pro Jahr monatlich im Nachhinein ausbezahlt. Vom Pflegegeld werden keine Lohnsteuer und kein Krankenversicherungsbeitrag abgezogen.

Der Antrag zum Pflegegeld ist bei der zuständigen Pensionsversicherungsanstalt zu stellen.



Pflegestufe	Pflegegeld ab 1. Jänner 2020	Aufwand in Stunden / Monat	Zusätzliche Voraussetzungen
1	160,10 €	mehr als 65	-
2	295,20 €	mehr als 95	-
3	459,90 €	mehr als 120	-
4	689,80 €	mehr als 160	-
5	936,90 €	mehr als 180	außergewöhnlicher Pflegeaufwand (dauernde Bereitschaft einer Pflegeperson) ist erforderlich
6	1.308,30 €	mehr als 180	bei Tag und Nacht sind zeitlich nicht planbare Betreuungsmaßnahmen oder die dauernde Anwesenheit einer Pflegeperson wegen der Wahrscheinlichkeit einer Eigen- oder Fremdgefährdung nötig
7	1.719,30 €	mehr als 180	zielgerichtete Bewegungen der Arme und Beine sind nicht möglich oder es besteht ein gleich zu achtender Zustand

Gestresst? Laden Sie Ihren Akku wieder auf!

- Momente für mich!-Fibel
- Momente für mich!-Tagebuch
- Für mich-App



Kostenlos bestellen oder downloaden:
gesundheitskasse.at/momentefürmich



 Österreichische
Gesundheitskasse



„Quer durch's Länd“



Betriebsversammlung der Arbeiter der ÖBF AG-Forstbetrieb Steyrtal am 5. März 2020.

Foto: BRV KR Christoph Auer (rechts) mit seinen Kollegen



BR-Vorsitzender KR Christoph Auer bei der Stimmabgabe unter Einhaltung der Coronabestimmungen.

Auf Grund der Corona-Maßnahmen musste der Wahltag der bereits ausgeschriebenen Betriebsratswahl der Arbeiter der ÖBF-AG, Forstbetrieb Steyrtal durch Verlängerung des Fristenlaufes auf den 8. Mai verschoben werden.

Ohne Gegenstimmen wurden der bisherige Vorsitzende KR Christoph Auer und seine Kollegen Mario Wankmüller und Kurt Kohlbauer wieder gewählt. Als Ersatzmitglieder wurden Hubert Zorn, Gerald Weingrill und Christian Helml gewählt.

Das Beste für zwischen durch

BODENFIT

Abfrostende Begrünungsmischung

- humusaufbauend
- ideal vor Mais – auch vor Soja und Zuckerrübe möglich
- Mykorrhiza fördernd
- gute Unkrautunterdrückung
- Schattengare bildend

NEU

Mit BODENFIT zum klimafitten Boden

- **vielfältige Mischungspartner**
 - fördern die mikrobielle Diversität
 - füttern die **Bodenorganismen**
- ein **gut ausgebildetes mehrschichtiges Wurzelsystem** fördert den Humusaufbau

Information und Beratung

Raimund BRANDSTETTER
Mobil: 0664/855 06 21
raimund.brandstetter@saatbau.com

www.saatbau.com





BR-Diplom Lehrgang 2020 & BR-Fortbildung

Aus Erfahrungen sowie vielen Rückmeldungen der Lehrgangs-Teilnehmenden der letzten Jahre wurde nun der BR-Diplom Lehrgang überarbeitet.

Die Module wurden auf ihre Relevanz und Aktualität überprüft, überarbeitet und ergänzt sowie mit neuen Themen erweitert.

Ab Herbst können Sie nun den 6-teiligen „BR-Diplom Lehrgang 2020“ besuchen.

Und natürlich erhalten AbsolventInnen auch weiterhin, nach Abschluss aller Module, bei einer feierlichen Übergabe das „OÖ LAK Betriebsrats – Diplom“ und ein topaktuelles Tablet überreicht!



Seminare die aufgrund von Corona Maßnahmen abgesagt wurden finden nun im Herbst statt!

Gleich anmelden!

Sichern Sie sich gleich Ihre Teilnahme und melden Sie sich noch heute an: www.lak-ooe.at/bildung/seminarprogramm/

Modul I: Grundzüge des Arbeitsrechts von A-Z

Termin 1: Mo, 19.10.2020, 9 – 17 Uhr, Seminarkultur an der Donau
Termin 2: Do, 14.01.2021, 9 – 17 Uhr, Landhotel Schicklberg

Modul II: Arbeits- und Sozialrecht

Termin 1: Mo, 09.11.2020, 9 – 17 Uhr, Landhotel Schicklberg
Termin 2: Do, 04.02.2021, 9 – 17 Uhr, Seminarkultur an der Donau

Modul III: Grundlagen Betriebsrat, Datenschutz

Termin 1: Do, 26.11.2020, 9 – 17 Uhr, Landhotel Schicklberg
Termin 2: Di, 23.02.2021, 9 – 17 Uhr, Seminarkultur an der Donau

Modul IV: Betriebsratswahl, Betriebsratsfonds

Termin 1: Do, 10.12.2020, 9 – 17 Uhr, Seminarkultur an der Donau
Termin 2: Di, 09.03.2021, 9 – 17 Uhr, Landhotel Schicklberg

Modul V: Social Media für den Betriebsrat

Termin 1: Do, 22.10.2020, 9 – 17 Uhr, Wifi Grieskirchen
Termin 2: Do 18.03.2021, 9 – 17 Uhr, Wifi Grieskirchen

Modul VI: Kommunikation – Konflikte gut lösen

Termin 1: Di, 17.11. & Mi, 18.11.2020, 9 – 17 Uhr, Parkhotel Stroissmüller
Termin 2: Mi, 24.03. & Do, 25.03.2021, 9 – 17 Uhr, Seminarkultur an der Donau
*Bei der Anmeldung bitte ev. Nächtigungswunsch bekannt geben!
BR, denen das frühere Modul VII fehlt, besuchen nur den ersten Tag. BR, denen das frühere Modul VIII fehlt, besuchen den zweiten Tag.*



BR-Fortbildung | Verhandlungstechniken & Betriebsratsfonds

Termin 1: Mo, 12.10.2020

Zielgruppe: AbsolventInnen des BR-Diplom-Lehrgangs
Seminarort: Hotel Kremstalerhof, Leonding
Teilnehmerzahl: max. 12 Personen

Termin 2: Di, 02.03.2021

Inhalt Vormittag: Verhandlungsweisen & Verhandlungstaktiken
Inhalt Nachmittag: BR-Fonds (gesetzl. Grundlagen, BR-Umlage, Kassenverwalter, Kassabuch, Rechnungsprüfer, Revision, etc.)





Aus- und Weiterbildung

ADR – Gefahrgut

GefahrgutlenkerIn Aus- und Fortbildung mit Prüfung

Termine ADR-Basisausbildung

- » Fr, 7., Sa, 8. und So, 9. August 2020
- » Fr, 25., Sa, 26. und So, 27. September 2020
- » Fr, 16., Sa, 17. und So, 18. Oktober 2020
- » Freitag jeweils 18 – 22 Uhr, Samstag & Sonntag, 9 – 17 Uhr
- » **Inhalt:** Rechtliche und praktische Beförderungsvorschriften für den Transport von gefährlichen Gütern lt. gesetzl. Grundlage
- » **Praktische Übung:** Feuerwehr Mistlbach
- » **Kurskosten:** 390,00 € plus 20,00 € für die Ausstellung der Scheckkarte
- » **Seminarort:** Cafe zum alten Backhaus, 4064 Oftering
- » **Unterrichtseinheiten:** 18 Unterrichtseinheiten
- » **Prüfung:** schriftlich

Termine ADR-Fortbildung

Lt. den gesetzlichen Bestimmungen muss die **Nachschulung vor Ablauf der Gültigkeit von 5 Jahren bzw. frühestens 1 Jahr vorher durchgeführt werden** - allerdings muss die Fortbildung unbedingt vor Ablauf der Bescheinigung absolviert werden.

