

DER LANDARBEITER

ORGAN DES TIROLER LAND- UND FORSTARBEITERBUNDES

MIT DEN MITTEILUNGEN DER LANDARBEITERKAMMER TIROL

Ausgabe 3 - 2020 - 7. Jahrgang



Foto: Elisabeth Fitsch

Wichtige Infos
zum
Coronavirus

Seiten 2-3

Aufräumarbei-
ten im Osttiro-
ler Wald

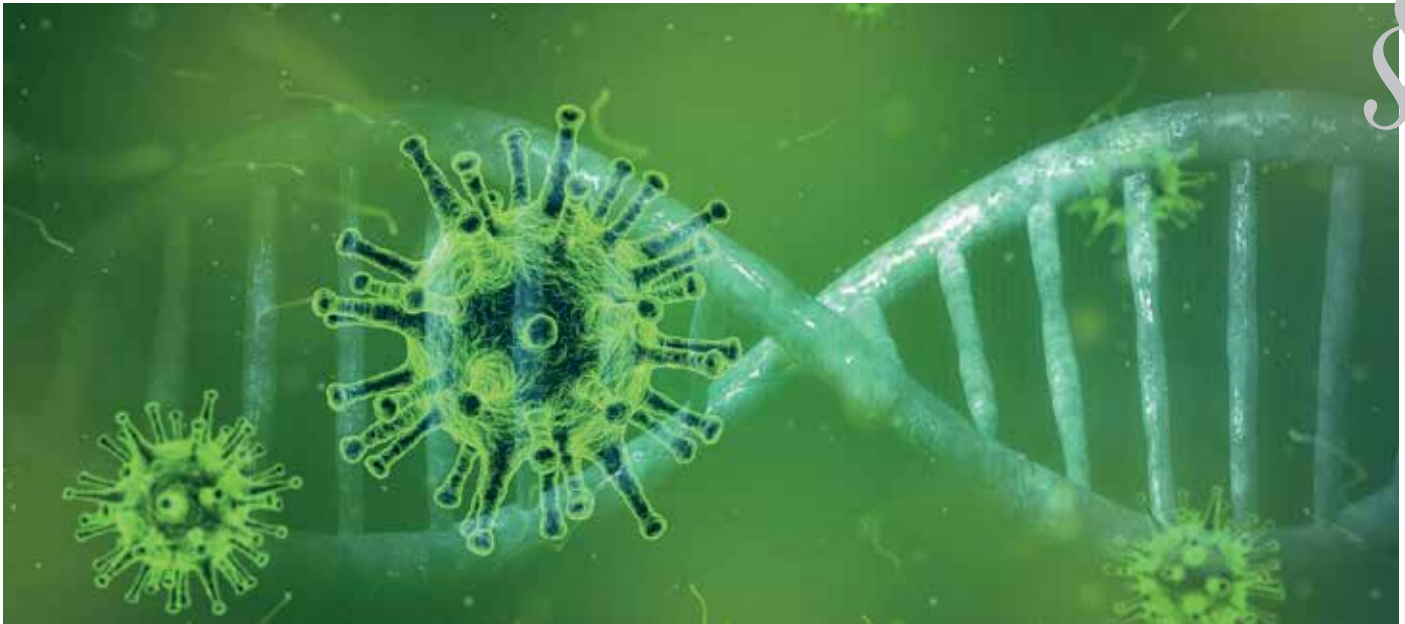
Seiten 4-5

Neue Kollektiv-
verträge

Seiten 6-8

Alle Pensionen
im Überblick

Seiten 10-13



„Coronavirus“ im Arbeitsrecht – Antworten auf wichtige Fragen

Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung von der Arbeit fernbleiben oder Dienstreisen nicht antreten? Kann der Arbeitgeber Urlaub anordnen?

Ein eigenmächtiges Fernbleiben vom Dienst oder Nichtantreten der Dienstreise ist grundsätzlich nicht erlaubt. Eine Ausnahme ist, wenn eine begründete Gefahr bestünde, sich am Arbeitsplatz oder bei der Dienstreise mit dem Virus anzustecken. Diese Ausnahme gilt nicht für Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit Krankheiten öfters zu tun haben, z.B. in Krankenhäusern oder Apotheken. Übrigens muss auch Homeoffice immer vereinbart werden und kann weder einseitig angeordnet noch angetreten werden. Ebenso wenig darf der Arbeitgeber **Urlaub oder Zeitausgleich** einseitig „anordnen“, dies setzt immer eine Vereinbarung voraus.

„Quarantäne“ – Was ist das und muss ich mich dem fügen?

Liegt bei einer Person ein auf Coronavirus (SARS-CoV-2) positiv getestetes Ergebnis vor, ist diese von der örtlich zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde für die Dauer der Erkrankung abzusondern. Ebenso können alle Personen, welche vor Erkrankungsbeginn in direktem Kontakt mit einer vorgenannten Person gestanden sind, abgesondert werden. Die Absonderung besteht darin, dass die Person in einer Krankenanstalt oder in ihrer Wohnung untergebracht wird.

Darüber hinaus können krankheits- oder ansteckungsverdächtige Personen beobachtet und im Einzelfall von der Bezirksverwaltungsbehörde Verkehrsbeschränkungen (wie Fernhalten von öffentlichen Verkehrsmitteln, Veranstaltungen usw.) verhängt werden.

Im Sinne des Gemeinwohls und Vermeidung einer ernsthaften Gefahr empfiehlt sich, vorgenannte verordnete Maßnahmen freiwillig einzuhalten. Erforderlichenfalls können die Maßnahmen zwangsweise durch öffentliche Sicherheitsorgane durchgesetzt sowie Strafen verhängt werden.

Ich bin Arbeitnehmer und befinde mich in vorgenannter „Quarantäne“ – bekomme ich weiterhin mein Entgelt?

Wurde über einen Arbeitnehmer eine vorgenannte Absonderung verhängt, hat dieser gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz. Der Arbeitgeber bekommt anschließend die Entgeltfortzahlung (inkl. DG-Anteil zur gesetzlichen SV) rückerstattet. Dies gilt ebenso im Falle einer Verkehrsbeschränkung – sofern der Arbeitnehmer in der betreffenden Ortschaft wohnhaft oder berufstätig ist.

Ich bin Arbeitnehmer, befinde mich in unverschuldeter „Quarantäne“ – kann mich mein Arbeitgeber entlassen oder kündigen?

Eine fristlose Entlassung ist nicht zulässig. Eine Kündigung ist unter den gesetzlichen Voraussetzungen möglich.

Ich bin Arbeitnehmer und auf Urlaub im Ausland und werde dort unter „Quarantäne“ gestellt – bekomme ich weiterhin mein Entgelt?

