

DER LANDARBEITER

Kollektivvertragsverhandlungen

Arbeit & Recht

Förderungen der Landarbeiterkam-
mer Tirol

**ORGAN DES TIROLER LAND- UND FORSTARBEITERBUNDES MIT DEN MITTEILUNGEN
DER LANDARBEITERKAMMER TIROL**

www.lfb.at/tirol - www.lak-tirol.at

Ausgabe 04/2026 80. Jahrgang



Alle Jahre noch später, möchte man meinen, denn mit dem Abschluss bei den Forstgärten – geglückt erst am 23.6.2026 – ist nunmehr auch der allerletzte Kollektivvertrag unter Dach und Fach. Vielleicht auch zum letzten Mal darf ich an dieser Stelle Resümee ziehen, denn im Zuge der anstehenden Landarbeiterkammerwahlen werde ich aus der Vollversammlung und meiner Funktion als Vizepräsident ausscheiden.



Wie groß waren die Hoffnungen, dass sich die Inflation auf ein gesundes Maß einpendeln möge, größer nur das Entsetzen über den neuerlichen Konflikt im Nahen Osten, den man unmittelbar an der Zapfsäule zu spüren bekam und dessen Auswirkungen von den Verursachern sehenden Auges in Kauf genommen wurden. Den Preis dafür zahlen wir. Die Kollektivvertragsverhandlungen machte diese Entwicklung nicht leichter, ganz im Gegenteil. Erschwerend kam hinzu, dass die Dienstgeberseite von der ausschließlichen Betrachtung der Inflation nach der Veränderung des VPI abrücken möchte und dafür eine eigene Berechnung mit verschiedenen Indizes vorschlug. Natürlich hielten wir dagegen und das werden wir auch weiterhin. Dabei lasse ich den Vorwurf nicht gelten, wir würden nur dickköpfig Verbraucherpreisindex und Inflation skandieren und wären nicht in der Lage, auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Vielmehr fordern wir nur, dass der zentrale Gradmesser der Lohnentwicklung über Jahrzehnte nicht von heute auf morgen und schon gar nicht mitten in unruhigen Zeiten verändert werden darf. Kein Seemann ändert seinen Kompass mitten im Sturm. Den Kurs wird er öfter anpassen, gleichzeitig aber das Ziel stets im Auge behalten müssen.

Unterdessen zeigen die heurigen Abschlüsse, dass wir sowohl auf die allgemeinen als auch spezifischen Herausforderungen in den unterschiedlichen Branchen-KVs eingehen können. Während bei den ersten Abschlüssen zum Jahresanfang die Lösung hauptsächlich in einem verzögerten Geltungsbeginn bestand, dafür aber die Löhne letztlich doch an die Teuerung angepasst werden, musste die Inflationsrate bei den Abschlüssen im Frühjahr teils geringfügig unterschritten werden. Auch wenn letzteres in Hinblick auf die Nachhaltigkeit etwas schmerzt, lässt sich die Entscheidung nicht nur begründen, sondern Kursabweichungen in besseren Jahren auch wieder aufholen.

In KV-Verhandlungen sitzen wir als Sozialpartner, wenn auch auf verschiedenen Seiten, doch im selben Boot. Vorwärts kommen wir nur, wenn beide Seiten in dieselbe Richtung rudern. Jeder geglückte Abschluss war ein Ruderschlag dahin. Stellvertretend für unser Verhandlungsteam bedanke ich mich daher bei allen Verhandlerinnen und Verhandlern auf Dienstgeberseite, namentlich bei ÖR DI Regina Norz, Romed Giner und Mag. Isabella Heubacher sowie allen Branchenvertreterinnen und -Vertretern im jeweiligen Spezial-KV, wollen wir hoffen, dass unser Schiff wieder Fahrt aufnimmt. Hervorheben darf ich auch die tatkräftige Unterstützung unserer Funktionärinnen und Funktionäre zusammen mit unseren Juristinnen und Juristen, Mag. Eva Estermann, Mag. Christine Gollner und ihrem Nachfolger Mag. Elias Beltrami sowie Mag. Johannes Schwaighofer.

Leider bleiben wir bis auf weiteres in unruhigen Fahrwassern. Auch wenn ich bei den nächsten Kammerwahlen nicht mehr antreten werde, in der kommenden KV-Saison werde ich meine Erfahrung gerne nochmals einbringen und mein Bestes geben, um uns auf Kurs zu halten.

WM Josef Stöck

2. Landesobmann Stv.

Vizepräsident der Landarbeiterkammer Tirol



Vorwort 2

Inhaltsverzeichnis 3

Arbeit & Recht

- Wann darf mich mein Arbeitgeber kündigen? Und was ist eigentlich der Unterschied zur Entlassung 4
- Die Gehaltsangabe in Stellenausschr. 8
- KV Forstgartenarbeiter 9

7

Mitteilungen der Landarbeiterkammer

- Wissen stärken, Austausch fördern: Betriebsräte Workshop der LAK Tirol 6
- Die NÖ LAK hat gewählt. 10
- Neues Präsidium bei der OÖ LAK 10
- ÖLAK Vorstandssitzung in Salzburg 11
- Stellenausschreibung der LAK Tirol 15
- Förderungsrichtlinie präzisiert und akt.. . . . 16
- Sprechtag der LAK Tirol 18
- Förderungen der LAK Tirol 19

Aktuelles & Wissenswertes

- Workshop „Integrity“ 2026 7
- Jährliche Betriebsrätekonferenz des Lagerhaus-ZBRs am Faaker See 11
- Österr. Berufsjägerlehrgang 2026 12
- 32. Vollversammlung der Tiroler Berufsjägervereinigung. 13
- Zeckenschutz-Impfaktion der AUVA 13
- 75 Jahre Landeskulturfonds Tirol 14

4

• Totengedenken 21

• Gärtnertipp 20

• Seniorenalltag 22

• Damals 23

Kontakt & Feedback 24

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

Bildnachweis: Pixabay, Canva, 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

6



Mag. Elias Beltrami
Rechtsreferent

Wann darf mich mein Arbeitgeber kündigen? Und was ist eigentlich der Unterschied zur Entlassung?

Das Ende eines Arbeitsverhältnisses wirft oft rechtliche Fragen auf. Grundsätzlich gibt es für Arbeitgeber zwei Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden: die Kündigung und die Entlassung. In der Praxis werden diese Begriffe häufig vermischt – rechtlich bedeuten sie aber Unterschiedliches.

Der wichtigste Unterschied liegt im Zeitpunkt der Beendigung: Eine Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist und zu einem bestimmten Kündigungstermin. Eine Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis hingegen fristlos, also sofort.

Braucht der Arbeitgeber für eine Kündigung einen Grund?

Im Regelfall nein. Eine ordentliche Kündigung muss grundsätzlich nicht begründet werden. Der Arbeitgeber muss jedoch die gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder vertraglichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine einhalten. Außerdem können in bestimmten Fällen besondere Schutzvorschriften oder Anfechtungsmöglichkeiten bestehen. Die Dauer der Kündigungsfrist hängt insbesondere von

der Dauer der Betriebszugehörigkeit und vom anzuwendenden Kollektivvertrag ab. Während die Grundfrist nach dem Landarbeiter-KV beispielsweise 14 Tage zum Monatsende beträgt, sieht der Kollektivvertrag für Arbeiter in landwirtschaftlichen Genossenschaften eine Grundfrist von 6 Wochen vor.

Beispiel: Landarbeiter Johann ist seit 6 Monaten im Betrieb beschäftigt. Da sein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde und er das erste Dienstjahr noch nicht vollendet hat, beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nach dem anzuwendenden Landarbeiter-KV 14 Tage zum Monatsende. Wird Johann die Kündigung am 10. Juni zugestellt, endet sein Arbeitsverhältnis am 30. Juni. Bis dahin arbeitet und verdient er regulär weiter.



Wann ist eine Entlassung zulässig?

Die Entlassung wirkt – anders als die Kündigung – sofort. Damit der Arbeitgeber zu diesem drastischen Mittel greifen darf, muss jedoch ein wichtiger Grund vorliegen. Das bedeutet: Der Arbeitnehmer muss z. B. eine so schwerwiegende Pflichtverletzung begangen haben, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann.

Außerdem muss die Entlassung unverzüglich ausgesprochen werden, sobald der Arbeitgeber vom Entlassungsgrund erfährt. All diese

Voraussetzungen müssen bei einer gewöhnlichen Kündigung nicht vorliegen.