- » Sa, 8. & So, 9. August 2020 Uhr, jeweils von 9 – 17 Uhr
- » Sa, 26. & So, 27. September 2020, jeweils von 9 – 17 Uhr
- » Sa, 17. & So, 18. Oktober 2020, jeweils von 9 – 17 Uhr
- » **Inhalt:** Weiterbildung gem. GGBG und ADR zur Verlängerung der Bescheinigung
- » **Kurskosten:** 380,00 € plus 20,00 € für die Ausstellung der Scheckkarte
- » **Seminarort:** Cafe zum alten Backhaus, 4064 Oftering
- » **Unterrichtseinheiten:** 18 Unterrichtseinheiten
- » **Prüfung:** schriftlich

Infos zur Fristverlängerung aufgrund der Maßnahmen zur Coronavirus-Bekämpfung:

www.lak-ooe.at/fristen/

Ausbildung zum(r) StaplerfahrerIn



Inhalt: Theoretische und praktische Ausbildung gemäß den aktuellen Verordnungen und Gesetzen
Voraussetzung: Vollend. 18. LJ, geistige & körperliche Eignung, Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort & Schrift

Ort: Zentralraum Linz-Wels-Enns bzw. vor Ort
Unterrichtseinheiten: 25 UE, jeweils 8 – 17 Uhr
Prüfung: schriftlich

TeilnehmerInnenanzahl: mind. 10, max. 25 Personen
Seminarkosten: 230,00 € p.P.



ÖBF AG Betriebsräte-Seminar



Für Arbeiter-BetriebsrätInnen der ÖBF aus OÖ und Salzburg findet ein BR-Seminar im Hotel Weinberg, Regau statt.

ReferentInnen der OÖ LAK informieren über die Rechte & Pflichten von BetriebsrätInnen, Neuerungen aus dem Bereich des Arbeits- und Sozialrechts und stehen für aktuelle Fragen und Anliegen zur Verfügung. Weiters informiert der Zentralbetriebsrat über Aktuelles aus den ÖBF, KV, Betriebsvereinbarung, etc.

Neuerungen in der Lohnverrechnung



Seminarort: Parkhotel Stroissmüller, Bad Schallerbach
Zielgruppe: LeiterInnen & MitarbeiterInnen des Rechnungswesens, BetriebsrätInnen, KammerrätInnen

Inhalt: Neuerungen aus der Sozialversicherung, Lohnsteuer und Arbeitsrecht, Kollektivvertrag (Stundenabrechnung, Arbeitszeitaufzeichnung, etc.)

Teilnehmerzahl: max. 20 Personen
Voraussetzung: LAK-Kammermitglied
Referent: Roland Pühringer

Ihre Anmeldemöglichkeiten

0732 600 273-15

bildungsverein@lak-ooe.at

www.lak-ooe.at/bildung/seminarprogramm/

PraktikantInnen-1x1 – Meine Rechte und Pflichten

Ferialjob

Ein „Ferialjob“ wird von SchülerInnen und StudentInnen in deren Ferien vordergründig zum Zuverdienst – nicht jedoch zu Ausbildungszwecken – absolviert. Dabei handelt es sich gewöhnlich um ein befristetes Arbeitsverhältnis, auf welches die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (KV-Mindestlohn, Urlaub usw.) zur Anwendung gelangen. Für gewöhnlich werden „Ferialpraktikanten“ als Urlaubsvertretung der Stammbesellschaft herangezogen.

Volontariat

Ein „Volontariat“ wird freiwillig von SchülerInnen und StudentInnen absolviert, um für Ausbildungszwecke erste praktische Erfahrungen und Fertigkeiten zu sammeln. Volontäre unterliegen keiner Arbeitspflicht und haben daher auch keinen Anspruch auf Entgelt.

Pflichtpraktikum

Ein „Pflichtpraktikum“ ist verpflichtend von SchülerInnen und StudentInnen im Rahmen der Studienordnung oder eines Lehrplanes vordergründig zu Ausbildungszwecken zu absolvieren. Dabei handelt es sich üblicherweise um kein Arbeitsverhältnis (sog. „echtes Praktikum“), weshalb kein Entlohnungsanspruch per se, sondern lediglich eine „Aufwandsentschädigung“ vorgesehen werden kann und auch die üblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen keine Anwendung finden. Im Gegensatz dazu gibt es für Pflichtpraktikanten in der Landwirtschaft und im Gartenbau in den jeweiligen Kollektivverträgen Bestimmungen zur Entlohnung.

» **Hinweis:** Für die Zuordnung ist nicht deren Bezeichnung sondern die tatsächliche Tätigkeit ausschlaggebend. Wird zB ein „Pflichtpraktikant“ anstatt zu Ausbildungszwecken, ausschließlich als Arbeitskraft (zB Urlaubsvertretung) herangezogen, kann dies durchaus zu einem befristeten Arbeitsverhältnis und somit zu einem Entlohnungsanspruch wie bei „Ferialpraktikanten“ führen.

Landwirtschaftliche Praktika

Für SchülerInnen in Höheren Lehranstalten und Fachschulen in der Land- und Forstwirtschaft (ausgenommen Gartenbau, Forstwirtschaft, Forstgarten und -pflege sowie landwirtschaftliche Lagerhaltung) sind insbesondere das **kurze und das lange Pflichtpraktikum** wesentlich, welche im Kollektivvertrag für Landarbeiter geregelt werden.

Kurzes Pflichtpraktikum

Für das kurze Pflichtpraktikum (bis vier Monate) gebührt eine monatliche Mindestentschädigung in der Höhe der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze – derzeit (2020) liegt diese bei brutto 460,66 €.

Sofern die Entschädigung vorgeannten Betrag (Anm. „Geringfügigkeitsgrenze“) nicht übersteigt, ist die/der PraktikantIn über ihre/seinen DienstgeberIn lediglich unfallversichert, nicht aber kranken- und pensionsversichert.

» **Hinweis:** Sofern beim kurzen Pflichtpraktikum eine freie Station gewährt wird, zB Wohnmöglichkeit und Verpflegung, darf diese nicht von der Mindestentschädigung abgezogen werden.

Langes Pflichtpraktikum

Für das lange Pflichtpraktikum (mehr als vier Monate) gebührt eine monatliche „Lehrlingsentschädigung“ entsprechend dem ersten Lehrjahr – derzeit liegt diese bei brutto 670,00 €. Hier kommen die KV-Bestimmungen wie bei Lehrlingen (zB Sonderzahlungen, Krankenstand, Urlaub usw.) zur Anwendung, weshalb hier der Abzug des Sachbezugswerts einer freien Station – maximal in der Höhe von brutto 196,20 € – zulässig ist.