Die „Quarantäne“ ist umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen. Für die Verhängung der „Quarantäne“ gelten die nationalen Bestimmungen des Urlaubslandes. Eine Entgeltfortzahlung nach den Bestimmungen des Epidemiegesetzes greift daher nicht. Wurde die „Quarantäne“ vom Arbeitnehmer unverschuldet verursacht, hat er einen Entgeltanspruch bis zu einer Woche. Im Krankheitsfall gelten die längeren gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeiträume. Bei einer wissentlichen Reise in ein Risikogebiet (siehe Reisewarnung

des Außenministeriums, Stand 13.03.2020: Hohes Sicherheitsrisiko für alle Länder weltweit) begibt sich der Arbeitnehmer in Gefahr des Verlustes seines Entgeltanspruches.

Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?

Ja, weil die Infektion bzw. Erkrankung dem Epidemiegesetz unterliegt. Dies dient dem Schutz anderer Mitarbeiter, der Kunden und des Arbeitgebers. Zudem kann der Arbeitgeber nur so Rückforderungsansprüche gegenüber der Behörde gelten machen.

Ich bin Arbeitnehmer und die Schule meiner schulpflichtigen Kinder ist geschlossen – wer übernimmt die Betreuung?

Benötigt das schulpflichtige Kind eine Betreuung und ist der Arbeitnehmer aufgrund seiner Betreuungspflicht am Dienst verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes – in

der Regel bis zu einer Woche. Sind beide Elternteile Arbeitnehmer, können sie diesen Dienstverhinderungsgrund – aber jeweils getrennt voneinander – in Anspruch nehmen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit mit dem Arbeitgeber einen Urlaubs- oder Zeitausgleichsverbrauch zu vereinbaren. Ungeklärt ist, ob die in den Schulen eingerichtete Notbetreuung von den Arbeitnehmern in Anspruch zu nehmen ist und dies dazu führen könnte, dass kein Dienstverhinderungsgrund vorliegt.

Großeltern sollten aufgrund der Ansteckungsgefahr nicht als Betreuungsperson herangezogen werden.

Laut Mitteilung der Bundesregierung vom 12.03.2020 sollen Arbeitgebern, die freiwillig Arbeitnehmern drei Wochen Sonderurlaub zur Betreuung ihrer unter 14-jährigen Kinder wegen Schulschließungen gewähren, ein Drittel der Lohnkosten ersetzt werden. Dies soll zunächst bis Ostern 2020 gelten.



Aufgrund der aktuellen Gegebenheiten und den notwendigen Einschränkungen musste die diesjährige 74. Vollversammlung im Camisianum abgesagt werden.

Der Tiroler Land- und Forstarbeiterbund plant daher eine Verschiebung der Vollversammlung auf einen möglichen Termin im Frühherbst 2020, worüber wir rechtzeitig informieren werden.

Somit ist es auch für die Sprechertage der Landarbeiterkammer ungewiss, ob diese zu den, auf Seite 15 genannten Terminen, regulär stattfinden können.

Alle neuerlichen Termine finden Sie dann wie in gewohnter Weise auf der Homepage sowie in der nächsten Ausgabe des Landarbeiters!



Sechs Millionen Euro für Aufräumarbeiten im Osttiroler Wald

LHStv Josef Geisler dankt Osttirols Waldaufsehern für ihren unermüdlichen Einsatz

250.000 Kubikmeter Schadholz gilt es infolge des massiven Wintereinbruchs im November aufzuarbeiten. Das Land Tirol stellt dafür aus dem Katastrophenfonds sechs Millionen Euro zur Verfügung. Die enormen Waldschäden infolge des Sturmtiefs VAIA Ende Oktober 2018 waren noch nicht aufgearbeitet, als Osttirols Wälder im November 2019 durch den massiven Wintereinbruch neuerlich schwer in Mitleidenschaft gezogen wurden. Allein für die Beseitigung der Schneebruchschäden stellt das Land Tirol aus dem Katastrophenfonds sechs Millionen Euro zur Verfügung.

Das Land Tirol hat nunmehr – wie auch schon im Zuge der Sturmkatastrophe VAIA – ein eigenes Programm zur Unterstützung der Aufräumarbeiten der Waldschä-

den nach den Schneefällen im November aufgelegt. Sechs Millionen Euro sind dafür veranschlagt. „Ohne entsprechende Unterstützung ist die Arbeit im Wald derzeit nicht einmal kostendeckend. Aber das Schadholz muss heraus, sonst kommt der Borkenkäfer hinein und zerstört unser Schutzschild Wald auf Generationen“, führt LHStv. Josef Geisler aus. Der Holzpreis ist europaweit im Keller, doch die Aufarbeitung des Schadholzes ist aufwendig und teuer. Rund die Hälfte der entstehenden Kosten trägt die öffentliche Hand.

Gute Fortschritte

„Es ist eine Riesenherausforderung, das Schadholz aus dem Wald zu bringen und die Schutzfunktion des Waldes wiederherzustellen. Aber in einer gemeinsamen Kraftanstrengung sind wir

auf einem guten Weg“, bedankte sich LHStv. Geisler im Rahmen einer Veranstaltung zu den Schädereignissen bei den Waldaufsehern in den Gemeinden, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Forstdienstes und auch den Waldeigentümerinnen und Waldeigentümern. Sie alle sind wie auch die Fachkräfte seit über einem Jahr im Dauereinsatz.

Eine Spur der Verwüstung und 850.000 Kubikmeter Schadholz haben die beiden Katastrophereignisse in Osttirol hinterlassen. Zum Vergleich: In ganz Tirol wurde im Jahr 2018 eine Million Kubikmeter Holz eingeschlagen. Bei der Beseitigung der Schneebruchschäden vom November ist man noch am Anfang, 70 Prozent der Sturmschäden von 2018 sind aber bereits aufgearbeitet. Zeitweise waren 50 Seilfirmen zugleich beschäftigt. Dort, wo aufgrund des

fehlenden Schutzwaldes Siedlungsgebiete oder Verkehrswege besonders gefährdet waren, sorgt die Wildbach- und Lawinenverbauung in Zusammenarbeit mit dem Forst für entsprechenden Schutz.

Katastrophenmanagement funktioniert

„Es ist beeindruckend, was hier geleistet wird“, meint LHStv. Geisler

nicht nur in Richtung Forst.

Bei den beiden Katastropheneignissen massiv gefordert waren auch die Einsatzkräfte im Bezirk, die Einsatzleitung und die Behörde unter der Führung von Bezirkshauptfrau Olga Reisner sowie das Baubezirksamt und die Agrar Lienz.

Gesperrte Straßen, weggerissene Ufersicherungen und überflute-

te landwirtschaftliche Flächen mussten freigeräumt, wiederhergestellt und rekultiviert werden.

