

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) Risiko-Einschätzung für Soziale Belange von Arbeitern

GRASP Modul – Interpretation für Österreich

Version 1.3, 01.07.2015

Deutsche Version – Im Zweifelsfall gilt das Englische
Original

Erstellt von LK Österreich und
GLOBALG.A.P. Zertifizierungstellen Österreich
September 2018



Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich	
ARBEITNEHMERVERTRETER			
1	<p>Gibt es mindestens einen Arbeitnehmer oder einen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung des Betriebs vertritt - in regelmäßig stattfindenden Besprechungen, wo arbeitsbezogene Themen behandelt werden?</p>	<p>Die Unterlagen beweisen, dass ein Arbeitnehmervertreter oder ein Betriebsrat gewählt oder in Ausnahmefällen durch alle Arbeitnehmer benannt und seitens der Betriebsleitung anerkannt wurde, welcher die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung vertritt. Die Wahl oder Nominierung findet im laufenden Jahr oder im Produktionszeitraum statt und wird allen Mitarbeitern mitgeteilt. Der/die Arbeitnehmervertreter ist/sind sich über seine/ihre Funktion und Rechte im Klaren und kann/können der Leitung Beschwerden melden und Vorschläge unterbreiten. Zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung finden in regelmäßigen Abständen Gespräche statt. Diese Gespräche werden ordnungsgemäß dokumentiert.</p>	<p>In Österreich sieht das Gesetz (LAG § 145, ArbVG-2002-100, § 40 ff) vor, dass ab mindestens fünf stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen, die im Jahresdurchschnitt im Betrieb beschäftigt sind, von der Arbeitnehmerschaft Organe (= ein Betriebsrat) zu bilden sind. Der/die Inhaber bzw. Verwandte des/der InhaberIn werden dabei nicht mitgerechnet und sind von der Wahl ausgenommen. Es sind Aufzeichnungen zu führen, wie es zur Wahl der Personen gekommen ist, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten. Die Wahl hat frei, geheim, persönlich und direkt zu erfolgen. Sollte kein gewählter Betriebsrat vorhanden sein, dann muss entweder eine VertreterIn der Arbeitnehmer oder ein Komitee gewählt bzw. benannt werden. Es ist darauf zu achten, dass diese Vertrauensperson genügend Zeit hat, um ihren Aufgaben nachkommen zu können und am Tag der GRASP Evaluierung auf dem Betrieb präsent ist.</p>
BESCHWERDEVERFAHREN			
2	<p>Gibt es im Betrieb ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, eine Beschwerde oder einen Vorschlag einzureichen?</p>	<p>Es liegt ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren vor, das der Betriebsgröße angemessen ist. Die Arbeitnehmer werden regelmäßig darüber informiert, dass ein solches Verfahren vorhanden ist; sie können Beschwerden und Vorschläge einreichen ohne Sanktionen befürchten zu müssen, und diese Probleme werden in Gesprächen zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung behandelt. Für die Beantwortung von Beschwerden und Vorschlägen sowie für die Einleitung von Korrekturmaßnahmen sieht das Verfahren einen konkreten Zeitrahmen vor. Die Beschwerden, Vorschläge der letzten 24</p>	<p>Es müssen Voraussetzungen geschaffen werden, damit ArbeitnehmerInnen Beschwerden und Vorschläge – auch anonym – einbringen können und diese innerhalb einer festgelegten Zeit (z.B. zwei Wochen) behandelt werden. Beschwerden müssen samt den Maßnahmen zu ihrer Behebung dokumentiert werden und die Dokumentation muss 24 Monate aufbewahrt werden. Anlaufstelle für Vorschläge und/oder Beschwerden kann auch der/die ArbeitnehmervertreterIn oder der/die Betriebsrat/-rätin sein.</p>