Die Entlassungsgründe sind u.a. im Landarbeitsgesetz geregelt. Zu den wichtigsten zählen etwa:

- beharrliche Pflichtverletzungen, zum Beispiel wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst oder die Weigerung, trotz Aufforderung notwendige Schutzkleidung zu tragen;
- Vertrauensunwürdigkeit, etwa bei Diebstahl von Werkzeug oder Treibstoff;
- Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen.

Kann ich mich gegen eine Kündigung oder Entlassung wehren?

Das Recht des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, ist nicht grenzenlos. Unter bestimmten Voraussetzungen können Kündigungen und Entlassungen vor dem Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden.

In Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern kommt eine Anfechtung dann in Betracht, wenn die Beendigung aus einem verpönten Motiv erfolgt – zum Beispiel aus Vergeltung, weil der Arbeitnehmer berechnete Ansprüche wie Überstundenentgelt geltend gemacht hat. Eine Kündigung kann außerdem sozialwidrig sein, wenn sie den Arbeitnehmer aufgrund seiner

persönlichen, wirtschaftlichen und sozialen Situation besonders hart trifft und keine ausreichenden Gründe des Arbeitgebers entgegenstehen.

Wird einer Anfechtung stattgegeben, ist die Kündigung oder Entlassung grundsätzlich rechtsunwirksam. Das Arbeitsverhältnis besteht dann weiter. Davon zu unterscheiden sind Fälle, in denen etwa nur Kündigungsfrist oder Kündigungstermin verletzt wurden. In solchen Fällen kommen vor allem finanzielle Ansprüche in Betracht, insbesondere eine Kündigungsentschädigung. Dabei wird der Arbeitnehmer grundsätzlich so gestellt, als wäre das Arbeitsverhältnis erst zum nächstmöglichen ordnungsgemäßen Kündigungstermin beendet worden.

Rechtlicher Hinweis & Beratung

Bei Kündigungen und Entlassungen laufen sehr kurze Fristen. Eine gerichtliche Anfechtung muss grundsätzlich binnen zwei Wochen eingebracht werden.

Bei Fragen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen bietet die Landarbeiterkammer Tirol ihren Mitgliedern kostenlose rechtliche Beratung und Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht.

Die Rechtsabteilung:



Mag.^a Eva Estermann, MA
Abteilungsleiterin
Tel.: 05 92 92 3002
eva.estermann@lk-tirol.at



Mag. Elias Beltrami
Rechtsreferent
Tel.: 05 92 92 3006
elias.beltrami@lk-tirol.at

Wissen stärken, Austausch fördern: Betriebsräte Workshop der Landarbeiterkammer Tirol

Am 9. Juni 2026 veranstaltete die Landarbeiterkammer Tirol wieder ihren Betriebsräte-Workshop. Insgesamt nahmen elf Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus verschiedensten Tiroler Betrieben an der ganztägigen Veranstaltung teil.



Der Workshop, der alle zwei Jahre angeboten wird, dient dem fachlichen Austausch sowie der Weiterbildung von Betriebs-

rätinnen und Betriebsräten. Als Vortragender führte Mag. Elias Beltrami, Rechtsreferent der Landarbeiterkammer Tirol, durch den Tag. Im

Mittelpunkt standen aktuelle und praxisnahe Themen aus dem Arbeitsrecht, insbesondere Fragen rund um Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmungsrechte und die tägliche Arbeit im Betriebsrat und vieles mehr.

Neben fachlichen Inputs wurde großer Wert auf den Praxisbezug gelegt. In Gruppenarbeiten bearbeiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konkrete Fallbeispiele aus dem betrieblichen Alltag. Dadurch konnten rechtliche Fragestellungen gemeinsam diskutiert, Lösungsansätze erarbeitet und Erfahrungen aus den unterschiedlichen Betrieben ausgetauscht werden.

Die Landarbeiterkammer Tirol freut sich über das große Interesse und die engagierte Mitarbeit der teilnehmenden Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Der Workshop zeigte einmal mehr, wie wichtig fundiertes arbeitsrechtliches Wissen und ein starker Austausch für eine erfolgreiche Interessenvertretung in den Betrieben sind.



Workshop „Integrity“ 2026

Am 19.05.2026 veranstaltete die Landarbeiterkammer Tirol zusammen mit der Compass GmbH in Thaur einen Workshop speziell für Erntehelfer im Rahmen des Projekts „Integrity“. Insgesamt nahmen 24 Erntehelfer aus unterschiedlichsten Nationen teil.



Wie bei der Erstauflage im Vorjahr zeigte sich auch heuer, dass der Workshop nur gelingen kann, wenn die Betriebe

über die Tiroler Gemüsebauvereinigung das Projekt mittragen und für die Teilnahme ihrer Mitarbeiter werben. Ebenso bereichernd war die aktive Zusammenarbeit mit der Landwirtschaftskammer Tirol, deren fachliche Expertise genutzt werden konnte.

Anja Brotzeller, Beraterin für Gemüsebau bei der LK-Tirol, gab gleich zu Beginn des Workshops einen sehr guten Überblick über den Gemüse- und Obstbau in Tirol. Dabei wurden insbesondere Chancen und Vorteile der Branche bis hin zur Bio-Landwirtschaft beleuchtet sowie historische Entwicklungen und grundlegende Strukturen erklärt, welche für die Teilnehmer zuvor teils gänzlich unbekannt waren.

Im Anschluss informierte LAK-Kammerdirektor Johannes Schwaighofer über zentrale Themen des Arbeits- und Sozialrechts sowie der Arbeitssicherheit. Zudem stellte er auch den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund vor und erklärte anschaulich den Unterschied zwischen freiwilliger und gesetzlicher Interessenvertretung. Einen weiteren Schwerpunkt setzte Ihsan Rüz-

gar von Compass beim Thema Kommunikation, denn Verständigung und Sprachbarriere sind eine zentrale Herausforderung im Bereich der Erntehelfer. So konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche bis auf wenige Ausnahmen keine Deutschkenntnisse aufwiesen, den Workshop mithilfe Microsoft Translator aktiv verfolgen. Großer Vorteil der Technologie: Das entstandene Transkript kann zum Nachlesen auch später sehr hilfreich sein.

Im unmittelbaren Anschluss an den Workshop wurde die Gruppe zum Betriebsbesuch beim Schotthof in Thaur eingeladen, einem der größten Gemüsebaubetriebe Tirols. Inhaber Josef Norz gab dabei einen eindrucksvollen Einblick



in die tägliche Arbeit und die Abläufe im Betrieb, was bei den Teilnehmern auf großes Interesse stieß.

Zum Abschluss und gemütlichen Ausklang gab es am Schotthof noch eine gemeinsame Jause. Die Landarbeiterkammer Tirol mit Compass bedanken sich herzlich für die Gastfreundschaft und tolle Zusammenarbeit und hoffen auf eine Fortsetzung der Workshops im kommenden Jahr.

Die Gehaltsangabe in Stellenausschreibungen

Ein:e BewerberIn sieht in einer Tageszeitung ein Stelleninserat mit einem angegebenen Gehalt von EUR 2.000,00. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs wird jedoch ein Gehalt von EUR 1.800,00 vereinbart. Darf der/die BewerberIn rückwirkend die im Inserat genannte Summe verlangen? Die Rechtslage hierzu ist klar: Seit 2011 sind ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen verpflichtet, in jeder Stellenausschreibung das Mindestentgelt für die ausgeschriebene Position anzugeben. Diese Regelung dient der Transparenz und soll faire Wettbewerbsbedingungen sicherstellen. Wich-

- ArbeitgeberInnen,
- private ArbeitsvermittlerInnen und
- das Arbeitsmarktservice (AMS).

Damit soll verhindert werden, dass die Pflicht umgangen wird, indem man etwa ein Personalbüro dazwischenschaltet.

Warum gibt es diese Pflicht? Die Regelung soll zu mehr Lohntransparenz führen. Der Gesetzgeber will damit insbesondere die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen („Gender Pay Gap“) verringern. Studien zeigen, dass Frauen vor allem beim Berufseinstieg benachteiligt sind und oft gar nicht wissen, welches Gehalt „üblich“ wäre. Dadurch fehlt ihnen die Verhandlungsbasis. Die Pflicht zur Gehaltsangabe soll BewerberInnen ermöglichen, schneller zu sehen, ob sich eine Bewerbung lohnt, das tatsächliche Lohnniveau im jeweiligen Betrieb besser einzuschätzen, und faire Gehaltsverhandlungen zu führen.