LHStv. Josef Geisler: „Das Katastrophenmanagement und das Zusammenspiel aller Kräfte in Osttirol funktioniert. Aber ich hoffe, dass wir in nächster Zeit vor großen Schadereignissen verschont bleiben.“

Text: Christa Entstrasser-Müller

Vorstandssitzung des ÖLAKT in Salzburg



Der Vorstand des ÖLAKT tagte in Salzburg und befasste sich dabei mit einem Gutachten zur Neudefinition des land- und forstwirtschaftlichen Gebietes.

Im Herbst beauftragte der Vorstand des Österreichischen Landarbeiterkammertages Univ. Prof. Dr. Peter Bußjäger, einen modernen und zeitgemäßen Entwurf einer verfassungsrechtlichen Abgrenzung des land- und forstwirtschaftlichen Gebietes zu erarbeiten. Im Rahmen der Vorstandssitzung wurde eingehend über das jetzt vorliegende Gutachten zur Neudefinition des land- und forstwirtschaftlichen Gebietes diskutiert und die weitere Vorgangsweise beschlossen.

Intensiv wurde auch über die jetzt

stattfindenden Gespräche betreffend Zusammenführung der Landarbeitsordnungen im Landarbeitsgesetz diskutiert. Der Vorstand wurde auch über den Stand der Schaffung einer bundesweiten Berufsjägerausbildung informiert. Thematisiert wurde darüber hinaus auch die immer wieder von Dienstgeberseite geforderten Arbeitgeberzusammenschlüsse.

Eingehend beschäftigte sich der Vorstand auch mit der Neugestaltung der jährlichen Ehrung jener land- und forstwirtschaftlichen Lehrlinge im Landwirtschafts-

ministerium, die ihre Lehrausbildung mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen haben. Die Veranstaltung soll in Zukunft sowohl für die Geehrten als auch für die Ausbildungsbetriebe attraktiver gestaltet werden.

In den Berichten aus den Bundesländern wurden alle Vorstandsmitglieder über die umfassenden Aktivitäten genau informiert. Am Vortag wurde in getrennten Sitzungen der Präsidenten und Direktoren der Landarbeiterkammern über Zukunftsprojekte beraten.

Einigung beim Kollektivvertrag für Dienstnehmer in Gemüse- und Obstbaubetrieben

**100 Euro mehr
für Saisoniers und
Erntehelfer**



Foto: BFLA

Nachdem die erste Kollektivvertragsverhandlung ergebnislos scheiterte, konnte man sich beim zweiten Verhandlungstermin auf eine gemeinsame Vorgangsweise für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Gemüse- und Obstbaubetrieben verständigen.

Ein großes Thema waren die unterschiedlichen Produktionsbedingungen im Vergleich zum benachbarten Ausland, die teilweise zu einem maßgeblichen Wettbewerbsnachteil für die heimischen Betriebe führen. Zudem wird es immer schwieriger, genügend Arbeitskräfte für die Gemüse- und Obsternte zu finden.

Vor dem Hintergrund der Corona-

krise und um die Versorgung mit heimischen Lebensmitteln auch in dieser schwierigen Zeit sicher zu stellen, konnten sich die Dienstnehmer- und Dienstgebervertreter nach langen Verhandlungen auf einen neuen Kollektivvertrag einigen, der rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft tritt.

Sämtliche Löhne und Lehrlingsentschädigungen werden um 2,2 % angehoben, was in Anbetracht der Inflationsrate ein sicherlich gutes Ergebnis darstellt. Zudem ist es gelungen, die Löhne für Saisoniers und Erntehelfer sowie für Gutshandwerker um EUR 100,00 pro Monat zu erhöhen und man hat sich darauf verständigt, dass spätestens im Jahr 2021 auch in diesem Bereich der Mindestlohn

von EUR 1.500,00 EUR brutto erreicht werden sollte.

Basis für dieses Verhandlungsergebnis bildete sicherlich auch die in den vergangenen Monaten stattgefundene Arbeitsgruppe, bei der zeitgemäße Änderungen in Bezug auf die Arbeitszeit, die Entlohnung der Feiertagsarbeit, die Abgeltung der Überstunden sowie die Auszahlungstermine für die Sonderzahlungen vereinbart wurden.

Die Verhandlungen waren insgesamt geprägt von gegenseitiger Wertschätzung und konnten im Detail folgende Verhandlungsergebnisse erzielt werden:

KV Gemüse- und Obstbau

1. Erhöhung der kollektivvertraglichen Stundenlohnsätze um 2,2 %, jeweils kaufmännisch gerundet auf volle Euro-Cent-Beträge.
2. Erhöhung der Lohnkategorie e) „Gutshandwerker“ von derzeit EUR 7,89 auf EUR 8,47 brutto pro Stunde.
3. Erhöhung der Lohnkategorien f) „Obst- und Feldgemüsebauarbeiter/Hilfsarbeiter/Saisoniers“ und der Lohnkategorie g) „Erntehelfer“ von derzeit EUR 7,52 brutto auf EUR 8,10 brutto pro Stunde.
4. Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen sowie der Pflichtpraktikantenentschädigungen um 2,2 %, jeweils kaufmännisch gerundet auf volle Euro-Beträge.

5. Umsetzung der in der Arbeitsgruppe vereinbarten Änderungen in Bezug auf die Arbeitszeit, die Entlohnung der Feiertagsarbeit, die Abgeltung der Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie der Auszahlungstermine für die Sonderzahlungen.

6. Änderung des § 2 Abs. 1 in Bezug auf die Geltungsdauer mit folgendem Wortlaut:

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2020 in Kraft. Er kann von beiden Teilen mittels einge-

schriebenen Briefes unter Einhaltung dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalender- vierteljahres gekündigt werden.

7. Zwischen den Kollektivvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass der Mindestlohn in Höhe von EUR 1.500,00 brutto mit 1. März 2021 erreicht werden soll.

8. Inkrafttreten/Laufzeit: 1. März 2020 / 12 Monate

2 % Lohnerhöhung im Gartenbau

Außerordentliche Erhöhung für Hilfskräfte

Bei der zweiten Verhandlungsrunde zum Abschluss eines Kollektivvertrages für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben Tirols konnten sich die jeweiligen Vertreter auf einen neuen Kollektivvertrag einigen, der rückwirkend mit 1. März 2020 in Kraft tritt.

Die Dienstgeberseite war vertreten durch Gärtnermeister Peter Pfeifer, Obmann der Tiroler Gärtner, Gärtnermeister Josef Norz und seinem Sohn Josef Norz jun., den Vorstandsmitgliedern Christian Jägerbauer und Reinhard Jäger, dem Vertreter der Landwirtschaftskammer ÖkR Josef Schirmer und der Rechtsreferentin Mag.a Nicole Haas.

Auf Dienstnehmerseite waren an den Verhandlungen KR Manfred Mair, KR Franz Prantl, Mag. Johannes Schwaighofer und Landessekretär Dr. Günter Mösl beteiligt.