Unabhängig der Dauer des vorgesehenen Pflichtpraktikums gebührt StudentInnen eine monatliche „Lehrlingsentschädigung“ entsprechend des zweiten Lehrjahres – derzeit liegt diese bei brutto 760,00 €.

Ebenso gebührt unabhängig von der Dauer den PflichtpraktikantInnen im Gartenbau, auf welche im Gegensatz zu obigen Ausführungen der Kollektivvertrag für Gartenbaubetriebe zur Anwendung gelangt, eine monatliche „Lehrlingsentschädigung“ entsprechend des zweiten Lehrjahres – derzeit liegt diese bei brutto 780,00 €.

» **Hinweis:** Arbeitnehmerschutzbestimmungen sind bei sämtlichen Praktika jedenfalls zu beachten!

Besondere Bestimmungen für Kinder und Jugendliche

	vor Vollendung des 15. Lebensjahres	vor Vollendung des 18. Lebensjahres
Wochenarbeitszeit	max. 35 h	max. 40 h, Ausnahmen für Durchrechnungszeitraum
Tagesarbeitszeit	max. 7 h	max. 8 h
Tägliche Ruhezeit	mind. 14 h	mind. 12 h, gesetzl. Ausnahmefälle mind. 11 h
Beschäftigungszeit im Rahmen	von 6 – 19 Uhr, gesetzl. Ausnahmefälle ab 5 Uhr	von 5 – 19 Uhr, gesetzl. Ausnahmefälle bis 22 Uhr
Wöchentliche ununterbrochene Freizeit	mind. 41 h, grundsätzl. Sonntag + Montag oder Samstag	mind. 41 h, grundsätzl. Sonntag + Montag oder Samstag
Tägliche Arbeitspause	Durchgehend 30 Min.	Durchgehend 30 Min.
Überstunden	unzulässig	unzulässig





Arbeiten bei großer Hitze

Für viele Menschen ist die Arbeit in den Sommermonaten eine schweißtreibende Angelegenheit. ArbeitnehmerInnen, die an heißen Tagen im Freien genauso wie bei Schlechtwetter ihrer Arbeit nachgehen müssen, sind dabei großer Belastung durch Hitze, UV-Strahlen und Ozon ausgesetzt. Wir haben die fünf wichtigsten Fragen zu diesem Thema aus arbeitsrechtlicher Sicht beantwortet:

Welche Gefahren drohen bei Arbeiten unter großer Hitze und intensiver Sonneneinstrahlung?

- Erhöhtes Unfallrisiko, Fehleranfälligkeit
- Hitzschlag (Hautrötung, schnelle Atmung, beschleunigter Herzschlag, Bewusstseinstörung), Koma (Achtung: Lebensgefahr)
- Hitzekollaps (Blutdruckabfall, Schwächegefühl, Schwindel, Übelkeit und Ohnmacht)
- Sonnenstich (Übelkeit, Schwindel, heftige Kopfschmerzen)
- Sonnenbrand (Risiko der Hautkrebsentstehung)
- sinkende Arbeitsleistung und Arbeitsqualität (30-70 % bei sommerlicher Hitzeperiode)

Gibt es „hitzefrei“?

- Es sind keine Temperaturgrenzen gesetzlich festgelegt -> kein Anspruch auf „hitzefrei“ bei bestimmten Temperaturen.
- ABER: Die/Der ArbeitgeberIn ist gesetzlich verpflichtet Maßnahmen zu setzen, um Hitzebelastungen so gering wie möglich zu halten (Fürsorgepflicht). Dabei haben kollektive Maßnahmen (zB Sonnensegel) Vorrang vor individuellen (zB Sonnencreme).

Welche Maßnahmen kommen in Frage?

- Bereitstellung alkoholfreier Getränke
- Abschattung des Arbeitsplatzes zB durch Sonnenschirme/-segel
- Schutzkleidung, zB Sonnenhüte, Nackenschutz, Kühlwesten, UV-sichere Kleidung, Brillen
- Sonnenschutzmittel
- gekühlte Mannschaftscontainer/ Aufenthaltsräume
- Kühlbox/Kühlschrank für Getränke und Speisen
- organisatorische Maßnahmen (Arbeitsbeginn vorverlegen, Mittagshitze meiden)
- Unterweisung der Arbeitnehmer in Erste-Hilfe-Leistungen, speziell bei Hitzekollaps, Sonnenstich, Hitzschlag
- Innenbereich: Kleidungs Vorschriften lockern (leichtes Schuhwerk, sommerliche Kleidung), Bereitstellung von Ventilatoren (Zugluft vermeiden), Lüften am Morgen und Abend (Nachtabkühlung), Abschattung durch Außenjalousien

Was gilt für Arbeiten im Innenbereich?

- Die/Der ArbeitgeberIn hat dafür zu sorgen, dass möglichst folgende Lufttemperaturen eingehalten werden:

- geringe körperliche Belastung (Sitzen, Büroarbeit): mind. 19 °C und max. 25°C
- normale körperliche Belastung (Stehen): mind. 18 °C und max. 24 °C
- hohe körperliche Belastung (handwerkliche Tätigkeiten): mind. 12 °C

- Ausnahmen sind möglich, wenn die Art der Nutzung des Raumes obige Werte nicht zulässt (zB Glashaus, Kühlager)

- Ein grundsätzliches Recht auf eine Klimaanlage besteht nicht

Was tun bei Hitze-Notfällen – Erste Hilfe Maßnahmen?

- Rettungskette in Gang setzen = ErsthelferIn (inkl. Notruf absetzen) – Rettungsdienst – Krankenhaus (im Zweifel IMMER die Rettung verständigen!)
- ArbeitnehmerInnen nicht unbeaufsichtigt lassen
- Flachlagerung in einem kühlen Raum, Beine hochlagern
- Flüssigkeitszufuhr
- wassergetränkte, kühle Tücher in den Nacken und auf Hautflächen legen

Ziel 13: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Maßnahmen um CO₂-Emissionen zu reduzieren

Der menschengemachte Klimawandel ist in aller Munde und „der zentrale Faktor“ ist der weltweit steigende Energieverbrauch und somit CO₂-Ausstoß. Verantwortlich dafür sind, in der Reihenfolge der Emissionsmenge die sie ausstossen, zB die Erzeugung von Strom und Wärme, die Mobilität (primär Autos & LKWs) sowie die Industrie und Bauwirtschaft. Dennoch, wie ein internationales Forschungsteam unter Beteiligung der Universität für Bodenkultur Wien bestätigt, kann **jede und jeder von uns durch die Veränderung des Konsumverhaltens zur CO₂-Reduktion beitragen**.

Jetzt, wo Corona-bedingte Beschränkungen gelockert wurden, ist eine gute Zeit um individuelle Beiträge zur Bekämpfung der Klimakrise ins Auge zu fassen, sowie die notwendigen Rahmenbedingungen für ein klimafreundliches Leben zu schaffen. Ein Team aus ForscherInnen, unter der Leitung von Diana Ivanova, Universität Leeds und unter Mitarbeit von Dominik Wiedenhofer, Universität für Bodenkultur, hat das **Potential zur Reduktion von Emissionen im Bereich Ernährung, Mobilität und Wohnen** aus vorhandener Forschung zusammengefasst und 66 Maßnahmen identifiziert.