Was genau muss angegeben werden? In jeder Stellenausschreibung muss das Mindestentgelt, das nach Kollektivvertrag, Gesetz oder anderen kollektivrechtlichen Regelungen für die ausgeschriebene Tätigkeit gilt, angeführt werden. Das jeweilige Mindestentgelt ist betragsmäßig in der Stellenausschreibung anzugeben. Angaben wie z. B. „wir zahlen laut Kollektivvertrag“ oder „die Entlohnung liegt über dem Kollektivvertrag“ reichen dabei nicht aus und sind daher genauso wie eine Nichtangabe des Mindestentgelts nicht gesetzeskonform. Außerdem ist auf eine Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Der Hinweis muss nur das „Ob“, nicht aber die Höhe einer möglichen Überzahlung enthalten.

Wie wird das Mindestentgelt bestimmt? Das Mindestentgelt richtet sich nach den Regeln des anwendbaren Kollektivvertrags, der für das Unternehmen gilt. Grundlage ist die Einstufung des Arbeitsplatzes in das jeweilige Entgeltschema. Wenn in der Ausschreibung Berufserfahrung verlangt wird, muss sie bei der Mindest-

entgeltangabe berücksichtigt werden. Zulagen müssen nur dann angeführt werden, wenn schon im Zeitpunkt der Ausschreibung feststeht, dass sie jedenfalls anfallen (z. B. Gefahrenzulage). Nicht angegeben werden können und müssen weiters Entgeltbestandteile, die vom konkret eingestellten ArbeitnehmerInnen abhängig sind, wie etwa die Anrechnung bestimmter Vordienstzeiten, Kinderzulagen, etc.

tig ist zu beachten: Die Angabe des Gehalts in der Stellenausschreibung begründet keinen unmittelbaren Anspruch auf diese Summe. Eine abweichende Vereinbarung im Rahmen des Einstellungsgesprächs ist grundsätzlich zulässig, sofern der Kollektivvertrag dies zulässt und keine Diskriminierung vorliegt. Darüber hinaus besteht weiterhin die Pflicht, Stellenanzeigen geschlechtsneutral zu formulieren. Ich empfehle, Gehaltsfragen frühzeitig zu klären und eine für beide Seiten klare Vereinbarung zu treffen, um später Beweisschwierigkeiten und/oder rechtliche Unsicherheiten zu vermeiden.

Wen betrifft diese Pflicht? Die Verpflichtung trifft dieselben Personen wie das Gebot der geschlechtsneutralen Ausschreibung, nämlich:

entgeltangabe berücksichtigt werden. Zulagen müssen nur dann angeführt werden, wenn schon im Zeitpunkt der Ausschreibung feststeht, dass sie jedenfalls anfallen (z. B. Gefahrenzulage). Nicht angegeben werden können und müssen weiters Entgeltbestandteile, die vom konkret eingestellten ArbeitnehmerInnen abhängig sind, wie etwa die Anrechnung bestimmter Vordienstzeiten, Kinderzulagen, etc.

Bindet die Angabe den Arbeitgeber?

Nein. Der angegebene Betrag in der Stellenausschreibung ist kein verbindliches Angebot, sondern stellt nur eine Einladung dar, in Verhandlungen zu treten. Der Betrag kann selbstverständlich überschritten, im Einzelfall auch

unterschritten werden: Etwa, wenn BewerberInnen bestimmte Voraussetzungen nicht erfüllen. Allerdings dürfen bei der Entgeltfestsetzung keine diskriminierenden Gründe zu schlechteren Entgelten führen.

Was passiert, wenn die Angabe fehlt? Ein Verstoß stellt eine Verwaltungsübertretung dar. ArbeitgeberInnen können daher mit Verwaltungsstrafen belegt werden.

Quelle: OÖ LAK/Mag. Lukas Scharinger

KV Forstgartenarbeiter:innen

Seit jeher wurden die KV-Verhandlungen der Forstarbeiter und Forstgartenarbeiter in Tirol in einem geführt und trotz teils großer inhaltlicher Unterschiede auch zum selben Zeitpunkt abgeschlossen, dieses Jahr nicht. Während sich die Forstarbeiter über angepasste Löhne bereits seit 01.05. freuen, ließ der Abschluss bei den Forstgartenarbeitern lange auf sich warten. Auslöser für das Ganze waren die Veränderungen bei den Landesforstgärten, also jene Forstgärten, die durch das Land Tirol betrieben werden. Das Land entschied letztes Jahr, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesforstgärten nicht mehr nach den einschlägigen Kollektivverträgen, also Forstgartenarbeiter oder Gutsangestellte, sondern nach den Bestimmungen für die Bediensteten im handwerklichen Dienst bzw. Forstdienst nach dem Landesbedienstetengesetz zu entlohnen.

Alle betroffenen Forstgartenarbeiter:innen erfuhr dadurch eine Lohnsteigerung von fünf oder teils gar 25%. Zwar kann sich das Land nicht so einfach der Wirkung eines Kollektivvertrages entziehen, die betroffenen Dienstnehmer jedoch ohne Weiteres günstiger stellen als die kollektivvertraglichen Bestimmungen.



Trotzdem wurde auch auf Sozialpartnerebene unter Einbeziehung des Landes erwogen, den Geltungsbereich des Forstgarten-KV anzupassen, sodass die Landesforstgärten nicht mehr darunterfallen. Übrig geblieben wären nur noch eine Handvoll Forstgartenarbeiter:innen in den wenigen Forstgärten, die nicht vom Land betrieben werden. Dies kam glücklicherweise aber nicht. Stattdessen wurde entschieden, den Forstgarten-KV, beginnend mit 2027, in den Forstarbeiter-KV zu inkorporieren. Forstgartenarbeiter und Forstarbeiter werden somit mehr denn je eins beim KV sein.

Bis dahin und um den Gleichschritt bei der Lohnentwicklung zu wahren, wurde letzthin am 23.06.2026 von den Präsidenten Josef Hechenberger und Andreas Gleirscher entschieden, die Löhne sowie Kinderzuschüsse rückwirkend mit 01.05.2026 um 3,3% aufgerundet auf volle Euro-Cent-Beträge zu erhöhen. Dies entspricht dem Abschluss beim Forstarbeiter-KV.



V.l.: Landeswahlleiter LH-Stellvertreter Stephan Pernkopf, FPÖ-LAK-Spitzenkandidat Herbert Kammerhofer, NÖAAB/FCG-Spitzenkandidat Präsident Andreas Freistetter, FSG-LAK-Spitzenkandidat Vizepräsident Karl Orthaber und NÖ LAK-Kammeramtsdirektorin Bianca Pörner. Foto: NÖ LAK

Die Niederösterreichische Landarbeiterkammer hat gewählt

Das vorläufige Ergebnis der NÖ Landarbeiterkammerwahl 2026 liegt vor: Die Liste Team Freistetter NÖAAB/FCG von Präsident Ing. Andreas Freistetter wurde mit 80,49 Prozent erneut deutlich zur stimmenstärksten Fraktion gewählt.

Die Landarbeiterkammer Tirol gratuliert herzlich zu diesem klaren Wahlerfolg und veröffentlicht dazu die Presseaussendung der Niederösterreichischen Landarbeiterkammer.

Insgesamt waren 21.002 Wahlberechtigte aufgerufen, ihre gesetzliche Interessenvertretung für die kommenden sechs Jahre zu wählen.

Die Wahlbeteiligung lag bei 39,12 Prozent.

Neben dem Team Freistetter, das künftig mit 33 Mandaten vertreten ist, zieht die FPÖ-LAK mit 4 Mandaten neu in die Vollversammlung ein. Die Liste Die Roten – Karl Orthaber & Team FSG-LAK erreicht 3 Mandate.

Die Wahl des Präsidiums erfolgt am 16. Juni 2026 im Rahmen der konstituierenden Vollversammlung in St. Pölten.

Die Landarbeiterkammer Tirol gratuliert recht herzlich.

Neues Präsidium bei der Oberösterreichischen Landarbeiterkammer

Die Vollversammlung der Oberösterreichischen Landarbeiterkammer tagte kürzlich im Bildungszentrum FAST Traunkirchen und traf wichtige personelle und inhaltliche Entscheidungen.



v.l.n.r. Präsident Gerhard Leutgeb, Viktoria Wöckl, Manuel Schwabl

Die bisherige Vizepräsidentin Gertraud Wiesinger legte ihre Funktion zurück, bleibt der Kammer aber als Kammerärztin erhalten. Zu ihrem Nachfolger wurde Manuel Schwabl gewählt. Ebenfalls neu angelobt wurde Bettina Roth, Landes-

ekretärin des OÖ Land- und Forstarbeiterbundes. Sie folgt auf Josef Höller, der aufgrund seiner Pensionierung ausgeschieden ist.