Die Tiroler Gärtnereien gehören in ihrer Gesamtbetrachtung



zu den größten Arbeitgebern in der heimischen Land- und Forstwirtschaft und bilden pro Jahr annähernd 100 Lehrlinge aus. Die Verhandlungen waren daher überschattet von der Coronakrise und der Sorge, dass auch die Tiroler Gärtnereien von starken Umsatzeinbußen betroffen sein könnten.

Vor diesem Hintergrund kann das Verhandlungsergebnis von 2 % für die Dienstnehmervorteiler als gerade noch akzeptabel betrachtet werden, wobei es gelungen ist, die niedrigsten Löhne für Hilfskräfte, Saisoniers und Erntehelfer

von derzeit EUR 7,52 auf EUR 8,00 pro Stunde zu erhöhen. Dies bedeutet für die untersten Lohnkategorien eine Lohnsteigerung von annähernd 6,4 % und ist es dadurch gelungen, einen großen Schritt in Richtung EUR 1.500,00 Mindestlohn zu machen, der spätestens im nächsten Jahr erreicht werden soll.



Foto: Elisabeth Fitsch

Die Ergebnisse stellen sich im Detail wie folgt dar:

KV-Gartenbau

1. Erhöhung der kollektivvertraglichen Stundenlöhne um 2,00 % bei gleichzeitiger Aufrundung auf volle Euro-Cent-Beträge.

2. Erhöhung der Lohnkategorien Teilqualifikanten, Gartenarbeiter und Gartenarbeiterinnen, Erntehelfer und Saisoniers von derzeit EUR 7,52 brutto pro Stunde auf EUR 8,00 brutto pro Stunde.

3. Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen und der Praktikantenentschädigung um 2 % bei gleichzeitiger Aufrundung auf volle Euro-Beträge.

4. Verlängerung der befristeten Lohnkategorie für Teilqualifikanten gemäß § 11 Abs. 1 auf ein Jahr.

5. Änderung des § 2 Abs. 1 in Bezug auf die Geltungsdauer des Kollektivvertrages mit folgendem Wortlaut:

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2020 in Kraft. Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

6. Zwischen den Kollektivvertragsparteien besteht Einvernehmen darüber, dass der Mindestlohn in Höhe von EUR 1.500,00 brutto mit 1. März 2021 erreicht werden soll.

7. Inkrafttreten/Laufzeit: 1. März 2020/12 Monate.

Ausfertigungen der neu abgeschlossenen Kollektivverträge können über die Homepage der Landarbeiterkammer Tirol oder des Tiroler Land- und Forstarbeiterbundes jederzeit kostenlos heruntergeladen werden. Jene Personen, die keinen Internetzugang haben, können über die Landarbeiterkammer Tirol, Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck, Tel.: 05 92 92 3000, für Dienstnehmer kostenlos, natürlich weiterhin die schriftlichen Ausfertigungen der Kollektivverträge anfordern.

FÖRDERUNGEN DER LAK

Landarbeiter-Eigenheimbau

Zinsenloses Darlehen:

abhängig von Mitteln und Gesamtbaukosten
- max. € 20.000,00

Zinsenloses Darlehen für energiesparende und umweltfreundliche Maßnahmen:

Einbau Biomasseheizanlagen, Wärmepumpe usw.
- max. € 5.000,00

Zuschuss:

- Betrag abhängig von Berufsbild, Einkommens- und Familiensituation zw. € 3.000,00 und € 7.500,00 + € 1.100,00 Erhöhungsbetrag pro Kind

Land- und Forstarbeiterhilfswerk

Lernbeihilfen:

Einmalige, nicht rückzahlbare Beihilfe für Kammerzugehörige und deren Kinder pro Schuljahr (ab 9. Schulstufe) bzw. Kursbesuch
- Betrag abhängig von Schulstufe bzw. Kurs bis max. € 280,00

Darlehen:

Zinsenloses Darlehen für Wohnraumbeschaffung, Infrastrukturmaßnahmen, Kreditrückzahlung usw.
- max. € 5.000,00
Nach Abzahlung neuerliche Antragstellung möglich.

Beihilfen:

Einmalzahlung bei besonderen Notständen (Todesfall, schwere Erkrankung, Zahnregulierung, etc.)
- Fallbezogene Höhe in Abhängigkeit der Aufwendungen

Führerscheinbeihilfen:

Einmalige, nicht rückzahlbare Beihilfe für die Absolvierung des Führerscheins der Klasse „B“ - Auto ausschließlich an Kammerzugehörige
- € 100,00

Treueprämien

Bei einer anrechenbaren, ununterbrochenen Dienstzeit, bei ein und demselben Dienstgeber bzw. Betrieb von **10 Jahren:**
- € 75,00

Bei einer anrechenbaren Dienstzeit von **25 Jahren:**
- € 175,00

Bei einer anrechenbaren Dienstzeit von **35 Jahren:**
- € 275,00

Bei einer anrechenbaren Dienstzeit von **45 Jahren:**
- € 450,00

Wiedereingliederungsteilzeit

Sanfter Wiedereinstieg in den Berufsalltag



Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, haben damit die Chance, sich für die Dauer von mindestens 1 bis zu 6 Monaten wieder sukzessive in den Arbeitsprozess einzufügen. Falls es als medizinisch notwendig erachtet wird, ist auch eine einmalige Verlängerung zulässig, wobei das Gesamtausmaß der Teilzeit aber 9 Monate nicht übersteigen darf.

Die Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit:

- Es muss einen durchgehenden Krankenstand von mindestens sechs Wochen im selben Dienstverhältnis geben
- Ein bestehendes Dienstverhältnis seit zumindest drei Monaten
- Arbeitsfähigkeit zum Antrittszeitpunkt (ärztliche Bestätigung)
- Beratung über die Gestaltung der Wiedereingliederungsteilzeit und Erstellung eines Wiedereingliederungsplans durch die Einrichtung „fit2work“

- Bewilligung des Wiedereingliederungsgeldes durch den chef- bzw. kontrollärztlichen Dienst der ÖGK

Einvernehmen mit dem Dienstgeber

Das Modell ist für beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, freiwillig. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf um höchstens 50 Prozent und mindestens 25 Prozent reduziert werden.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf nicht unter 12 Stunden liegen. Der Arbeitgeber zahlt seinem Mitarbeiter in Wiedereingliederungszeitraum ein Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeit – darüber hinaus bekommt der Arbeitnehmer ein Wiedereingliederungsgeld in Höhe von 50 Prozent des Krankengeldes.

Die Auszahlung erfolgt monatlich im Nachhinein durch die ÖGK.

Ein erneuter Bezug des Wiedereingliederungsgeldes ist nach dem Ablauf von 18 Monaten möglich.