Folgende Grafik zeigt die **Top 10 -Maßnahmen** nach deren Potential CO₂ zu reduzieren, sowie mögliche Bandbreiten je nach konkreter Umsetzung:



„Die Umsetzung allein dieser 10 Maßnahmen hätte ein enormes Reduktions-Potential von rund 9 Tonnen CO₂-Emissionen pro Kopf und Jahr, speziell in einem wohlhabenden und konsum-intensiven Land wie Österreich. Und

höhere Einkommen bedeuten meist auch einen höheren CO₂-Ausstoß“, betont Co-Autor Dominik Wiedenhofer vom Institut für Soziale Ökologie an der BOKU.

Um diese Potentiale auch ausschöpfen zu können und somit einen wichtigen Beitrag zu einem klimafreundlichen Leben zu ermöglichen, müsse einiges getan werden. Hierzu einige Beispiele:

- Herstellung von Kostenwahrheit durch einen konsequent steigenden CO₂-Preis, Reform des Emissionshandels
- Strengere Umweltgesetze und Produkt-Effizienz-Standards (zB bei Autoabgasen, Passiv- und Niedrigenergiehaus, Verbot von Ölheizungen)
- Schaffung notwendiger Infrastrukturen (zB Ausbau öffentlicher Verkehr und Fernwärme, Förderung von thermischer Sanierungen)
- Umsetzung klimafitter Verkehrs- und Raumplanung (zB eine Raumplanung, die den Verzicht auf das Auto ermöglicht, die Zersiedelung stoppt und den Erhalt von Stadt- und Dorfstrukturen ermöglicht)

Einsparpotential Mobilität

Das Ergebnis der Studie zeigt, dass die Mobilität das größte Potential für die Emissions-Reduktionen birgt. Dabei belegt Platz Eins ein Auto-freies Leben, gefolgt vom Wechsel zur Elektromobilität und der Vermeidung von Langstrecken-Flügen. Damit ließen sich lt. den Ergebnissen dieser Studie bis zu 1,7 Tonnen CO₂-Emissionen pro Kopf und Jahr einsparen.

Sowohl Automobilität als auch Flugreisen steigen stark mit höherem Einkommen, daher sind diese Optionen besonders wichtig in wohlhabenden Ländern. „Darüber hinaus ist die Mobilität der Bereich, wo öffentliche Infrastrukturen und Dienstleistungen die Voraussetzung dafür sind, ob Menschen überhaupt nachhaltig mobil sein können oder ob sie mit dem Auto fahren müssen“, so Wiedenhofer.

Einsparpotential Ernährung und Wohnen

Im Bereich der Ernährung ist klar zu empfehlen, weniger Fleisch und mehr Gemüse zu konsumieren sowie auf Bio- und regionale Produkte zu achten, gefolgt von Effizienzmaßnahmen beim Kochen und Kühlen von Lebensmitteln.

Im Bereich des Wohnens zeigen Investitionen in den Ausbau erneuerbarer Energien das größte Potential, gefolgt von der Renovierung und Sanierung von Wohngebäuden. Hier könnten strengere Standards und Rahmenbedingungen die thermische Sanierung forcieren und den Ausbau erneuerbarer Energie fördern.

Insgesamt hätte die Umsetzung dieser Top 10-Maßnahmen ein CO₂-Reduktionspotential von bis zu 9,2 Tonnen pro Kopf und Jahr. Zum Vergleich: Der jährliche CO₂-Fußabdruck eines durchschnittlichen Nordamerikaners beträgt rund 13,4 Tonnen und der eines Europäers ungefähr 7,5 Tonnen.

„Die Reduktion von Konsum und Energieverbrauch ist ein zentraler Baustein in der Bekämpfung der Klimakri-

se. Die von uns identifizierten Top-10-Maßnahmen können großteils sofort umgesetzt werden. Auch viele der kleineren identifizierten Maßnahmen können helfen, je nachdem welche Möglichkeiten jede/jeder Einzelne hat. Nur durch ein Zusammenspiel von Veränderungen in individuellen Lebensstilen mit ambitionierter Klima- und Nachhaltigkeitspolitik wird es möglich sein, die katastrophalen Folgen des Klimawandels zu vermeiden“, so Wiedenhofer abschließend.

Link zur Studie: <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8589>

Für Rückfragen steht Herr Dr. Dominik Wiedenhofer, Institut für Soziale Ökologie, Universität für Bodenkultur Wien, per Mail: dominik.wiedenhofer@boku.ac.at gerne zur Verfügung.

Tägliche Maßnahmen fürs Klima & nachhaltige Entwicklung

Wie bereits in der April-Ausgabe unserer Kammer Aktuell finden Sie hier wieder Anregungen, um täglich einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels und zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele zu leisten. Zusätzlich zu den im Beitrag genannten Maßnahmen finden Sie einen Auszug an Aktivitäten und Maßnahmen, die Sie täglich zu Hause und ggf. im Garten umsetzen können – ganz wie es die eigene Situation und die Möglichkeiten zulassen.

 **Lufttrocknen.** Haare und Kleidung an der Luft trocknen, anstatt einen Föhn bzw. Trockner zu nutzen. Wenn Sie Kleidung waschen, darauf achten, dass die Maschine voll ist.

 **Kurze Dusche.** Für ein Vollbad ist viel mehr Wasser nötig als für eine 5-minütige Dusche.

 **Smart Shopping.** Mahlzeiten planen, Einkaufslisten erstellen und so Impulskäufe und Marketing-Tricks vermeiden.

 **Weniger Fleisch, Geflügel und Fisch essen.** Es werden wesentlich mehr Ressourcen für die Fleischversorgung verbraucht als für Pflanzen – und stets auf **Bio- und regionale Produkte** achten.

 **Öfen nicht vorheizen,** wenn keine genaue Backtemperatur erforderlich ist. Ofen erst für Erwärmung der Speisen aufdrehen.

 **Einfrieren.** Lebensmittel und übriggebliebene Speisen einfrieren bevor sie schlecht werden.

 **Nicht abspülen.** Bei Verwendung von Geschirrspülern das Geschirr vorher nicht abspülen – und stets darauf achten, dass der Geschirrspüler voll ist.

 **Energieeffizienz.** Wann immer möglich, alte Geräte durch energieeffiziente Modelle ersetzen.

 **Luftschnitte in Fenstern und Türen verschließen,** um Energieeffizienz zu erhöhen. Thermostate anpassen.

 **Das Recycling von Papier, Kunststoff, Glas und Aluminium** verringert wachsende Müllberge.

 **Gemüse anbauen.** Auf dem Balkon, auf der Terrasse, im Garten oder im Schrebergarten kann man Gemüse und Kräuter in recycelten Behältnissen anbauen.

 **Regenwasser nutzen.** Von der Nutzung einer Regentonnen über Regenwassertanks bis hin zu im Haus integrierter Regenwassernutzungssysteme gibt es hierzu viele Möglichkeiten.

 **Natur als Dünger.** Laub ist des Gärtners Gold. Laub, Gras, Strauchschnitt und Holz als Dünger einsetzen.

 **Kompostieren.** Kompostierte Lebensmittelreste können die Klimaauswirkungen reduzieren während man Nährstoffe wiederverwertet. Wer keinen Garten hat, kann auch auf dem Balkon in einer entsprechenden Tonne einfach selber kompostieren.

 Wenn möglich **Sonnenkollektoren** auf dem Haus installieren. Diese verringern auch die Stromrechnung.