Beschlossen wurde zudem eine Erhöhung der Lehrlings- und Schulbeihilfe ab dem Schuljahr 2026/27. Damit sollen Beschäftigte und ihre Familien entlastet und die Berufe in der Land- und Forstwirtschaft gestärkt werden.



Gertraud Wiesinger, Manuel Schwabl

Fotos: LAK OÖ

Zeitschrift „Der Landarbeiter“ 04/2026

ÖLAK Vorstandssitzung in Salzburg

Am 22.06.2026 nahmen Präsident Andreas Gleirscher und Kammerdirektor Mag. Johannes Schwaighofer an der Vorstandssitzung der ÖLAK in Salzburg teil.

Ein zentrales Thema der Sitzung war das Budgetbegleitgesetz. Dabei setzte man sich intensiv mit den geplanten Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinander.



Jährliche Betriebsrätekonferenz des Lagerhaus-Zentralbetriebsrates am Faaker See



Von Freitag, 26. Juni, bis Samstag, 27. Juni, fand die diesjährige Betriebsrätekonferenz des Lagerhaus-Zentralbetriebsrates am Faaker See in Kärnten statt. Organisiert wurde die Veranstaltung vom Zentralbetriebsrat unter der Leitung des Vorsitzenden Valentin Zirgoi (Kärnten) sowie seines Stellvertreters Andreas Deutschmann (Tirol).

Zur Konferenz waren sämtliche Betriebsrätinnen und Betriebsräte der WHG aus Kärnten und Tirol eingeladen. Sowohl die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeiter- als auch der Angestelltenschaft nutzten die Gelegenheit zum intensiven Austausch über aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen des Unternehmens.

Im Rahmen der zweitägigen Veranstaltung wurden die erforderlichen Beschlüsse gefasst und zahlreiche zentrale Themen eingehend beraten. Im Mittelpunkt standen unter anderem die Eigentümerstruktur des Unternehmens, aktuelle Entwicklungen im Aufsichtsrat, die neue Ge-

schaftsführung sowie der bevorstehende Markenwechsel bei Claas. Darüber hinaus wurden die laufende Systemumstellung auf Vendoc, die Situation rund um das Bio-Mischfutterwerk Klagenfurt sowie die strategische Ausrichtung und der Ausblick auf das Jahr 2027 diskutiert.

Die Konferenz bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erneut eine wichtige Plattform für Information, Meinungsbildung und die gemeinsame Erarbeitung von Positionen zu wesentlichen Unternehmens- und Arbeitnehmeranliegen. Der intensive Austausch zwischen den Betriebsräten aus Kärnten und Tirol unterstrich einmal mehr die gute Zusammenarbeit innerhalb der WHG und die Bedeutung einer starken Interessenvertretung für die Beschäftigten.



Zeitschrift „Der Landarbeiter“ 04/2026

Österreichischer Berufsjägerlehrgang 2026 in Rotholz

Vom 02. Februar bis 30. April 2026 konnte der österreichische Berufsjägerlehrgang in der FAST Rotholz mit 16 Teilnehmern aus drei verschiedenen Bundesländern ordnungsgemäß vom Tiroler Jägerverband im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang durchgeführt werden. Der Lehrgang stand wie auch in den vergangenen Jahren unter der inhaltlichen und organisatorischen Leitung von WM Pepi Stock.

In insgesamt 336 Unterrichtseinheiten wurde der umfangreiche Lehrstoff in einem dicht gestrafften Stundenplan mit 39 Wochenstunden vermittelt. Ergänzt wurden die schulischen Unterrichtsstunden noch mit mehr als 100 Praxisstunden. Die Lehrlinge werden also sehr gut vorbereitet in ihr künftiges Tätigkeitsfeld entlassen.

Wissensvermittlung erfolgte in 30 Wochenstunden in verschiedenen Fächern wie Wildkunde, Waffenkunde, Pflanzenkunde, Jagdbetriebslehre, Wildökologie, Abschussplan, Jagdethik, Wildkrankheiten, Hundewesen, Berufskunde, Text-

und Datenverarbeitung, Menschenführung, Mathematik, Arbeits- und Sozialrecht, Betriebswirtschaft, Buchführung, Jagdgeschichte, soziale Medien, Kommunikation und Argumentation, jagdlicher Schriftverkehr sowie Öffentlichkeitsarbeit und Jagdpädagogik. Dazu kommt noch Jagdrecht in den jeweiligen Bundesländern.

In den wöchentlichen acht Praxisstunden wurde Folgendes vermittelt: Fährtenlegung und Ausarbeitung einer Fährte für Jagdhunde, Lawinenkunde, Bergrettung, Zahnschliffe und Trophäenbewertung, Wildbretverarbeitung und Wildbretvermarktung, Besichtigung von verschiedenen Rot- und Rehwildfütterungen, Biotopgestaltung, Trophäenpräparation, Durchführung von aktiver Lebensraumgestaltung sowie der Umgang mit Medien.

Die Prüfung für die Tiroler fand am 30. April 2026 statt.

Foto: Tiroler Berufsjägervereinigung



32. Vollversammlung der Tiroler Berufsjägervereinigung

Am 28. April 2026 fand die 32. Vollversammlung der Tiroler Berufsjägervereinigung statt. Obmann RJ Ing. Thomas Dornauer begrüßte zahlreiche Ehrengäste und berichtete über die Arbeit des vergangenen Jahres.

Themenschwerpunkte waren die Kollektivvertragsverhandlungen mit einem Plus von 3,3 %, die neue Berufsjägeraus-

bildung, Änderungen bei Ernennungen zum ROJ und WM sowie die Mitwirkung bei Jagdgesetznovellen. Zudem betonte Dornauer die Bedeutung von Wildruhezonen, Wildkorridoren und geschützten Winterlebensräumen.

Nach Finanzbericht, Kassaprüfung und einstimmiger Entlastung des Vorstandes endete die Versammlung mit dem traditionellen Waidmannsheil. Vorab hielt Univ.-Doz. Dr. Armin Deutz einen Vortrag zum Einfluss des Klimawandels auf Wildtiere.



Foto: Tiroler Berufsjägervereinigung

Zeckenschutz - Impfkation der AUVA

Mit den länger und wärmer werdenden Tagen zieht es uns wieder vermehrt in die Natur. Gleichzeitig steigt auch die Aktivität der Zecken. Daher ist es besonders wichtig, auf einen aufrechten Impfschutz gegen FSME zu achten.

Aktuell bestehen zudem wieder Impfangebote in den Gesundheitsämtern. Viele unserer Kammermitglieder können darüber hinaus an der kostenfreien Impfkation der AUVA teilnehmen. Dabei handelt es sich um eine freiwillige Leistung der AUVA, die unter bestimmten Voraussetzungen angeboten wird.

Wer kann an der Impfkation teilnehmen?

Teilnahmeberechtigt sind Personen, die: bei der AUVA unfallversichert und in der Land- und Forstwirtschaft tätig sind oder Tätigkeiten mit vergleichbar hohem Zeckenrisiko ausüben.

Dazu zählen insbesondere Arbeiten, die überwiegend (mehr als 50 %) im Wald- und

Wiesenbereich stattfinden, wie etwa:

Beschäftigte und Schüler:innen landwirtschaftlicher Schulen, Gärtner:innen, Forstarbeiter:innen

Wie erhält man die Impfung?

Das Formular „Bestellliste“ ist vollständig auszufüllen. Bitte beachten: Bei unvollständiger oder fehlerhafter Versicherungsnummer kann kein Impfstoff bereitgestellt werden. Auf den Impfvorschlagsformularen ist die genaue Lieferadresse anzugeben (jene Person bzw. Stelle, die die Fertigspritzen entgegennimmt). Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, organisiert die AUVA den Versand der Fertigspritzen und übernimmt sowohl die Kosten für den Impfstoff als auch für die Zustellung.