Höhe und Dauer des Wiedereingliederungsgeldes

Als Berechnungsgrundlage für das Wiedereingliederungsgeld wird das dem Arbeitnehmer jeweils zustehende erhöhte Krankengeld herangezogen; dies entspricht 60 % der Bemessungsgrundlage, welche in der Regel das Entgelt (inklusive anteiliger Berücksichtigung der Sonderzahlungen) darstellt. Das Wiederein-

gliederungsgeld gebührt dann anteilig und zwar entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer bezieht vor der Wiedereingliederungsteilzeit ein Entgelt von € 2.000,-; das volle errechnete Wiedereingliederungsgeld beträgt daher € 1.200,-. Während der Wiedereingliederungsteilzeit bezieht er ein Entgelt von € 1.000,- und ein Wiedereingliederungsgeld von € 600,-.

Sobald der Arbeitnehmer nur mehr Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von weniger als 50 % hat, gebührt das Wiedereingliederungsgeld in Höhe von € 1.200,-, abzüglich des fortgezählten Entgelts. Wird beispielsweise ein Entgelt von € 300,- fortgezahlt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Wiedereingliederungsgeld von € 900,-.

Nach dem Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches gebührt das Wiedereingliederungsgeld in Höhe von € 1.200,-.

Durch die Wiedereingliederungsteilzeit wurde ein arbeits- und sozialrechtliches Modell geschaffen, das den längeren Verbleib von Arbeitnehmern im Erwerbsleben fördern soll.

Zusätzlich soll ein Anreiz geschaffen werden, in den Job zurückzukehren.

ALLE PENSIONEN

Pensionsart	Wartezeit	Altersbestimmungen	Erwerbstätigkeit																						
Alters(regel) pension §§ 253, 261 ASVG §§ 4, 15 APG	<p>Nach APG: (§ 4 Abs. 1) für ab. 1.1.1955 Geborene</p> <p>180 Versicherungsmonate (=15 Jahre), von denen mind. 84 Monate (=7 Jahre) durch eine Erwerbstätigkeit erworben wurden, dazu zählen auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstversicherung bei Pflege eines Kindes mit Behinderung - Weiter- bzw. Selbstversicherung für die Pflege eines nahen Angehörigen ab Pflegestufe 3 - Familienhospizkarenz - Bezug von Pflegekarenzgeld bei Pflegezeit <p>Wenn bis 1.12.2004 mind. 1 Vers. Monat vorliegt, greift im Günstigkeitsfall auch die ASVG-Wartezeit.</p>	<p>Männer ab 65. Lebensjahr (LJ) und Frauen ab 60. Lebensjahr*</p> <p>*Übergangsregelung ab 2024 bis 2033 wie folgt:</p> <table style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Geb. von - bis</th> <th>LJ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2.12.63 – 1.6.64</td><td>60,5</td></tr> <tr><td>2.6.64 – 1.12.64</td><td>61</td></tr> <tr><td>2.12.64 – 1.6.65</td><td>61,5</td></tr> <tr><td>2.6.65 – 1.12.65</td><td>62</td></tr> <tr><td>2.12.65 – 1.6.66</td><td>62,5</td></tr> <tr><td>2.6.66 – 1.12.66</td><td>63</td></tr> <tr><td>2.12.66 – 1.6.67</td><td>63,5</td></tr> <tr><td>2.6.67 – 1.12.67</td><td>64</td></tr> <tr><td>2.12.67 – 1.6.68</td><td>64,5</td></tr> <tr><td>ab 2.6.68</td><td>65</td></tr> </tbody> </table>	Geb. von - bis	LJ	2.12.63 – 1.6.64	60,5	2.6.64 – 1.12.64	61	2.12.64 – 1.6.65	61,5	2.6.65 – 1.12.65	62	2.12.65 – 1.6.66	62,5	2.6.66 – 1.12.66	63	2.12.66 – 1.6.67	63,5	2.6.67 – 1.12.67	64	2.12.67 – 1.6.68	64,5	ab 2.6.68	65	<p>Die Aufgabe der Erwerbstätigkeit ist nicht erforderlich.</p> <p>Beantragt ein 65-jähriger Mann oder eine 60-jährige Frau eine Alterspension, steht es ihm/ihr frei, die Berufstätigkeit aufzugeben, das bisherige Dienstverhältnis fortzusetzen, ein neues Dienstverhältnis aufzunehmen, eine selbständige Erwerbstätigkeit fortzusetzen oder eine selbständige Erwerbstätigkeit zu beginnen.</p> <p>Eine normale Alterspension gebührt immer ungekürzt.</p>
Geb. von - bis	LJ																								
2.12.63 – 1.6.64	60,5																								
2.6.64 – 1.12.64	61																								
2.12.64 – 1.6.65	61,5																								
2.6.65 – 1.12.65	62																								
2.12.65 – 1.6.66	62,5																								
2.6.66 – 1.12.66	63																								
2.12.66 – 1.6.67	63,5																								
2.6.67 – 1.12.67	64																								
2.12.67 – 1.6.68	64,5																								
ab 2.6.68	65																								
Erhöhte Alterspension (Bonifikation) § 261C ASVG	wie Alterspension	<p>Wenn trotz Erreichen des Anfallsalters für die Alterspension (60. bzw. 65. LJ) weitergearbeitet wird, ohne eine Eigenpension zu beanspruchen.</p>																							
Langzeitversicherungspension („Hackler-Pension“)	wie Alterspension	<p>Männer, nach dem 31.12.1953 geboren, mit 62. LJ, Frauen nach folgender Übergangsregelung:</p> <table style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Geb. von – bis</th> <th>LJ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1.1.59 – 31.12.59</td><td>57</td></tr> <tr><td>1.1.60 – 31.12.60</td><td>58</td></tr> <tr><td>1.1.61 – 31.12.61</td><td>59</td></tr> <tr><td>1.1.62 – 1.12.63</td><td>60</td></tr> <tr><td>2.12.63 – 1.6.64</td><td>60,5</td></tr> <tr><td>2.6.64 – 1.12.64</td><td>61</td></tr> <tr><td>2.12.64 – 1.6.65</td><td>61,5</td></tr> <tr><td>ab 2.6.65</td><td>62</td></tr> </tbody> </table>	Geb. von – bis	LJ	1.1.59 – 31.12.59	57	1.1.60 – 31.12.60	58	1.1.61 – 31.12.61	59	1.1.62 – 1.12.63	60	2.12.63 – 1.6.64	60,5	2.6.64 – 1.12.64	61	2.12.64 – 1.6.65	61,5	ab 2.6.65	62	<p>Wegfall der Pension, wenn das Bruttoeinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2020: 460,66 €/Monat) liegt.</p>				
Geb. von – bis	LJ																								
1.1.59 – 31.12.59	57																								
1.1.60 – 31.12.60	58																								
1.1.61 – 31.12.61	59																								
1.1.62 – 1.12.63	60																								
2.12.63 – 1.6.64	60,5																								
2.6.64 – 1.12.64	61																								
2.12.64 – 1.6.65	61,5																								
ab 2.6.65	62																								