 **Auto warten.** Ein regelmäßig gewartetes Auto stößt weniger Abgase aus.

 **Upcycling** „Aus Alt mach Neu“. Umgestaltung von nicht mehr gebrauchten Sachen und weiter nutzen.

 Wann immer möglich, öffentliche Verkehrsmittel nutzen.

 Auf grünen Strom wechseln oder selber produzieren.

Quellen und eine Auswahl an Links für weiterführende Informationen:
www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html
www.bmk.gv.at/ministerium/ziele_agenda2030.html
www.unis.unvienna.org/unis/de/topics/sustainable_development_goals.html

<https://ourworldindata.org/grapher/ghg-emissions-by-sector>
www.un.org/sustainabledevelopment
unric.org/de/17Ziele/
www.entwicklung.at/ada/aktuelles/globale-ziele/

ÖGK – Ihre Ansprechpartnerin in allen Fragen rund um Gesundheit

Seit Jänner 2020 gibt es die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK). Die Zusammenführung der neun Gebietskrankenkassen und einiger Betriebskrankenkassen zur ÖGK ging mit Jahresanfang über die Bühne.

Die ÖGK ist eine gesamtösterreichische Institution. Sie bedient sich der Stärken der bisherigen neun regionalen Krankenkassen und baut auf deren Strukturen und Kompetenzen auf. Die Fachbereichs- und Expertisezentrale sind über ganz Österreich verteilt. Damit wird sichergestellt, dass die vorhandenen Expertisen in der neuen Struktur weiterbestehen. Die ÖGK steuert zentral, aber handelt lokal. Eine schlanke Organisationsstruktur soll dabei helfen, dass die Beiträge der Versicherten verstärkt in den Ausbau von Leistungen fließen.

An welchen Projekten wird zurzeit gearbeitet und wie profitieren die Versicherten davon?

Leistungsharmonisierung

Die Leistungsharmonisierung ist ein Grundgedanke der Reform. Ziel ist es, für alle 7,2 Millionen ÖGK-Versicherten einheitliche, hochwertige Versorgungsqualität anzubieten. Bis Ende 2024 soll die Leistungsharmonisierung innerhalb der ÖGK in allen Bereichen abgeschlossen sein.

Österreichweit wurde zB die Bewilligungspflicht für CT/MRT für zwei Jahre ausgesetzt und die maximale Krankengeldbezugsdauer wurde auf bis zu 78 Wochen erhöht. Bisher galt dieser Wert nur in OÖ, in anderen Bundesländern standen Versicherten mitunter 52 Wochen Krankengeldbezugsdauer zu. Die hohen Standards aus OÖ prägen praktisch alle Bereiche der satzungsmäßigen Leistungsharmonisierung der ÖGK wie zB auch bei Heilbehelfe und Heilmittel.

Für ZahnärztInnen gilt ein bundesweit einheitlicher Vertrag der für alle KV-Träger gilt, also neben der ÖGK auch

für die SVS und die BVAEB. Mit der Fusion zur ÖGK wurden für diese die Zuschüsse, die zu außervertraglichen Leistungen gewährt werden können, ebenfalls harmonisiert.

Weitere Harmonisierungsschritte betreffen einzelne Verträge mit unterschiedlichen VertragspartnerInnen (etwa ÄrztInnen und TherapeutInnen), die Schritt für Schritt angegangen werden müssen.

Digitalisierung

Die Chancen der Digitalisierung im Kundenservice und in der Gesundheitsversorgung können als ÖGK besser genutzt werden.

Damit kann die ÖGK allen Versicherten und PartnerInnen bessere Service- und Versorgungsqualität zur Verfügung stellen, Wartezeiten verkürzen und Verwaltungsaufwände reduzieren, Bewilligungen vereinfachen, chefärztliche Bewilligungen schrittweise abbauen und die eigenen internen Abläufe vereinheitlichen. Für chronisch Kranke werden integrierte Rundum-Versorgungsangebote ausgebaut.

Mit „MeineSV“ wurden bereits viele Erleichterungen erzielt und sie soll weiter ausgebaut werden. Eine eigene ÖGK-App wird zurzeit entwickelt, die Versicherten über Standorte und Öffnungszeiten der eigenen Einrichtungen und die der VertragspartnerInnen informiert.

Kosten: Aktuelle Situation

Die Corona-Krise hat vieles verändert. Sie beschert enorme finanzielle Herausforderungen. Vor allem infolge der massiv gestiegenen Arbeitslosigkeit und der Stundung von DienstgeberInnenbeiträgen. Diese einzigartige Situation macht Vergleiche zu früher schwierig.

*Quelle und Link für weitere Informationen:
www.oegk.at*

Die neue ÖGK in Zahlen

- 7,2 Millionen Versicherte und Angehörige (Stand 2018)
- 15,3 Milliarden Versicherungsleistungen (Stand 2018)
- 12.000 MitarbeiterInnen an 150 Standorten
- 139 Servicestellen
- Rund 100 eigene Gesundheitseinrichtungen
- Rund 20.000 VertragspartnerInnen
- Verträge mit 271 Krankenanstalten
- 1.340 Verträge mit öffentlichen Apotheken

Die Fusion in Zahlen

- Aus 9 Gebietskrankenkassen wurde 1 ÖGK
- Rund 700 MitarbeiterInnen aus Hauptverband und Krankenkassen arbeiteten...
 - ... seit Dezember 2018 an 60 Projekten wie zB Entwicklung einheitlicher Kundenschnittstellen, Schaffung einheitlicher Standards im Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen, Verrechnungssysteme (e-card) technisch vereinheitlichen uvm.
 - ... mit 2.728 funktionsbezogenen Fragen
 - ... an 20 Fusionsprojekten
 - ... um 18.800 Formulare zu vereinheitlichen
 - ... um 19.700 E-Mail-Adressen auf @oegk.at umzustellen
 - ... um 12.500 Websites anzupassen
 - ... um 400 Telefon-Ansagetexte neu aufzunehmen und einzuspielen
 - ... damit rund 350.000 Vermittlungsgespräche pro Monat an die richtige Landesstelle geroutet werden

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

Gehaltsregelung

Am 11. Mai 2020 wurde zwischen dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft Oberösterreichs einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/ Nahrung/Genuss andererseits eine Erhöhung der Bezüge ab 1. Juni 2020 vereinbart.

Die kollektivvertraglichen Gehälter sowie die Praktikanten- und Lehrlingsentschädigungen werden ab 1. Juni 2020 um 1,8 % erhöht.

Die sonstigen geldwerten Leistungen und Aufwandsersätze werden ab 1. Juni 2020 um 1,6 % erhöht, wobei die Geltungsdauer am 30. April 2021 endet.

ACHTUNG! Die Bezüge der Angestellten, die Praktikanten- und Lehrlingsentschädigungen sowie die geldwerten Leistungen und Aufwandsersätze werden ausnahmsweise erst ab 1. Juni 2020 angehoben. Für den Mai 2020 bleiben die Werte des Kollektivvertrags 2019 aufrecht.

Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Juni 2020 in Kraft.