75 Jahre Landeskulturfonds Tirol

Der Landeskulturfonds (LKF) feiert 2026 sein 75-jähriges Bestehen. Seit seiner Gründung ist er der zentrale Finanzierungspartner der Tiroler Landwirtschaft und begleitet bäuerliche Betriebe seit Generationen bei wichtigen Investitionen. Weniger im öffentlichen Bewusstsein steht, dass der LKF weit über die Landwirtschaft hinaus wirkt: Auch Gemeinden profitieren maßgeblich – etwa bei Wasser- und Abwasserprojekten sowie bei Investitionen in Kinderbetreuung, Pflichtschulen, Pflege, Gesundheit und Feuerwehrwesen. Zum Jubiläum präsentiert sich der Fonds zudem mit einem neuen Erscheinungsbild. Das modernisierte Logo unterstreicht seine Weiterentwicklung und den Anspruch, auch künftig ein starker Partner für Landwirtschaft und Gemeinden zu sein.

„Der Landeskulturfonds ist seit 75 Jahren ein verlässlicher Partner für unsere Bäuerinnen und Bauern und zugleich ein wichtiges Instrument für die Entwicklung des ländlichen Raums in Tirol. Er verbindet Tradition mit Zukunft und steht für nachhaltige Finanzierung im Sinne der Betriebe und Gemeinden“, betont LH Stv. Josef Geisler.

Milliarden für Investitionen ermöglicht

Seit 1951 wurden über 26.000 Kredite vergeben und damit Investitionen in Milliardenhöhe ausgelöst. Mehr als die Hälfte des gesamten Kreditvolumens entfällt auf die letzten 25 Jahre. Auch im kommunalen Bereich ist der LKF ein wichtiger Partner: Über den Wasserleitungsfonds wurden seit 1958 mehr als 5.000 Projekte mit rund 200 Millionen Euro umgesetzt. Insgesamt hat der Fonds nahezu eine Milliarde Euro an

Darlehen bereitgestellt.

Die Entwicklung zeigt den Strukturwandel in der Landwirtschaft: weniger Betriebe, dafür größere und komplexere Investitionen. Während früher hunderte Kredite pro Jahr mit deutlich geringeren Summen vergeben wurden, liegt die Zahl heute bei rund 150 Finanzierungen jährlich – bei durchschnittlich rund 100.000 Euro pro Kredit.

Hilfe zur Selbsthilfe

Die Wurzeln des Fonds reichen in die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg zurück. 1951 wurde er als Instrument der „Hilfe zur Selbsthilfe“ gegründet und setzt bis heute auf zinsgünstige, rückzahlbare Darlehen. „Rückzahlungen fließen wieder in neue Investitionen und machen den Fonds langfristig stabil“, erklärt Geschäftsführer Thomas Danzl.

Partner für Landwirtschaft und Gemeinden

Der LKF unterstützt Höfe bei Modernisierung, Stallbauten und Betriebsentwicklung und trägt zur Verbesserung der Agrarstruktur bei. Gleichzeitig finanziert er kommunale Infrastruktur wie Wasser- und Abwasseranlagen sowie zunehmend Projekte in Bildung, Pflege und Sicherheit. Darüber hinaus vergibt der LKF zinslose Darlehen für die Wohnraumbeschaffung von Landarbeiter:innen, um diese wichtigen Arbeitskräfte für landwirtschaftliche Betriebe im ländlichen Raum zu erhalten.

Auch aktuelle Herausforderungen wie steigende Baukosten, Klimawandel und strengere Anforderungen in der Landwirtschaft machen leistbare Finanzierung wichtiger denn je.

Dazu fand am 07.05.2026 ein Festakt zum Jubiläum statt, an dem auch Präsident Andreas Gleirscher, Kammerdirektor Mag. Johannes Schwaighofer und Förderungsreferent Dipl.-Ing. Lorenz Strickner teilnahmen.

Fotos: Land Tirol/Jansenberger



Stellenausschreibung der Landarbeiterkammer Tirol

Die Landarbeiterkammer Tirol sucht zum ehestmöglichen Eintritt eine/n

Förderungsreferent:in (m/w/d)
bei einem Beschäftigungsausmaß von 40 Stunden pro Woche.

Ihre Aufgaben:

- Beratung und Vertretung der Mitglieder sowie Abwicklung sämtlicher Förderungsangelegenheiten
- Mitgliederverwaltung
- Landarbeiterehrungen
- Vortrags- und Schulungstätigkeiten
- Unterstützung von Funktionären und Betriebsräten

Anforderungen:

- Matura
- Abschluss der Agrarpädagogischen Akademie Ober St. Veit erwünscht
- sehr gute EDV-Kenntnisse, insbesondere in Microsoft Excel
- Mehrjährige Berufserfahrung im Förderungsbereich von Vorteil
- Einsatzbereitschaft, Eigenverantwortung und Verlässlichkeit
- Führerschein Gruppe B

Unser Angebot:

- Verantwortungsvolle Tätigkeit im Rahmen einer Vollbeschäftigung befristet auf ein Jahr mit der Option auf Übertritt in ein unbefristetes Dienstverhältnis verbunden mit der selbständigen Führung der Abteilung
- Dienort Innsbruck
- Leistungsgerechte Entlohnung
- Gemäß § 9 Gleichbehandlungsgesetz teilen wir mit, dass sich das Gehalt nach der Besoldungsordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landarbeiterkammer Tirol richtet und die Einstufung in Entlohnungsklasse 13 in Abhängigkeit von anrechenbaren Vordienstzeiten erfolgt. In Entlohnungsstufe I beträgt das Gehalt derzeit € 4.139,30 brutto bei einer Vollbeschäftigung.

Wenn Sie teamfähig sind und eine abwechslungsreiche und vielschichtige Tätigkeit suchen, richten Sie Ihre Bewerbung bitte bis **21. August 2026** an:

Landarbeiterkammer Tirol
Kammerdirektor Mag. Johannes Schwaighofer
Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck
johannes.schwaighofer@lk-tirol.at
Tel. Nr. 05 92 92 - 3001



Förderungsrichtlinie präzisiert und aktualisiert

Die Landarbeiterkammer Tirol gewährt ihren Mitgliedern im Rahmen des Land- und Forstarbeiterhilfswerks verschiedene Unterstützungsleistungen. Diese umfassen insbesondere Lehrlings-, Schüler-, Studien- und Ausbildungsbeihilfen, unverzinsliche Darlehen sowie einmalige Beihilfen, Führerschein- und Baubeihilfen.



Die Richtlinien über die Vergabe und die Bestimmungen der Hilfswerksgelder wurden im Mai 2026 vom Vorstand der Landarbeiterkammer Tirol überarbeitet und in einzelnen Bereichen präzisiert. Ziel der Anpassungen ist es, die Fördermittel noch gezielter und bedarfsgerechter einzusetzen sowie eine nachvollziehbare und sozial ausgewogene Vergabep Praxis sicherzustellen.

Lehrlings-, Schüler-, Studien- und Ausbildungsbeihilfen (Lernbeihilfen)

Lernbeihilfen können einmalig pro Schul-, Lehr-, Studienjahr bzw. Kursbesuch beantragt werden. Anträge aus dem Vorjahr können mit dem halben Fördersatz berücksichtigt werden. Dem Antrag sind entsprechende Nachweise wie z.B. Schul-, Heim- oder Kursbesuchsbestätigungen beizulegen.

Im Bereich der Ausbildungsbeihilfen wurde neu festgelegt, dass Ausbildungen ohne oder lediglich mit untergeordnetem beruflichem Bezug (z. B. Jungjägerprüfung) künftig nicht mehr förderfähig sind. Darüber hinaus müssen bei anderen beruflichen oder nachweislich arbeitsmarktbezogenen Aus- und Weiterbildungen – etwa EDV-Kursen – entsprechende Kurskosten nachgewiesen werden.

Mit dieser Präzisierung soll sichergestellt werden, dass Fördermittel vorrangig für qualifizierte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt werden, die einen konkreten beruflichen Nutzen aufweisen und die Arbeitsmarktchancen der Mitglieder nachhaltig verbessern.