IM ÜBERBLICK

Besondere Voraussetzungen	Ausmaß der Pension										
	<ul style="list-style-type: none"> - Für Personen, die vor dem 1.1.1955 geboren wurden, erfolgt die Pensionsberechnung nach dem Bemessungsgrundlagensystem (Pensionshöhe = Gesamtbemessungsgrundlage x Prozentsatz). - Der Prozentsatz hängt von der Zahl der erworbenen Versicherungsmonate und vom Pensionsantrittsalter ab. - Pro VJ gebührt bei Inanspruchnahme der Pension zum Regelpensionsalter 1,78 % der Gesamtbemessungsgrundlage. Sind keine KEZ-Monate vorhanden, sind G-BMGL und BMGL ident. Es werden 2 Pensionsberechnungen durchgeführt: erstens nach geltendem Recht und zweitens eine Vergleichspension nach dem Gesetzesstand 31.12.2003. Die zur Auszahlung gelangende Pension muss mind. einen bestimmten Prozentsatz der Vergleichspension betragen. - Für Personen, die ab 1.1.1955 geboren wurden, erfolgt die Pensionsberechnung nach den Bestimmungen des APG, d.h. es wurde für diesen Personenkreis ein Pensionskonto aufgebaut. - Zum Stichtag 1.1.2014 wurde dafür eine Kontoerstgutschrift“ errechnet. Dazu kommen die jährlichen Teilgutschriften (1,78 % der Jahres-Beitragsgrundlagen). 										
	<p>Wie Alterspension, darüber hinaus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - für je 12 Monate der späteren Inanspruchnahme der Alterspension gebührt frühestens ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit (§ 236) eine Erhöhung um 4,2 % der Leistung nach § 261 bis max. 91,76 % der Höchstbemessungsgrundlage - Bleibt ein Rest von weniger als 12 Monaten, so beträgt das Ausmaß der Erhöhung für jeden Restmonat 1/12 von 4,2 % (=0,35%) - bei aufrechtem Dienstverhältnis über 65 (Männer) bzw. 60 (Frauen) Lebensjahre Reduktion der PV-Beiträge um die Hälfte (für Pensionsberechnung wird die volle BGL berücksichtigt) 										
<p>Männer benötigen 540 Beitragsmonate, Frauen, geb. bis 31.12.1958, benötigen 480 Beitragsmonate, danach Übergangsregelung wie folgt:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Geb. von – bis</th> <th style="text-align: right;">Beitragsmonate</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.59 – 31.12.59</td> <td style="text-align: right;">504</td> </tr> <tr> <td>1.1.60 – 31.12.60</td> <td style="text-align: right;">516</td> </tr> <tr> <td>1.1.61 – 31.12.61</td> <td style="text-align: right;">528</td> </tr> <tr> <td>ab 1.1.62</td> <td style="text-align: right;">540</td> </tr> </tbody> </table> <p>Es werden grds. nur Beitragsmonate auf Grund Erwerbstätigkeit berücksichtigt, als solche zählen auch Zeiten der Kinderziehung (KEZ; bis max. 60 Monate), Zeiten des Bezuges von Wochengeld sowie des Präsenz-/Zivildienstes.</p>	Geb. von – bis	Beitragsmonate	1.1.59 – 31.12.59	504	1.1.60 – 31.12.60	516	1.1.61 – 31.12.61	528	ab 1.1.62	540	<p>Für ab 1.10.52 geborene Männer und ab 1.1.55 geborene Frauen: Abschlag: 4,2%/Jahr (0,35%/Monat), maximal: 15% *siehe dazu auch Neuregelung ab 1.1.2020</p>
Geb. von – bis	Beitragsmonate										
1.1.59 – 31.12.59	504										
1.1.60 – 31.12.60	516										
1.1.61 – 31.12.61	528										
ab 1.1.62	540										

Pensionsart	Wartezeit	Altersbestimmungen	Erwerbstätigkeit
Korridor-pension § 4 ABS 2 APG	wie Alterspension	<p>• Männer und Frauen ab dem 62. Lebensjahr</p> <p>Praktische Bedeutung hat die Korridor-pension bis zum Jahr 2027 aber nur für Männer, da bis zu diesem Zeitpunkt Frauen die Regelpension mit dem 60.LJ in Anspruch nehmen können. Für Frauen wird die Korridor-pension daher erst 2028 Bedeutung haben.</p>	Wegfall der Pension, wenn das Bruttoeinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2020: 460,66 €/Monat) liegt.
Schwerar-beitspension	wie Alterspension	Männer und Frauen ab dem 60. LJ	Wegfall der Pension, wenn das Bruttoeinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze (2020: 460,66 €/Mon) liegt.
Invalidität- und Berufs-unfähigkeits-Pension §§ 254ff, 261, 271ff ASVG § 6 APG	<ul style="list-style-type: none"> - bis zum 50. LJ 60 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 10 Jahre (= Rahmenfrist); - zw dem 50. und 60. LJ ist pro weiterem Lebensmonat ein weiterer Versicherungsmonat notwendig, wobei sich die Rahmenfrist um 2 Monate erhöht; - ab dem 60. LJ 180 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 30 Jahre oder - 180 Beitragsmonate (Selbstversicherung bis max. 12 Monate) oder 300 Versicherungsmonate - Keine Wartezeit, wenn: <ul style="list-style-type: none"> • Folge von Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, • Stichtag vor Vollendung des 27. LJ liegt und mindestens 6 Versicherungsmonate vorliegen. 		<p>Gem. § 86 Abs. 3 Z. 2 ASVG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgabe der Tätigkeit auf Grund derer Invaldität besteht (Ausnahme: Pflegegeldbezieher ab Stufe 3) - Im Falle einer Erwerbstätigkeit wird Pension als Teilpension gewährt.
Witwen(r) pension §§ 258, 264 ASVG; § 7 APG	Wartezeit für Verstorbene wie bei Invaliditätspension	Heiratet ein(e) Pensionist(in), so gebührt nach dem Tod eine unbefristete Witwen(r)pension nur, wenn aus der Ehe ein Kind stammt bzw. legitimiert wurde oder die Ehe eine bestimmte Zeit gedauert hat.	
Waisenpension §§ 260, 266 ASVG; § 7 APG			