Praktikantenbestimmungen

Praktikanten gemäß § 4 Zl. 11a und b
monatliche Entschädigung _____ 700,53 €

Jagdpraktikanten (Jagdlehrlinge) nach § 4 Zl. 11c, die die Forstfachschnle Traunkirchen oder eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben:

monatliche Entschädigung
im ersten Jahr _____ 982,12 €
im zweiten Jahr _____ 1.221,60 €

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

monatliche Entschädigung
im ersten Halbjahr _____ 549,43 €
im zweiten Halbjahr _____ 636,42 €
im zweiten Jahr _____ 724,56 €

Das **Wohnungsentgelt** (§ 8 Zl. 2 lit. d) beträgt:

in den Kategorien I-III/1 u. 2 _____ 99,23 €
in den Kategorien III/3, IV-V I _____ 120,23 €

Das **Tages- und Übernachtungsgeld** (§ 11 Zl. 1) beträgt:

	Tagesgeld	Übernachtungsgeld
Kategorie I-III _____	35,08 € _____	19,95 € _____
Kategorie IV und V _____	39,91 € _____	24,59 € _____
Kategorie VI _____	45,92 € _____	24,59 € _____

Das **Fahrradgeld** (§ 11 Zl. 3) beträgt _____ 36,08 €

Das **Hundegeld** (§ 12 Zl. 1) beträgt _____ 53,63 €

Gehaltstabelle mit Wirksamkeit 1. Juni 2020

Das Gehalt beträgt mit Beginn des Berufsjahres gemäß § 4 Zl. 8

Kat.	Geh. stufe	1.	3.	5.	7.	9.	11.	13.	15.	17.	19.	21.	23.	25.	27.	29.	31.
I/1		1.342,69															
I/2		1.430,82															
I/3		1.489,20															
II/1		1.689,51	1.714,70	1.735,30	1.759,35	1.784,53	1.838,32	1.893,28	1.945,92	1.998,58	2.052,37	2.111,88	2.175,99	2.235,54	2.295,05	2.358,00	2.422,10
II/2		1.733,01	1.758,20	1.778,79	1.801,70	1.828,03	1.882,96	1.936,77	1.989,42	2.046,66	2.098,17	2.159,97	2.224,07	2.285,89	2.347,69	2.409,50	2.467,89
II/3		1.777,66	1.799,41	1.828,03	1.850,93	1.874,95	1.923,02	1.983,68	2.036,36	2.092,44	2.151,96	2.212,63	2.279,02	2.335,11	2.401,50	2.461,03	2.520,54
III/1		1.823,44	1.849,78	1.872,66	1.895,55	1.918,45	1.967,67	2.024,90	2.081,00	2.142,80	2.203,47	2.264,14	2.325,94	2.388,90	2.447,28	2.509,10	2.574,34
III/2		1.870,37	1.893,28	1.917,30	1.941,34	1.961,94	2.018,03	2.071,84	2.129,07	2.192,04	2.256,13	2.317,94	2.374,03	2.436,98	2.498,79	2.560,60	2.621,28
III/3		1.912,73	1.937,92	1.960,80	1.985,99	2.008,88	2.063,83	2.119,91	2.185,16	2.242,40	2.303,05	2.367,17	2.427,82	2.490,79	2.550,31	2.612,12	2.672,79
IV/1		2.024,90	2.053,52	2.087,87	2.118,76	2.151,96	2.224,07	2.295,05	2.367,17	2.436,98	2.509,10	2.612,12	2.713,98	2.818,15	2.918,89	3.023,04	3.126,06
IV/2		2.119,90	2.155,38	2.188,59	2.221,77	2.256,13	2.325,94	2.401,50	2.467,89	2.541,15	2.612,12	2.713,98	2.818,15	2.918,89	3.023,04	3.126,06	3.226,80
IV/3		2.224,07	2.258,42	2.288,18	2.322,52	2.358,00	2.427,82	2.498,79	2.574,34	2.644,18	2.713,98	2.818,15	2.918,89	3.023,04	3.126,06	3.226,80	3.329,82
V/1		2.367,17	2.401,50	2.433,55	2.466,75	2.498,79	2.574,34	2.644,18	2.713,98	2.786,10	2.858,24	2.931,47	3.063,11	3.194,75	3.329,82	3.461,44	3.595,37
V/2		2.478,18	2.514,83	2.548,01	2.577,77	2.612,12	2.683,09	2.755,19	2.826,17	2.899,43	2.972,68	3.044,80	3.172,99	3.311,50	3.443,14	3.572,48	3.707,57
V/3		2.632,71	2.665,93	2.700,27	2.732,30	2.766,65	2.837,62	2.910,87	2.981,84	3.056,24	3.126,06	3.194,75	3.329,82	3.461,44	3.595,37	3.728,16	3.859,79
VI/1		3.012,73	3.077,98	3.142,09	3.287,46	3.429,41	3.572,48	3.716,71	3.859,79	4.005,17	4.148,26	4.341,69	4.538,57	4.734,31	4.927,76	5.123,50	5.314,65
VI/2		3.791,10	3.856,37	3.926,19	4.064,68	4.206,63	4.350,85	4.495,07	4.641,59	4.784,69	4.927,76	5.128,07	5.334,12	5.541,29	5.745,06	5.946,50	6.151,41
VI/3		4.443,57	4.509,95	4.574,06	4.720,59	4.864,81	5.007,89	5.153,25	5.294,06	5.438,29	5.584,80	5.803,43	6.030,07	6.254,43	6.483,36	6.708,85	6.930,92

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

Alle Angaben ohne Gewähr. Irrtümer und zwischenzeitliche Änderungen vorbehalten.

Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Mahl- und Mischgenossenschaften in OÖ

Lohnerhöhung

Die Lohnsätze werden um 2,25 % erhöht, wobei die zweite Kommastelle aufgerundet wird. Somit beträgt der Stundenlohn für die Berufskategorie MischmeisterIn 12,16 € und für die Berufskategorie ArbeiterIn/-MischmeisterIn während 2-jähriger Anlernzeit 11,27 €.

Die IST-Löhne werden um 2,25 % erhöht, wobei die zweite Kommastelle aufgerundet wird.

Corona-Prämie

Für DienstnehmerInnen wird eine Corona-Prämie in der Höhe von 500 € als einmalige Mehrleistung im Kalenderjahr 2020 steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt. Für Teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen gebührt die Corona-Prämie im aliquoten Ausmaß. Ebenso für DienstnehmerInnen, die noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind.

Sonderzahlungen

§ 10 Abs. 2 wird geändert wie folgt:

Der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld werden jeweils in der Höhe des laufenden Bruttolohnes, bei 173-stün-

diger monatlicher durchschnittlicher Arbeitszeit, berechnet. Nichtvollbeschäftigten gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß.

Der Urlaubszuschuss ist mit 1. Juli, das Weihnachtsgeld mit 1. Dezember eines jeden Jahres fällig. Die Auszahlung der Sonderzahlungen kann auch in halber Höhe erfolgen und zwar viermal jährlich zum 1. März, 1. Juni, 1. September und 1. Dezember.

Inkrafttreten

Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten und tritt mit 1. Juni 2020 in Kraft.

Berufskategorie	Stundenlohn (Bruttobarlohn)
MischmeisterIn nach 2-jähriger Anlernzeit und entsprechender Einschulung	12,16 €
ArbeiterIn, MischmeisterIn während der 2-jährigen Anlernzeit	11,27 €

Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen der MR-Service-

I. Lohnordnung

Die Lohnordnung für Voll- und Teilzeitbeschäftigte wird ab 1. April 2020 neu geregelt wie in der Anlage ausgeführt. In den Erläuterungen werden bestimmte Tätigkeiten zu den Verwendungsgruppen taxativ aufgezählt.

Die Lohnordnung 2 für Stunden- und Tagelöhner wird entsprechend erhöht.