Lernbeihilfen können unter folgenden Gegebenheiten beantragt werden (Richtlinienauszug):

1.	Während der Pflichtschulzeit gebührt ohne Heimunterbringung grundsätzlich keine Lernbeihilfe, außer beim Besuch der 9. Schulstufe oder Lebenshilfe	EUR 180
2.	Besuch von mittleren und höheren Schulen ohne Heimunterbringung nach der Schulpflicht	EUR 180
Zu den Ziffern 1. und 2. gibt es bei Heimunterbringung einen Zuschlag in Höhe von		EUR 60
3.	Besuch von Universitäten	EUR 240

4.	Landarbeiterkammerzugehörige Lehrlinge	EUR 300
5.	Sonstige Lehrlinge	EUR 200
6.	Ausbildungen im Gesundheitsbereich	EUR 200
7.	Fachkurse Land- und Forstwirtschaft (Facharbeiter-, Meisterausbildung, Waldaufseher, Berufsjäger)	EUR 300 bzw. max. 70% der Kurskosten
8.	Andere berufliche oder nachweislich arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildung (EDV-Kurse, etc.), wenn Kurskosten nachgewiesen werden.	EUR 200 bzw. max. 70% der Kurskosten

Nicht förderfähig sind Ausbildungen ohne oder mit untergeordnetem beruflichem Bezug

Beihilfen

Beihilfen werden insbesondere für gesundheitsfördernde Maßnahmen (z. B. Zahnregulierungen, Sehbehelfe oder Selbstbehalte) sowie in besonderen Notlagen vergeben. Unterstützungen können etwa bei Todesfällen, Berufsunfähigkeit oder bei wirtschaftlich bzw. sozial schwierigen Situationen infolge von Krankheit, Unfall oder sonstigen belastenden Lebensumständen gewährt werden.

Die Höhe der Beihilfe richtet sich unter Bedachtnahme auf die finanzielle Leistungsfähigkeit sowie die Schwere des jeweiligen Falles grundsätzlich nach folgender Staffelung:

- für Kosten bis EUR 5.000: 20 %
- für Kosten von EUR 5.000 bis EUR 10.000: 15 %
- höchstens jedoch EUR 1.750 pro Anlassfall

Anträge sind ausführlich zu begründen. Zudem sind entsprechende Rechnungs- und Zahlungsnachweise sowie gegebenenfalls weitere Bestätigungen (Einkommensnachweise) vorzulegen.



Neu geregelt wurde, dass Beihilfen für Ehepartner und Kinder von Mitgliedern künftig nur mehr gewährt werden können, sofern diese kein eigenes Einkommen über der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze erzielen. Leistungen aus der gesetzlichen Sozialhilfe sowie aus der Sozialversicherung – mit Ausnahme von Pensionseinkünften – gelten dabei nicht als Einkommen im Sinne dieser Bestimmung.

Darüber hinaus wurde neu festgelegt, dass bei Sehbehelfen förderfähige Kosten bis zu einem Höchstbetrag von EUR 700 pro Anlassfall berücksichtigt werden können. Darüber hinausgehende Kosten sind vom Antragsteller bzw. von der Antragstellerin selbst zu tragen.

Diese Anpassungen erfolgen vor dem Hintergrund steigender Unterstützungsanträge und dienen einer zielgerichteten Verwendung der vorhandenen Hilfswerksmittel. Künftig sollen Unterstützungen verstärkt jenen Haushalten zugutekommen, die aufgrund ihrer Einkommenssituation in besonderem Maß auf finanzielle Hilfe angewiesen sind.

Die geänderten Richtlinien treten mit 01.06.2026 in Kraft.

Die Antragsformulare sind in der Förderungsabteilung der Landarbeiterkammer Tirol, auf der Homepage unter www.lak-tirol.at/leistungen/foerderungen und auch bei den Ortsvertrauensleuten des Tiroler Land- und Forstarbeiterbundes erhältlich.



Für Fragen und Auskünfte stehen die Mitarbeiter der Förderungsabteilung der Landarbeiterkammer Tirol gerne zur Verfügung.

Sprechtage der Landarbeiterkammer Tirol

Lienz	05. Oktober 2026	10:00-12:00 Uhr
Wörgl	06. Oktober 2026	09:00-11:30 Uhr
Rotholz	12. Oktober 2026	13:30-15:30 Uhr
Imst	13. Oktober 2026	13:00-15:30 Uhr
Reutte	13. Oktober 2026	09:00-11:00 Uhr
St. Johann	06. Oktober 2026	13:00-15:00 Uhr



Die Sprechtag finden in den jeweiligen Bezirkslandwirtschaftskammern statt.

Die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer:innen, Lehrlinge und Pensionisten erhalten hierbei von Mag.^a Eva Estermann, MA bzw. Mag. Elias Beltrami Auskünfte in Fragen des Arbeitsrechts, des Sozialrechts (Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung) und des Steuerrechts sowie von Dipl.- Ing. Lorenz Strickner BSc, ABL in Fragen der Förderung des Landarbeiter-Eigenheimbaus und des sonstigen Förderungswesens der Landarbeiterkammer.

Unterlagen sind mitzubringen
Wir bitten vorab um verlässliche Anmeldung!



Telefonisch unter 05 92 92 3000



Mitteilung der Landarbeiterkammer Tirol

Dipl.-Ing. Lorenz Strickner, BSc, ABL
Abteilungsleiter



Mitgliedern der Landarbeiterkammer Tirol können folgende Zuwendungen gewährt werden.

Die erforderlichen Formulare sind in der Förderungsabteilung und auch auf der Homepage erhältlich.



Treueprämien - für langjährige Dienstzeit in der Land- und Forstwirtschaft:

Bei einer ununterbrochenen Dienstzeit, bei ein und demselben Betrieb von

10 Jahren: EUR 100

Bei einer Dienstzeit von

25 Jahren: EUR 250

35 Jahren: EUR 350

45 Jahren: EUR 500

Antragsfrist jährlich bis Ende April

Landarbeiter-Eigenheimbau

Zinsenloses Darlehen:

max. EUR 20.000 für Neubau, Umbau, Ankauf
max. EUR 5.000 für energiesparende und umweltfreundliche Maßnahmen wie z.B. Biomasseheizung, Wärmepumpe, Photovoltaikanlage, usw.

Zuschuss:

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

Land- und Forstarbeiterhilfswerk

Lehrlings-/ Schüler- und Studienbeihilfe:

Einmalige, nicht rückzahlbare Beihilfe für Kammermitglieder für Aus- und Weiterbildung oder deren Kinder pro Schuljahr ab 9. Schulstufe, Lehr- bzw. Studienjahr
Betrag abhängig vom Ausbildungstyp
EUR 180 bis max. EUR 300 bei Heimaufenthalt
gebührt ein Zuschlag von EUR 60

Zinsenloses Darlehen:

max. EUR 6.000 z.B. für Wohnraumbeschaffung, Infrastrukturmaßnahmen, Kreditrückzahlung - nach Abzahlung neuerliche Antragstellung möglich

Beihilfen:

Einmalige, nicht rückzahlbare Beihilfe für Kammermitglieder – für Ehepartner und Kinder nur sofern das Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt
- für gesundheitsfördernde Maßnahmen (Zahnregulierungen, Sehbehelfe)
- bei besonderen Notständen (Todesfälle, Berufsunfähigkeit)
- Kosten für Sehbehelfe bis maximal EUR 700 anrechenbar
- für Kosten bis EUR 5.000 20%
- für Kosten von EUR 5.000 bis EUR 10.000 15%,
- höchstens EUR 1.750 an Beihilfe

Führerscheinbeihilfen:

EUR 300 für Klasse B
EUR 200 für Klasse F
EUR 300 für Klasse C
EUR 100 für Klasse E

Gräser für Garten und Terasse



Gräser sind vielseitig verwendbar, ob zwischen schön blühenden Stauden, oder als Solitärpflanze, in einen Blumentrog oder in einen Topf gepflanzt, durch ihren lockeren, eleganten Wuchs passen sie fast überall hin.

Mittlerweile gibt es im Handel eine große Auswahl an Gräsern. Von Zwergformen nicht höher als 10 cm bis über 2m reicht die Palette, es gibt sie auch in den verschiedensten Farben und Formen, auch als Sichtschutz können sie gepflanzt werden.

Bevor ich mich allerdings entscheide Gräser zu pflanzen, muss ich mir überlegen, wohin ich sie setze und wie groß die Fläche ist, die mir zur Verfügung steht, denn z.B. auf 3 m² ist es nicht sinnvoll ein Chinaschilf mit 2m Höhe zu setzen, das würde erdrückend wirken. Da würde der Blauschwingel (*Festuca glauca*) mit einer Höhe von 25 cm im Vordergrund und im Hintergrund der Atlasschwingel (*Festuca mairei*), der 60 bis 100 cm hochwächst, in Kombination mit Rudbeckia gut passen.