Besondere Voraussetzungen	Ausmaß der Pension
<p>ab Stichtag 2017: 480 Versicherungsmonate (=40 Versicherungsjahre)</p>	<p>Seit 1.1.2014 gilt: Für nach dem 31.12.1954 geborene Personen beträgt der Abschlag 0,425 % pro Monat (= 5,1 % pro Jahr – max. 15,3 %) der Pension.</p>
<p>540 Versicherungsmonate und Schwerarbeit durch mindestens 120 Monate in den letzten 20 Jahren SONDERBESTIMMUNG: Frauen, geb. 1.1.59 bis 31.12.63, haben Anspruch auf Schwerarbeitspension mit 55.LJ, wenn 40 qualifizierte Versicherungsjahre vorliegen.</p>	<p>Bei der Schwerarbeitspension beträgt der Abschlag pro Jahr der Inanspruchnahme der Pension vor dem Regelpensionsalter 1,8 % der Leistung, bei Inanspruchnahme der Schwerarbeitspension 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter 9 % der beim Regelpensionsalter gebührenden Leistung. *siehe dazu auch Neuregelung ab 1.1.2020</p>
<p>Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit liegt vor bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angestellten mit Berufsschutz: wenn sich ihr Gesundheitszustand soweit verschlechtert hat, dass sie außerstande sind, ihren bisherigen oder einen gleichwertigen Beruf auszuüben. - Eine Verweisung auf die nächstniedrigere Verwendungsgruppe ist nach der ständigen Judikatur des OGH zulässig; - Arbeitern mit Berufsschutz: wenn sich ihr Gesundheitszustand soweit verschlechtert hat, dass sie aus Gesundheitsgründen in ihrem Berufsfeld nicht mehr arbeiten können; - Personen ohne Berufsschutz: wenn sie zu keiner geregelten Erwerbstätigkeit mehr fähig sind. Berufsschutz liegt vor, wenn in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens 7,5 Jahre (90 Monate) eine Tätigkeit als Angestellter oder in einem erlernten Beruf ausgeübt wurde. Hat der Versicherte bereits das 59. LJ vollendet (2016 das 59. LJ; ab 2017 das 60.LJ) gilt der sog. Tätigkeitschutz: für die Beurteilung der Invalidität/Berufsunfähigkeit gilt die Tätigkeit, die in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag mindestens durch 10 Jahre ausgeübt wurde; dabei sind zumutbare Änderungen der Tätigkeit zu berücksichtigen. 	<p>Pensionsabschlag 4,2% pro Jahr, der Maximalabschlag darf aber 13,8 % der Leistung nicht übersteigen.</p> <p>Für Personen, die nach dem 1. Jänner 1964 geboren wurden, gelten die bisherigen Regelungen nicht mehr! Diese Personen erhalten eine Pension nur dann, wenn dauernde Invalidität/BU vorliegt; liegt vorübergehende Invalidität/BU vor, so gebührt bei Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation Umschulungsgeld (AMS) in Höhe des Arbeitslosengeldes plus 22 % oder bei Maßnahmen der gesundheitlichen Rehabilitation Rehabilitations-geld (GKK) in Höhe des Krankengeldes (mind. Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende). *siehe dazu auch Neuregelung ab 1.1.2020</p>
<p>Wenn aus der Ehe ein Kind stammt oder durch Eheschließung legitimiert wurde oder die/der Witwe/Witwer im Zeitpunkt des Todes des Ehepartners das 35.LJ vollendet hat oder die Ehe mind. 10 Jahre gedauert hatte. Ansonsten ist die Pension auf 2,5 Jahre befristet.</p>	
<p>Kinder bis zur Vollendung des 18. LJ; darüber hinaus nur, wenn das Kind eine Berufsausbildung bzw. ein Studium (ernsthaft und zielstrebig) betreibt, jedoch max. bis zur Vollendung des 27. LJ.</p>	

Seniorenalltag

von Reinhard Witting



Rückkehr in die wunderbare Landschaft

Im August 2017 durfte ich im Landarbeiter im Artikel „Nahtoderfahrung“ über ein Erlebnis unserer Bekannten Frau Evi schreiben. Sie berichtete mir damals davon, dass sie nach einem schweren Unfall und Aufenthalt in der Intensivstation ein Nahtoderlebnis hatte und von ihren Erinnerungen daran. Ende Feber ist Frau Evi nun verstorben und ich setzte diesen Bericht von damals fort.

Margot und ich kennen Frau Evi schon durch viele Jahrzehnte. Wir durften ihr, besonders in den schwierigen Zeiten ihres Lebens, zur Seite stehen.

Frau Evi, eine gebürtige Berlinerin, ist mit 17 Jahren - der Liebe zu den Bergen wegen - nach Tirol gekommen und hat hier dann mit 20 Jahren geheiratet. Sie lebte zuerst in Fulpmes, um dann nach dem Scheitern ihrer Ehe einen Witwer im Lechtal zu heiraten. Sie blieb kinderlos. Nach dessen Tod, dem Verlust ihres Wohnrechtes, ihrem Alter und Gesundheit geschuldet, übersiedelte sie schließlich vom Lechtal in eine schöne Mietwohnung nach Reutte.

Dort hatte sie dann auch 2017 den Unfall, der sie ins Krankenhaus, die Intensivstation und anschließend zur Pflege ins Altersheim gebracht hatte. Damals hat sie mir dann von ihrem Nahtoderlebnis berichtet: „Ich war in einer wunderbaren Landschaft. Es gab dort Berge, grüne Wiesen, viele Leute, angezogen mit weiten, bunten Kleidern. Sie haben gegessen, getrunken, gesungen. Alle waren lustig. Die Stimmung war soo fröhlich. Da dachte ich mir, hier ist es aber schön!“ (Landarbeiter Dezember 2017)

Jetzt Ende Feber ist Frau Evi im Seniorenzentrum verstorben und wohl endgültig in dieser wunderbaren Landschaft angekommen.

Frau Evi hatte in ihrem Leben viele Erkrankungen zu überstehen. Ihre neuerliche Krebserkrankung 2019 erforderte wiederum mehrere Klinikaufenthalte. Sie setzte ihre Hoffnung nochmals ganz auf die in Aussicht gestellte Strahlentherapie. Schließlich wurde diese im Januar durchgeführt. Allerdings war diese dann sehr anstrengend und belastend. Trotzdem gab es bei ihr immer wieder hoffnungsvolle Stunden und Momente. So meinte sie in einer solchen Phase: „Jetzt

möchte ich doch noch den 80er (Mai 2020) erleben. Da feiern wir nochmals schön miteinander!“

Dazu ist es dann leider nicht mehr gekommen. Alle die Frauen und Familien, die ihr schon nach der Übersiedlung nach Reutte beigestanden sind, waren dann auch vom Aufenthalt im Seniorenzentrum bis zu ihrem Tod an ihrer Seite.

Frau Evi war gerne im Seniorenzentrum, das sie schon nach ihrem Unfall, als sie einige Male in der Woche in die Tagespflege kommen durfte, gut kannte. Sie hat sich stets darauf gefreut, mit den Bewohnern dort zu reden und zu spielen. Sie war voll des Lobes über Programm und Aufmerksamkeit sowie über Personal und Küche.

Die Auffassung der Wohnung, die ich in Abstimmung mit ihr veranlasste, war dann nochmals ein großer Einschnitt in ihrem Leben, zumal sie sich wieder von so vielen liebgewonnenen Dingen trennen

musste.

