

## Informationsblatt der Stmk. Landarbeiterkammer

# Rechte eines Landarbeiters in der Steiermark

Die Steiermärkische Landarbeiterkammer ist die gesetzliche Interessenvertretung für alle Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft in der Steiermark. Jeder, der ein Beschäftigungsverhältnis mit einem landwirtschaftlichen Betrieb in der Steiermark eingeht, ist automatisch Mitglied. Kernaufgabe der Steiermärkischen Landarbeiterkammer ist die kostenlose Unterstützung von Kammerzugehörigen in Fragen des Arbeitsrechtes.

1. Der geringstmögliche Monatslohn für Hilfskräfte beträgt € 1.434,00 brutto/€ 1.182,01 netto bei 40 Wochenstunden (Stand 1.1.2020). Informieren Sie sich, welches Entgelt Ihnen für Ihre Tätigkeit zusteht! Anspruch auf den Mindestlohn haben auch an landwirtschaftliche Betriebe überlassene (Leiharbeiter) bzw. entsandte Arbeitskräfte. Wird weniger als der Mindestlohn bezahlt, drohen Arbeitgebern hohe Strafen.
2. Bei Beginn des Dienstverhältnisses müssen Ihnen verschiedene Urkunden ausgehändigt werden, insbesondere  
⇒ die Anmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK):  
Achten Sie auf die Anmeldung im tatsächlichen Beschäftigungsausmaß!  
⇒ ein schriftlicher Dienstvertrag oder ein Dienstschein.  
Für jede Lohnperiode muss eine Lohnabrechnung ausgestellt werden.
3. Im Zuge der Anmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) müssen Sie eine Sozialversicherungsnummer erhalten. Mit dieser können Sie für einen Zeitraum von mindesten 90 Tagen ohne Probleme Leistungen der Krankenversicherung in Anspruch nehmen. Während dieses Zeitraums müssen Sie eine E-Card mit Foto persönlich bei der ÖGK beantragen. Sofern dieser Behördenweg nur während der Arbeitszeit möglich ist, stellt dies einen wichtigen Dienstverhinderungsgrund dar und besteht ein Anspruch auf Freistellung vom Dienst im unbedingt erforderlichen Ausmaß bei Fortzahlung des Entgelts. (Nähere Informationen: [www.chipkarte.at](http://www.chipkarte.at))
4. Jeder Dienstnehmer in der Landwirtschaft hat Anspruch auf Sonderzahlungen, also einen „13. und 14. Monatslohn“. Bei einer nicht ganzjährigen Beschäftigung gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen.
5. Über die regelmäßige Normalarbeitszeit (bei Vollbeschäftigung 40 Wochenstunden), das heißt wie lange und wann Sie zu arbeiten haben, muss eine Vereinbarung getroffen werden. Für Mehrleistungen über die Normalarbeitszeit hinaus gebührt grundsätzlich ein Zuschlag auf den Stundenlohn.

6. Stellen Sie sicher, dass Ihnen diese Aufzeichnungen ausgehändigt werden oder führen Sie selbst private Aufzeichnungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie eingehaltene Arbeitspausen. Ohne Arbeitszeitaufzeichnungen ist eine Überprüfung der Lohnabrechnung nicht möglich. Arbeitgeber sind zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet.
7. Sie haben Anspruch auf fünf Wochen bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr. Für nicht konsumierten Urlaub gebührt am Ende des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung („Urlaubersatzleistung“).
8. Bei wichtigen Dienstverhinderungsgründen, insbesondere im Krankheitsfall, haben Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Über einen bestimmten Zeitraum muss der Dienstgeber den regelmäßigen Lohn weiterbezahlen. Im Falle einer Erkrankung haben Sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. In allfälligen Streitfällen sollten Sie nachweisen können, dass Sie diese Meldung erstattet haben. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bestätigung über die Erkrankung beizubringen. Ausländische ärztliche Bestätigungen müssen Sie selbst unbedingt binnen einer Woche bei der österreichischen Gesundheitskasse vorlegen bzw. an diese übermitteln, widrigenfalls kein Krankengeld ausbezahlt wird.

## **Arbeiten bei Hitze**

### **Welche Gefahren/Auswirkungen drohen bei Arbeiten untergroßer Hitze und/oder intensiver Sonneneinstrahlung?**

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

### **Gibt es „hitzefrei“?**

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

### **Welche Maßnahmen kommen in Frage?**

- Bereitstellung alkoholfreier Getränke
- Abschattung des Arbeitsplatzes z.B. durch Sonnenschirme/-segel
- Schutzkleidung, z.B. Sonnenhüte, Nackenschutz, Kühlwesten, UV-sichere Kleidung, Brillen
- Sonnenschutzmittel
- gekühlte Mannschaftscontainer/Aufenthaltsräume
- Kühlbox/Kühlschrank für Getränke und Speisen

- organisatorische Maßnahmen (Arbeitsbeginn vorverlegen, Mittagshitze meiden)
- Unterweisung der Arbeitnehmer in Erste-Hilfe-Leistungen, speziell bei Hitzekollaps, Sonnenstich, Hitzschlag
- Innenbereich: Kleidungs Vorschriften lockern (leichtes Schuhwerk, sommerliche Kleidung), Bereitstellung von Ventilatoren (Zugluft vermeiden), Lüften am Morgen und Abend (Nachtabkühlung), Abschattung durch Außenjalousien

#### **Was gilt für Arbeiten im Innenbereich?**

- Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass möglichst folgende Lufttemperaturen eingehalten werden:
  - a. Geringe körperliche Belastung (Sitzen, Büroarbeit): mind. 19 °C und max. 25°C
  - b. Normale körperliche Belastung (Stehen): mind. 18 °C und max. 24 °C
  - c. Hohe körperliche Belastung (Handwerkliche Tätigkeiten): mind. 12 °C
- Ausnahmen sind möglich, wenn die Art der Nutzung des Raumes obige Werte nicht zulässt (z.B. Glashaus, Kühllager)
- Ein grundsätzliches Recht auf eine Klimaanlage besteht nicht.

#### **Was tun bei Hitze-Notfällen – Erste Hilfe Maßnahmen?**

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