Gräser können auch gut mit Steinen kombiniert werden wie z.B. das Pampasgras *Cortaderia selloana*, das eines der Schönsten und mittlerweile sehr beliebt in unseren Gärten ist. Es stammt ursprünglich aus Argentinien und Uruguay, dort ist es eine typische Steppenpflanze. Pampasgras wird bis 150 cm und mit Blütenwedeln bis zu 250 cm groß und wird deshalb einzeln oder in einer Dreiergruppe gepflanzt, wobei jede Pflanze mindestens einen Quadratmeter benötigt. Umgeben von kleinen und großen Steinen gibt es dem Garten ein besonderes Flair, erst recht, wenn es ab September zu blühen beginnt und seine silbrig weißen Rispenblüten entfaltet. *Cortaderia* benötigt einen sonnigen, warmen Standort, der Boden sollte sandig und gut durchlässig sein, denn es ver-

trägt keine Staunässe. Im Winter benötigt die Pflanze einen Kälteschutz, indem man den Blattschopf zusammenbindet und um die Pflanze eine 30 cm dicke Multschicht gibt. Zurückgeschnitten werden die Wedel erst im Frühjahr. Ein besonderer Anziehungspunkt in einem Garten ist ein Gartenteich und gerade dort eignen sich Gräser zum Gestalten sehr gut. Meistens sind Gartenteiche allerdings nicht besonders groß, deshalb ist behutsam mit der Bepflanzung umzugehen. Eine dichte Bepflanzung mit großen Pflanzen ist nicht ratsam, denn dann würde das ohnehin schon kleine Biotop noch kleiner wirken. Einige Gräser gibt es im Handel, die auch für kleinere Teiche geeignet sind, wie z.B. das heimische schmalblättrige Wollgras (*Eriophorum angustifolium*), das 30-50 cm hoch wird und mit seinen weißen, wollartigen Blütenständen von April bis Mai sehr dekorativ ist. Am besten setzt man es in den Sumpfbereich in einen Kübel, denn es wuchert gerne und verdrängt dabei andere Pflanzen. Es liebt sauren Boden, deshalb gibt man etwas Rhododendronerde dazu.

Auch die Zwergbinse (*Juncus ensiflorus*) ist für Sumpfbereiche in kleineren Teichen gut geeignet. Sie wird 30-50 cm hoch und trägt von Juni bis Juli braune knopfartige Blütenstände. Ein Muss für jeden Gartenteich ist der Rohrkolben, den es in verschiedenen Größen von 60-180 cm gibt. Ab September bringen sie braune kolbenartige Blüten hervor, die auch als Schmuck für Vasen geeignet sind. Ein kleiner Tipp: die Blütenkolben besprüht man am besten mit Haarspray, dieser hindert den Ausflug der Samen. Für kleinere Teiche passt am besten der Zwergrohrkolben (*Thypha minima*), mit einer Maximalhöhe von 70 cm. Für die Uferbepflanzung außerhalb des Teiches eignen sich eine Vielzahl von Gräsern. Eines der schönsten und beliebtesten Gräser ist das Lampenputzergas (*Pennisetum alopecuroides*), das dichte Horste bildet und von August bis Oktober blüht. Ebenso schön und beliebt ist das Diamantgras



(*Calamagrostis brachytricha*). Seine lockeren Blütenrispen wirken im Spätherbst besonders schön, wenn sich auf ihnen Tautröpfchen bilden.

Das Garten-Rohr-Glanzgras (*Phalaris arundinacea „Picta“*) mit seinen weiß/grün gestreiften Blättern, passt sowohl als Uferpflanze, wie auch in Kombination mit anderen Blütenstauden. Es wird 60-80 cm hoch und liebt einen feuchten Standort, in sonniger bis halbschattiger Lage. *Phalaris* wuchert gerne, deshalb ist es ratsam das Gras in einen großen Kübel mit Löchern zu setzen und einzugraben. Sollte es im Juli braun werden, schneidet man es einfach zurück und es treibt problemlos wieder aus. Eine Besonderheit unter den Gräsern ist das Japanische Blutgras. Wie der Name schon sagt, stammt es aus Japan. Im Frühjahr treibt es zunächst grün aus, wird dann aber immer rötlicher, je sonniger es steht. Das Blutgras liebt einen warmen, geschützten Standort und eine lockere Erde. Es wird 40-60 cm hoch. In Töpfen, kombiniert mit anderen Stauden wirkt es besonders gut, benötigt allerdings einen Kälteschutz im Winter. Ein Gras darf in meiner Aufzählung auf keinen Fall fehlen, und zwar das Chinaschilf (*Miscanthus sinensis*) von dem es über 70 Sorten gibt, von 70-250 cm Höhe. Es wird an Gartenteichen genauso gerne gesetzt, wie als Sichtschutz oder als Solitärpflanze. Be-

sonders beliebt ist das Zebraschilf (*Miscanthus cinensis „Zebrinus“*). Mit seinen weiß gestreiften Blättern wird es bis zu 2m hoch und wird deshalb gerne als Solitärpflanze gesetzt. Gräser gedeihen auch gut in Töpfen oder Trögen auf dem Balkon oder Terasse. Geeignet sind dafür Pflanzen, die bei uns absolut winterhart sind. Der Topf sollte mindestens zwei bis dreimal so groß sein wie der Wurzelballen der Pflanze. Er sollte mindestens ein Loch haben. Gut ist auch eine 5 cm dicke Blähtonsschicht als Drainage, die mit einem Flies abgedeckt wird. Darauf kommt dann die Erde mit der Pflanze. Die meisten Gräser gedeihen in normaler Gartenerde, im Gartencenter kauft man am besten Erde, die für Trogbepflanzung geeignet ist. Zurückgeschnitten werden sie erst im zeitigen Frühjahr, wenn sie neu austreiben. Dabei ist darauf zu achten, dass die neuen Triebe nicht gleich mitabgeschnitten werden.

Gedüngt wird im Frühjahr und im Frühsommer mit einem stickstoffreichen Volldünger. Ob Gräser einzeln stehen oder mit anderen Stauden oder Gehölzen kombiniert werden, sie passen immer gut, besonders im Winter wenn die Morgensonne die bereiften Wedel zum Glänzen bringt, zaubern sie ein Flair in den Garten, das schöner nicht sein kann.

Michael Ruech
Gärtnermeister



Totengedenken



† ehem. Ortsvertrauensmann Bernhard Kärle

Am 30.06.2026 verstarb Bernhard Kärle im 77. Lebensjahr. Er war der Ortsvertrauensmann der Ortsgruppe Vorderhornbach von 02.01.2001 bis 12.02.2025.

DER TIROLER LAND- UND FORSTARBEITERBUND UND DIE LANDARBEITERKAMMER TIROL BEDANKEN SICH FÜR SEINEN EINSATZ UND WERDEN IHM EIN EHRENDES ANDENKEN BEWAHREN.

Jetzt sind wir ELEKTRISCH unterwegs

Im letzten Artikel habe ich noch davon gesprochen, dass wir auf Grund der neuen Energiesituation planen, auf ein Elektrofahrzeug umzusteigen. Dies haben wir nun - mit Kauf eines VW ID.4 - getan.

Im Mai 1970, also vor 56 Jahren, kaufte ich mein erstes Auto. Es war ein weißer Fiat 1500, Baujahr 1968 mit 75 PS, (siehe Bild). Er hatte 30.000 KM auf dem Tacho und kostete 30.000 Schilling. Dieser Wagen verlangte beim Tanken, bei sparsamer Fahrweise, 13 bis 14 Liter Superbenzin. Mit 130.000 Kilometern auf dem Tacho, hauchte dieser damals schöne Wagen 1978 wegen Rostproblemen bei einem Alteisenhändler sein Leben aus. Verglichen mit heute, hatte dieser Fiat wenig zu bieten. So erinnere ich mich, dass ich Sicherheitsgurte, die zu dieser Zeit noch nicht

mit 105 PS, schließlich 2012 ein VW Tiguan 110 PS (alle neu). 2018 bis heute hatten wir einen gebrauchten Tiguan Sky TDI Bauj. 2015. Mit diesem fuhren wir 70.000 KM.

In Summe legte ich in meinem Leben bisher etwa eine Million Kilometer zurück. Sehr viel davon beruflich, wie ich in den alten Fahrtenbüchern nachsehen konnte. Privat fuhren wir vor allem zu verschiedenen Urlaubsorten in- und außerhalb Österreichs.

Jetzt ist also auch für uns das Zeitalter der Elektrizität angebrochen. Ende Mai konnten wir den neuen VW ID.4 mit 210 KW Leistung in Reutte abholen. Nach einer Probefahrt im März, bei der Margot und ich das erste Mal ein Automatik-Auto fuhren, war der Tag der Übernahme des neuen Fahrzeuges sowohl für Margot als auch für mich eine kleine Herausforderung.