Geistig war Frau Evi immer in der Lage, alles genau mitzuverfolgen und so konnte sie noch wenige Tage vor dem Sterben im Rollstuhl sitzend und mit entsprechender ärztlicher Hilfe einigermaßen den Tagesablauf mitmachen.

Die letzten Tage war Frau Evi sehr schwach. Zwei Tage vor ihrem Tod hatte sie noch mit dem Leiter des Seniorenzentrums ein intensives und berührendes Gespräch, in dem sie schließlich, wie er mir später erzählte, schon etwas müde am Schluss meinte: „Ich danke euch für alles, du kannst mich jetzt loslassen und ich grüß deine Eltern im Himmel!“

Das Leben dieser sehr beeindruckenden Frau war dann zwei Tage später zu Ende gegangen. Einer Frau,

„Ich danke euch für alles, Du kannst mich jetzt loslassen und ICH grüß deine Eltern im Himmel“

die Menschen mochte, die gerne lebte, das Positive immer in den Vordergrund stellte und schließlich auch noch ihren Körper der Anatomie vermachte.

Bei einem schönen, schlichten Abendgottesdienst in der Evangelischen Kirche beteten wir für sie und gedachten ihres Lebens und Sterbens: Zwar in Abwesenheit ihrer sterblichen Hülle, dafür - wie wir spürten - in Anwesenheit der Aura ihrer Persönlichkeit. Pfarrer Mathias erinnerte sich dabei gerne an viele beeindruckende Begegnungen mit ihr. Auf Wunsch des Pfarrers habe ich dabei den Lebenslauf und die Abschiedsworte vorgetragen. Eingebettet in den Spruch, den ich in ihren Unterlagen fand und auch auf Parte und Sterbebild verwendet habe: „**Wer**

einen Engel zum Freund hat, braucht die ganze Welt nicht mehr zu fürchten.“

Frau Evi ist heimgekehrt zu ihrem Schöpfer, in die „... wunderbare Landschaft, mit Bergen und Wiesen, vielen Leuten, die alle soo fröhlich waren!“

Ich selbst konnte mich noch am Abend vor ihrem Sterben mit einem Gebet und Kreuzzeichen auf ihre Stirn verabschieden.

Neben den Alltagsfreuden mit den Enkelkindern, den Urlauben und vielen andern schönen Dingen, kommen - wie man sieht - auch solche Erlebnisse im Alltag vor und haben ihren Platz darin zu finden.

Ehrung für 60-jährige Treue zum Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

BO Ing. Helmut Lang und OVM Helmut Trutschnig aus Wattens besuchten die Jubilare Herbert Prem aus Vögelsberg sowie Albert Jenewein aus Kolsassberg, die an der Vollversammlung im Frühjahr 2019 nicht teilnehmen konnten, um ihm die Urkunde für 60-jährige Mitgliedschaft beim Tiroler Land- und Forstarbeiterbund zu überreichen.

Die beiden freuten sich sehr für die Anerkennung und wünschten den beiden alles Gute!



Jubilar Albert Jenewein

Sprechtage der Landarbeiterkammer Tirol

◆◇ Wörgl	16. April 2020	09.00-12.00 Uhr
◆◇ Rotholz	16. April 2020	13.30-15.30 Uhr
◆◇ Lienz	20. April 2020	10.00-12.30 Uhr
◆◇ Imst	22. April 2020	09.00-11.30 Uhr
◆◇ Reutte	22. April 2020	14.00-16.00 Uhr

Die Sprechtage finden in den jeweiligen Bezirkslandwirtschaftskammern statt.

Die land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, Angestellten, Lehrlinge und Pensionisten erhalten hiebei von **Mag. Johannes Schwaighofer** Auskünfte in Fragen des Arbeitsrechtes, des Sozialrechtes (Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung), des Steuerrechtes und in allgemeinen Rechtsfragen sowie von **Andrea Mauracher, BEd.** in Fragen der Förderung des Landarbeiter-Eigenheimbaues und des sonstigen Förderungswesens der Landarbeiterkammer.

Unterlagen sind mitzubringen!



LAK Kammerpräsident und Landesobmann des TLFAB

Andreas Gleirscher

Mobil: 0664/839 89 10

E-Mail: andreas.gleirscher@lkv-tirol.at



LAK Kammerdirektor und Landessekretär des TLFAB

Dr. Günter Mösl

Tel.: 05 92 92/ DW 3001

Mobil: 0664/632 80 90

E-Mail: guenter.moesl@lk-tirol.at



Tiroler Land und Forstarbeiterbund

Margit Unsinn

Tel.: 05 92 92/ DW 3010

E-Mail: tlfab@lk-tirol.at

Sekretariat, Mitgliederverwaltung



Landarbeiterkammer Tirol

Elisabeth Fitsch

Tel.: 05 92 92/ DW 3000

E-Mail: lak@lk-tirol.at

Sekretariat, Homepagebetreuung, Gestaltung Mitteilungsblatt



Rechtsabteilung

Mag. Johannes Schwaighofer

Tel.: 05 92 92/ DW 3002

Mobil: 0660/ 347 76 46

E-Mail: johannes.schwaighofer@lk-tirol.at

Beratung und Information in arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Angelegenheiten, Vertretung beim Arbeits- und Sozialgericht, Kollektivverträge



Förderungsabteilung

Andrea Mauracher, BEd.

Tel.: 05 92 92/ DW 3003

Mobil: 0664/ 6025 98 3003

E-Mail: andrea.mauracher@lk-tirol.at

Beratung und Information im Bereich Förderung



Sachbearbeiterin

Katharina Wegscheider

Tel.: 05 92 92/ DW 3004

E-Mail: katharina.wegscheider@lk-tirol.at

Land- und Forstarbeiterhilfswerk, Abwicklung Landarbeiterkammer-Ehrungen



Abteilung für Rechnungswesen

Brigitte Redolfi

Tel.: 05 92 92/ DW 3005

E-Mail: brigitte.redolfi@lk-tirol.at

Buchhaltung, Förderungsabteilung

Unsere nächste Ausgabe des Mitteilungsblattes „Der Landarbeiter“ erscheint voraussichtlich Mitte April 2020!

Impressum

Herausgeber und Medieninhaber (Verleger): Tiroler Land- und Forstarbeiterbund
Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck

Medienunternehmen: Tiroler Land- und Forstarbeiterbund
Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck

Redaktion: Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck, Tel. (+43) 05 92 92 3010
Fax: (+43) 05 92 92 3099, E-Mail: tlfab@lk-tirol.at

Herstellung und Druck: Egger Druck GmbH,
Palmersbachweg 2, 6460 Imst

Fotos: Alle Bilder ohne Vermerk stammen aus dem Bildarchiv der LAK Tirol

P.b.b. Österreichische Post AG I MZ I 02Z030216M
TLFAB I 6020 Innsbruck I Brixner Straße 1