II. Lohnerhöhung

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze werden entsprechend der neuen Lohnordnung ab 1. April 2020 erhöht in Anrechnung auf bisherige KV-Überzahlungen.

Die IST-Löhne werden in allen Kategorien um 2,15 % erhöht. Alle Stundensätze werden von der dritten Kommastelle auf die zweite Kommastelle aufgerundet

III. Pflichtpraktikanten

Für Pflichtpraktikanten beträgt das monatliche Entgelt 810 € ab 1. April 2020.

IV. Karenzzeiten

Alle Karenzzeiten werden gem. § 17 Abs. 9 angerechnet. Daher wird Abs. 2 zu § 16 ersatzlos gestrichen.

V. Geltungsbereich

§ 1 wird ergänzt wie folgt:

Alle Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbegriffe sind geschlechtsneutral und gelten für Männer und Frauen.

VI. Inkrafttreten

Die neuen Lohnsätze und alle übrigen Änderungen zum Kollektivvertrag treten mit 1. April 2020 in Kraft. Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich seines lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten.

Lohnordnung I: Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Verwendungsgruppen	Stundenlohn (Brutto)
1. Meistertätigkeit	14,50 €
2. Gartenfacharbeiter	11,88 €
3. Grünanlagenpfleger	9,65 €
4. Maschinenführer Winterdienst	8,79 €
5. Arbeiter	8,68 €
PflichtpraktikantIn monatliches Entgelt	810,00 €

Lohnordnung II: Stunden- und Tagelöhner

Verwendungsgruppen	Stundenlohn (Brutto)
1. Meistertätigkeit	18,53 €
2. Gartenfacharbeiter	15,18 €
3. Grünanlagenpfleger	12,33 €
4. Maschinenführer Winterdienst	11,24 €
5. Arbeiter	11,10 €

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

Herzlich Willkommen im Team

Mag.^a Katharina Lugmayr verstärkt seit März 2020 das Team der Rechtsabteilung der OÖ Landarbeiterkammer. Nach einer ersten Einarbeitungszeit stellte sie gleich bei der Coronavirus-Krise ihr Wissen, ihre Belastbarkeit und ihr Durchhaltevermögen unter Beweis!

Mag.^a Katharina Lugmayr wurde in Linz geboren und ist in Untergang aufgewachsen. Nach ihrer Pflichtschulzeit besuchte sie die 3jährige Fachschule Oblatinnen für wirtschaftliche Berufe mit dem Ausbildungsschwerpunkt Gesundheit und Soziales. Anschließend absolvierte sie den Aufbaulehrgang der HBLW Landwiedstraße in Linz an der sie

2012 maturierte. An der Johannes-Kepler-Universität inskribierte sie noch im gleichen Jahr und begann ihr Studium der Rechtswissenschaften, welches sie 2017 erfolgreich abgeschlossen hat.

Facheinschlägige Berufserfahrung sammelte sie während ihres Studiums als studentische Mitarbeiterin am Institut für Staatsrecht und politische Wissenschaften an der JKU Linz, sowie nach Absolvierung des Studiums und der Gerichtspraxis am LG Linz und BG Freistadt, als Rechtsanwaltsanwärterin in einer Rechtsanwaltskanzlei sowie in der Rechts- und Liegenschaftsabteilung der Diözesanfinanzkammer.



Wir freuen uns, sie als neue Kollegin willkommen zu heißen und wünschen ihr weiterhin viel Freude an ihrer Arbeit!

genossenschaft in OÖ

Erläuterungen zu den Verwendungsgruppen

Meistertätigkeit	Gärtner- oder Forstmeister mit Führungstätigkeit
Gartenfacharbeiter	Garten- und Landschaftsgärtner mit Lehrabschluss, Gärtner Facharbeiter mit Lehrabschluss, Baumkletterer mit SKTA, FLL-zertifizierter Baumkontrolleur, Master Arborist, European tree worker
Grünanlagenpfleger	landwirtschaftlicher Facharbeiter als Grünanlagenpfleger (Betriebs-helfer), geprüfter Baumpfleger nach ÖNORM, Neophyten Manager, Wildblumenwiesenaufseher, Baumkletterer, geprüfter Naturraum und Landschaftspfleger, Wildbachaufseher
Maschinenführer Winterdienst	WD Arbeiter (manuell), WD Arbeiter (handgef. Geräte), WD Aufsicht
Arbeiter	Arbeiter, Helfer

Die Bezeichnungen zu den Verwendungsgruppen sind geschlechtsneutral und gelten sowohl für Frauen als auch für Männer.



www.sv.co.at

Fotoregistrierungsstellen

Seit 1. Jänner 2020 wird auf allen neu ausgegebenen oder ausgetauschten e-cards für Personen ab 14 Jahren ein Lichtbild der versicherten Person angebracht. Üblicherweise bekommen Sie Ihre neue e-card automatisch zugeschickt.

Auf www.chipkarte.at können Sie mit dem „Foto-Sofort-Check“ kontrollieren, ob ein Foto von Ihnen vorliegt. Sollte von Ihnen noch kein Foto vorliegen, finden Sie hier auch die Fotoregistrierungsstellen.

Bitte beachten Sie:

- dass es unterschiedliche Fotoregistrierungsstellen für Versicherte mit und ohne österreichischer Staatsbürgerschaft gibt
- die Einhaltung aller Sicherheits- und Hygienemaßnahmen
- die Anmeldemodalitäten der Fotoregistrierungsstellen für Versicherte ohne österreichischer Staatsbürgerschaft (www.chipkarte.at - Foto bringen)

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

Gehaltsordnung

Die KV-Ansätze zur Gehaltsordnung 2019 werden ab 1. Jänner 2020 in allen Kategorien um 2,3 % erhöht.

Weiters werden die KV-Ansätze für Angestellte ab dem 11. Dienstjahr zusätzlich erhöht in allen Kategorien wie in der Anlage zur Gehaltsordnung ausgeführt wird.

Die IST-Gehälter werden ab 1. Jänner 2020 in allen Kategorien um 2,15 % erhöht. Die Centbeträge werden auf volle Euro aufgerundet.

Übergangsbestimmung

Die Übergangsbestimmung zu § 19 wird ersatzlos gestrichen.

Inkrafttreten

Die neue Gehaltstabelle tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft mit Ausnahme der Gehaltserhöhungen ab dem 11. Dienstjahr, welche erst mit 1. Juli 2020 in Kraft treten. Die Erhöhung der IST-Gehälter tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft. Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich der Gehaltsordnung eine Laufzeit von 12 Monaten.

Gehaltsordnung 2020

Die Entlohnung erfolgt nach Verwendungskategorien. Die angegebenen Gehälter sind Mindestgehälter. Frei vereinbarte Überzahlungen werden aufgerechnet. Die IST-Gehälter werden um 2,15 % erhöht ab 1.1.2020.

