

Rechte von ErntehelferInnen und LandarbeiterInnen in bäuerlichen Betrieben

Die Steiermärkische Landarbeiterkammer (Stmk. LAK) ist die gesetzliche Interessenvertretung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark. Wer in einem landwirtschaftlichen Betrieb in Steiermark in einem Dienstverhältnis beschäftigt wird, ist automatisch Mitglied der Stmk. LAK. Wir möchten in Zusammenarbeit mit allen Behörden (Arbeitsmarktservice, Österreichische Gesundheitskasse, Finanzpolizei und Land- und Forstwirtschaftsinspektion) Missstände im Bereich der saisonalen Landarbeit verhindern und informieren Sie daher über Ihre Rechte betreffend die Entlohnung, den Arbeitnehmerschutz und den Mindeststandard von Unterkünften. Kernaufgabe der Stmk. LAK ist die **kostenlose Unterstützung** von Kammermitgliedern in Fragen des Arbeitsrechtes.

Für alle Arbeitsverhältnisse von ErntehelferInnen
und LandarbeiterInnen gelten folgende Grundsätze:

1. Der monatliche **Mindestlohn** (Brutto) beträgt je nach getroffener Entgeltvereinbarung
 - € 1.928,13 für Landarbeiter/Erntehelfer
2. Wird weniger als der Mindestlohn bezahlt, drohen Arbeitgebern hohe Strafen.
3. Arbeitnehmern müssen verschiedene **Arbeitspapiere** ausgehändigt werden. Achten Sie besonders darauf, dass Ihnen
 - bei Beginn des Dienstverhältnisses die Anmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse und
 - monatlich eine Lohnabrechnung ausgehändigt wird.
4. Jeder Arbeitnehmer hat pro Jahr Anspruch auf zwei **Sonderzahlungen** („13. und 14. Monatslohn“) in Höhe von je einem Monatslohn. Ungeachtet der Dauer der Beschäftigung gebühren die Sonderzahlungen jedenfalls anteilig.
5. Die wöchentliche **Normalarbeitszeit** bei Vollbeschäftigung beträgt **40 Stunden**. Für darüber hinausgehende Überstunden gebührt grundsätzlich ein Zuschlag auf den Stundenlohn.
6. Arbeitgeber sind zur Führung von **Arbeitszeitaufzeichnungen** verpflichtet. Stellen Sie sicher, dass Ihnen diese Aufzeichnungen ausgehändigt werden und führen Sie zusätzlich eigene handschriftliche Aufzeichnungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie eingehaltene Arbeitspausen.
7. Sie haben Anspruch auf fünf Wochen bezahlten **Urlaub** pro Arbeitsjahr
8. Für nicht konsumierten Urlaub gebührt am Ende des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung („Urlaubsersatzleistung“).
9. Im Falle einer **Erkrankung** haben Sie Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für einen bestimmten Zeitraum. Die Erkrankung haben Sie 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 Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vorzulegen. Ausländische ärztliche Bestätigungen müssen Sie selbst unbedingt binnen einer Woche bei der österreichischen Gesundheitskasse vorlegen bzw. an diese übermitteln, widrigenfalls kein Krankengeld ausbezahlt wird.

Sie haben Fragen oder benötigen Hilfestellung bei der Durchsetzung Ihrer Ansprüche? Wenden sie sich an uns unter: **+43 316/ 83 25 07 - 25**

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: Kleidungsvorschriften 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