Kein schalten mehr, nur ein Hebel am Lenkrad für Vor- und Rückwärtsgang. Ein großer Bildschirm in der Mitte mit vielen Symbolen, die das Einstellen von Fahrgegebenheiten von Klima, über Radio, Navi, Schließ- und Öffnungsfunktionen und vieles mehr ermöglichen. Damit dies alles für uns keine zu große Überforderung darstellt, hatten wir im Vorfeld die Demos im Internet als Lernhilfe benutzt. Das hat uns gut geholfen. Trotzdem mussten wir uns an die neue Gegebenheit, keine Kupplung und kaum mehr einen Schalthebel mehr benutzen zu müssen, gewöhnen. Plötzlich war der linke Fuß nicht und die rechte Hand fast nicht mehr wichtig. Dazu kam das ungewohnt rasante Beschleunigen eines Elektrofahrzeugs, das verlangt, dass das Gaspedal nicht durchgedrückt, sondern eher gestreichelt wird.

Jetzt nach einigen Wochen des Fahrens können wir uns schon fast nicht mehr vorstellen, wie es war mit den Vorgängerautos. So erlaubt der leise Antrieb das Radiohören mit mehr Genuss. Natürlich ist auch die Einstiegssituation durch die automatische Anpassung des Sitzes für uns

ältere Semester angenehm. Praktisch (oder auch nicht?), neben Sitz- und Lenkradheizung diverse Lenkhilfen und Aufmerksamkeitssysteme.

Dass wir nun bei den Tankstellen vorbeifahren können und den Blick zur Preistafel nur mehr aus Gewohnheit oder Neugierde werfen, ist ein schöner Vorteil. An der Größe des Kofferraums und der Durchlade für die Skier – wichtig für Margot und die Enkelkinder – hat sich nichts geändert. Auch Mitfahrende auf den hinteren Sitzen haben mehr als genug Platz. Schließlich kam das Erste „Tanken“ durch Einstecken des Kabels an unserer Walbox in der Garage. Problemlos können wir nun am Computer verfolgen, wann und wieviel gerade geladen wird.

Außerdem „tanken“ wir mit dem Programm: „Überschuss laden“. Dies ermöglicht, bei entsprechender Sonneneinstrahlung, kostenloses Laden nur mit Eigenstrom. Das vorgeschlagene batterieschonende Laden auf 80 % ermöglicht das Zurücklegen von mehr als 400 Kilometern im Alltag. Für unsere Urlaubsfahrten, etwa ins

Zillertal oder in den Bregenzerwald (viel weiter wird es wohl kaum noch gehen), werden wir als Zusatzpuffer die 100 % nutzen. Damit sollten problemlos mehr als 500 Kilometer Fahrstrecke möglich sein.

Jedenfalls stellten wir schon fest, dass sich der Tausch zum derzeitigen Zeitpunkt, bei unguter Umweltsituation und angespannter Treibstofflage, sowie der Möglichkeit des Stromladens über unsere eigene Photovoltaikanlage, als vernünftig herausgestellt hat.

Die Servicesituation hat sich ebenfalls verändert, zumal ja kein Motor und Getriebe mehr zu warten ist. Wie sich das schließlich entwickelt, sehen wir in Zukunft.

Dass wir jetzt im Alter noch in einen bisher nicht gekannten Fahrgegnuss kommen, ist schließlich das Tüpfchen auf dem I.

Reinhard Witting
Pensionist



Das erste Auto - auf einem Campingplatz in Kroatien

vorgeschrieben waren, nachträglich selbst einbaute. Die erforderlichen Schraubmuttern waren, hinter der Abdeckung verborgen, bereits vorhanden. In der Folge übernahm ich einen Audi 80 von meinem Schwiegervater, der sich auf seinen neuen Wagen freute. Fast 4 Jahre leistete uns das übernommene Fahrzeug gute Dienste und legten wir damit 40.000 km zurück und tauschten dies schließlich 1982 gegen das erste neue Auto, einen Opel Ascona.

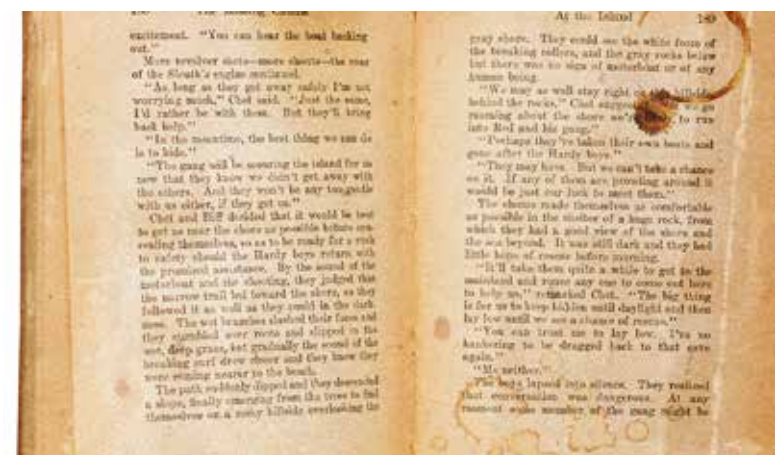
Es folgten 1986 ein VW Jetta, 1991 ein Jetta II, 1995 ein Audi 80 TDI, 1999 der Passat I TDI, 2003 ein Passat II, anschließend 2007 ein Golf Plus

Damals

Ausgabe 02/1951

Arbeitsgerichtsbeisitzerschulung

Für die Arbeitsgerichtsbeisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, die in der Zwischenzeit durch das Oberlandesgericht ernannt und bestätigt wurden, hat im vergangenen Monat eine Beisitzerschulung in Imst und in Rotholz stattgefunden, anlässlich der die nominierten Arbeitsgerichtsbeisitzer für ihre wichtigen Aufgaben eingehend vorbereitet und geschult wurden. Neben Vorträgen über die Landarbeitsordnung und das Gutsangestelltengesetz, unter besonderer Berücksichtigung des Kollektivvertragsrechtes, erhielten alle Beisitzer ein



anschauliches Bild über das Verfahren vor den Arbeitsgerichten, sodass ab sofort Gewähr für die ordnungsgemäße Durchführung aller Arbeitsgerichtstreitigkeiten gegeben erscheint. Die Schulung der Arbeitsgerichtsbeisitzer für Osttirol findet im Laufe des Monats April statt.



**Tiroler Land- und Forstarbeiterbund
Landesobmann und LAK-Präsident**
Andreas Gleirscher
Tel. +43 664 839 8910
E-Mail: andreas.gleirscher@lk-tirol.at



Tiroler Land- und Forstarbeiterbund
Margit Unsinn
Tel. +43 59292 3010
E-Mail: margit.unsinn@lk-tirol.at



**Tiroler Land- und Forstarbeiterbund
Landessekretär und
LAK-Kammerdirektor**
Mag. Johannes Schwaighofer
Tel. +43 660 347 76 46
E-Mail: johannes.schwaighofer@lk-tirol.at



LAK-Kammerdirektion
Kristina Oettl
Tel. +43 59292 3000
E-Mail: kristina.oettl@lk-tirol.at



**Rechtsabteilung
Abteilungsleiterin**
Mag.^a Eva Estermann, MA
Tel. +43 59292 3002
E-Mail: eva.estermann@lk-tirol.at



**Förderungsabteilung
Abteilungsleiter**
DI Lorenz Strickner, BSc, ABL
Tel. +43 59292 3003
E-Mail: lorenz.strickner@lk-tirol.at



Rechtsabteilung
Mag. Elias Beltrami
Tel. +43 59292 3006
E-Mail: elias.beltrami@lk-tirol.at



**Förderungsabteilung
derzeit in Karenz**
Andrea Hauser, BEd.
Tel. +43 59292 3003
E-Mail: lak@lk-tirol.at



Buchhaltung
Brigitte Redolfi
Tel. +43 59292 3005
E-Mail: brigitte.redolfi@lk-tirol.at



Förderungsabteilung
Barbara Frech
Tel. +43 59292 3004
E-Mail: barbara.frech@lk-tirol.at



Euer Feedback

Schenke uns ein paar Minuten deiner Zeit und gib uns bitte Rückmeldung – wir freuen uns auch über neue Ideen!

Dein Feedback:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Optional:

Name:

E-Mail-Adresse:

Telefonnummer:

Rücksendung an
johannes.schwaighofer@lk-tirol.at oder direkt
via QR-Code.



Unsere nächste Ausgabe des Mitteilungsblattes
„Der Landarbeiter“ erscheint voraussichtlich
Mitte August 2026.