	Einstieg €	ab 2. Jahr €	ab 6. Jahr €	ab 11. Jahr €
Kategorie 1: Angestellte ohne fachspezifische Berufsausbildung zB angelernte Bürokräfte	1.520,00	1.585,00	1.680,00	1.780,00
Kategorie 2: Angestellte mit fachspezifischer Berufsausbildung für Routinetätigkeiten ohne Mitarbeiterführung zB SekretärInnen, SachbearbeiterInnen	1.725,00	1.811,00	1.935,00	2.050,00
Kategorie 3: Angestellte mit Fachkenntnissen und qualifizierter Tätigkeit mit Teilbereichsverantwortung zB DisponentInnen, AußendienstmitarbeitInnen	1.962,00	2.059,00	2.201,00	2.326,00
Kategorie 4: Bereichsleiter Angestellte mit selbstständig eigenverantwortlichem Aufgabenbereich und mind. 3 Dienstjahren	2.317,00	2.433,00	2.600,00	2.750,00
Kategorie 5: Leitende Angestellte zB Geschäftsführer, Prokurist	in freier Vereinbarung			
Lehrlingsentschädigung:				
1. Lehrjahr	615,00			
2. Lehrjahr	810,00			
3. Lehrjahr	965,00			
Anschlusslehre	1.280,00			

Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen des Landesverbandes für Leistungsprüfung und Qualitätssicherung in OÖ

I. Lohnerhöhung

Der Stundenlohn wird von bisher 13,21 Euro auf 13,51 Euro ab 1. Juni 2020 erhöht.

Für Zusatz Tätigkeiten gem. § 26 werden die Zulagen um 2,3 % erhöht und kaufmännisch von der dritten auf die zweite Komastelle gerundet.

II. Arbeitskleidung

§ 20 wird ergänzt: Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Kostenübernahme der Reinigung der Arbeitskleidung ab 1. Jänner 2021.

III. Corona-Prämie

Für Dienstnehmer wird eine Corona-Prämie einmalig gewährt in der Höhe von 100 € bei einer Vollbeschäftigung von 40 Wochenstunden. Für Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer wird diese Corona-Prämie anteilig gewährt. Die Corona-Prämie wird bis spätestens 31. Juli 2020 ausbezahlt.

IV. KV-Überarbeitung

Hinsichtlich des Kollektivvertrages werden redaktionelle Änderungen beim Arbeitnehmerbegriff ausgearbeitet, welche auch den Begriff des Facharbeiters beinhaltet.

V. Inkrafttreten

Der Wirksamkeitsbeginn wird mit 1. Juni 2020 festgesetzt.

Lohnrechtlicher Teil

Stundenlohn Facharbeiter 13,51 €

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

Schulungen/Besprechungen

Entschädigung für halben Tag	60,00 €
------------------------------	---------

Entschädigung für ganzen Tag	120,00 €
------------------------------	----------

Zusatz Tätigkeiten	Zulage/Stunde
AMA-Gütesiegel/REWE Schweine	3,98 €
PH-Messung Schweine	1,99 €
Gustino Schweine	3,98 €
AMA-Gütesiegel Kälber	2,84 €
Rindfleischkennzeichnung	2,84 €
Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung extern)	1,10 €
Schweinefleischkennzeichnung (Kennzeichnung Klassifizierer)	1,83 €
Schlachtnummernkennzeichnung	0,59 €
Gewichtskennzeichnung	0,59 €
Kühlraumbeschilderung	0,59 €

Die Zulagen für Zusatz Tätigkeiten gelten ausschließlich für jene Dienstnehmer, welche das Dienstverhältnis vor dem 1. Juni 2010 begonnen haben.

Allfällige negative Zulagen nach Punkt IV. der Betriebsvereinbarung vom 24.04.2014 werden auf Zulagen für Zusatz Tätigkeiten angerechnet.

IMPRESSUM

Offenlegung nach §24 und §25 Mediengesetz sowie §5 eCommerce-Gesetz

Medieninhaberin|Herausgeberin|Eigentümerin: Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für OÖ | Scharitzerstraße 9 | 4020 Linz | 0732 656381 | office@lak-ooe.at | www.landarbeiterkammer.at/ooe

Vertretungsbefugtes Organ: Präsident Gerhard Leutgeb

Redaktions- und Anzeigenleitung: Maria Gabriel, MSc 0732 656 381-26 | maria.gabriel@lak-ooe.at

Hersteller, Verlags-/Herstellungsort: Kontext Druckerei GmbH, Linz

Blattlinie: Die „Kammer Aktuell“ ist die informative Zeitung für die DienstnehmerInnen in der OÖ Land- und Forstwirtschaft. Aktuelle Informationen, rechtliche Fachartikel, Kollektivverträge, Förderungen, Neues und Änderungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, gesetzliche Neuerungen, Informationen aus den OÖ Betrieben, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten & vieles mehr.

Aufsichtsbehörde: Landesregierung Oberösterreich

Copyright: © OÖ Landarbeiterkammer, 2020. Alle Rechte vorbehalten. Eine Verwendung von Texten und/oder Bildern bedarf der schriftlichen Zustimmung der OÖ Landarbeiterkammer. Die Rechte einzelner Beiträge und Bildwerke liegen bei den jeweiligen Autor-Innen und FotografInnen. Für diese Ausgabe wurden Bilder von Pixabay, Sozialversicherung sowie Grafiken der Vereinten Nationen (<https://unric.org/de/17Ziele/>) verwendet.

Respekt: Die Texte der OÖ LAK sollen niemanden in irgendeiner Form diskriminieren. Sämtliche Personenbezeichnungen und Formulierungen gelten selbstverständlich – sofern nicht ohnedies unterschieden wird – sowohl für Frauen und Männer.

Hinweis DSGVO: Wir verarbeiten Name, Vorname und Adressdaten, um Ihnen diese Zeitung zu senden (berechtigtes Interesse). Wenn Sie die Zeitung nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns das bitte mit (Widerspruchsrecht). Ihre Daten erhalten wir auf gesetzlicher Basis von der Sozialversicherung (Herkunft der Daten). Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.landarbeiterkammer.at/ooe/datenschutz/

Alle Angaben ohne Gewähr. Irrtümer und zwischenzeitliche Änderungen vorbehalten.



SERVICE- UND INFORMATIONSTAGE



Präsident Gerhard Leutgeb

0676 8808 4560 | praesident.leutgeb@lak-ooe.at

Sprechtage nach telefonischer oder elektronischer Vereinbarung



BEREICHSBETREUUNG OBERÖSTERREICH-WEST

Mag.^a Sandra Schrank

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

Andorf:	Jeden 1. Donnerstag im Monat	11:00 – 12:00 Uhr	Gasthaus Bauböck
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	LK Braunau
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	Gasthaus Kreuzmayr
Ohlsdorf:	Jeden 1. Dienstag im Monat	11:00 – 12:00 Uhr	Gasthaus Kirchenwirt
Ried i. I.:	Jeden Donnerstag	08:00 – 10:00 Uhr	LK Ried Schärding
Vöcklabruck:	Jeden 1. Montag im Monat	11:00 – 12:00 Uhr	LK Gmunden Vöcklabruck
Zell/Pram:	Jeden 2. Dienstag im Monat	17:00 – 18:00 Uhr	Gasthaus Wohlmuth (März – Oktober)



BEREICHSBETREUUNG OBERÖSTERREICH-OST

Gerhard Hoflehner

0664 326 04 14 | 07223 843 02 | gerhard.hoflehner@lak-ooe.at

Adlwang:	Jeden Mittwoch	13:00 – 16:00 Uhr	LK Kirchdorf Steyr
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
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



BEREICHSBETREUUNG FREISTADT

KR Friedrich Gattringer

0664 405 04 55 | lfbooe@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/lakooe



Gedruckt nach der Richtlinie des Österreichischen Umweltzeichens „Druckerzeugnisse“, Kontext Druckerei GmbH, UW-Nr. 1236



ClimatePartner.com/12538-2006-1004