Kontrollpunkt		Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
		Monate und deren Nachkontrolle werden schriftlich dokumentiert.	
SELBST-DEKLARATION ZUR GUTEN SOZIALPRAXIS			
3	Haben die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter eine Selbst-Deklaration zur Einhaltung einer guten Sozialpraxis bezüglich der Menschenrechte unterzeichnet, und wurden die Arbeitnehmer darüber informiert?	Die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter haben eine Selbst-Deklaration unterzeichnet, verfügbar gemacht und umgesetzt, die allen Arbeitnehmern eine gute Sozialpraxis und die Einhaltung der Menschenrechte zusichert. Diese Deklaration beinhaltet mindestens die Verpflichtung, die Kernarbeitsnormen der ILO zu befolgen (ILO Übereinkommen 111 zu Diskriminierung, 138 und 182 zu Mindestalter und Verbot von Kinderarbeit, 29 und 105 zu Zwangsarbeit, 87 für die Vereinigungsfreiheit, 98 für das Recht zu Kollektivverhandlungen, 100 für die Gleichheit des Entgelts und 99 für Mindestlöhne) sowie die Einhaltung transparenter und nicht diskriminierender Einstellungs- und Beschwerdeverfahren. Die Selbst-Deklaration besagt, dass der/die Arbeitnehmervertreter Beschwerden einreichen kann/können, ohne persönliche Sanktionen befürchten zu müssen. Alle Arbeitnehmer wurden über Selbst-Deklaration informiert, welche mindestens alle 3 Jahre (oder wann immer notwendig) überarbeitet wird.	Österreich hat alle angeführten Kernarbeitsnormen ratifiziert, womit diese die Grundlage für die Österreichische Rechtspraxis und Rechtsprechung darstellen. Die grundlegenden Parameter sind in den Kollektivverträgen geregelt, die in jedem Bundesland für DienstnehmerInnen in der Landwirtschaft und ArbeiterInnen in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben herausgegeben werden. Die Kommunikation der Inhalte der Selbst-Deklaration an die ArbeitnehmerInnen kann auf verschiedene Weise erfolgen: durch Aushang im Betrieb, durch Integration in die Firmenpolitik, Übergabe bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages etc. Es muß nachweislich sichergestellt werden, dass diese Erklärung von allen MitarbeiterInnen, auch ausländischen ErntearbeiterInnen bzw. SaisonarbeiterInnen verstanden wird.
ZUGRIFF AUF DIE NATIONALEN ARBEITSVORSCHRIFTEN			
4	Verfügen die für Umsetzung von GRASP (VGSP) sowie der/die Arbeitnehmervertreter (AV) über Kenntnis der gültigen nationalen Arbeitsvorschriften und/oder haben sie zu diesen Zugang?	Die für die Umsetzung von GRASP (VGSP) und der/die Arbeitnehmervertreter kennen die nationalen Vorschriften über Brutto- und Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Gewerkschaftszugehörigkeiten, Antidiskriminierung, Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Jahres- und Mutterschaftsurlaub und/oder haben Zugang zu diesen Vorschriften. Der VGSP	Relevante Regelungen sind in den Kollektivverträgen für die Landwirtschaft und für Beschäftigte auf landwirtschaftlichen Gutsbetrieben enthalten, die jährlich für jedes Bundesland neu verhandelt werden und über die Homepage der Landarbeiterkammern (www.landarbeiterkammer.at) abgerufen werden können. Im Ordner zur AMAGAP-Zertifizierung sind wichtige Hinweise zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten, die unter anderem von der Sozialversicherungsanstalt der Bauern erstellt wurde.

Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich	
	und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von den Grundzügen der Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft, wie sie in den geltenden GRASP Nationalen Interpretationsrichtlinien formuliert sind.	Es wird empfohlen, die wichtigsten gesetzlichen Regelungen samt Löhnen, Stundenaufzeichnung etc. zusammen zu stellen und den ArbeitnehmerInnen in einer ihnen verständlichen Sprache verfügbar zu machen. Eine Übersicht zu den entsprechenden gesetzlichen Regelungen für jedes Bundesland findet sich im Anhang.	
ARBEITSVERTRÄGE			
5	<p>Können gültige Kopien der Arbeitsverträge für die Arbeitnehmer vorgewiesen werden? Entsprechen die Arbeitsverträge geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen und enthalten sie mindestens folgende Angaben: vollständige Namen, Nationalität, Aufgabenbeschreibung, Geburtsdatum, reguläre Arbeitszeit, Lohn und Beschäftigungszeitraum? Wurden diese Verträge sowohl von Arbeitnehmer als auch von Arbeitgeber unterzeichnet?</p>	<p>Für jeden Arbeitnehmer kann dem Kontrolleur auf Verlangen ein Vertrag vorgelegt werden (auf Stichprobenbasis). Die Verträge entsprechen geltendem Recht und/oder Kollektivverträgen. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber haben diesen Vertrag unterzeichnet. Die Unterlagen enthalten mindestens den vollen Namen, die Nationalität, eine Aufgabenbeschreibung, das Geburtsdatum, die reguläre Arbeitszeit, das Gehalt und die Vertragslaufzeit (unbefristet, befristet oder tageweise usw.) und, falls ausländische Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist ihr rechtlicher Status festgehalten und ihre Arbeitserlaubnis liegt vor. Der Vertrag widerspricht in keiner Weise der Selbst-Deklaration zur guten Sozialpraxis. Aufzeichnungen aller Arbeitnehmer müssen mindestens für die vergangenen 24 Monate zugänglich sein.</p>	<p>In Österreich muss jeder Arbeitgeber einem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel, Dienstschein) aushändigen. Kein Dienstzettel muss ausgestellt werden, wenn das Dienstverhältnis nicht mehr als 1 Monat dauert, ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt (nur LAG) oder wenn es einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt, der alle Angaben des Dienstzettels enthält (LAG § 7, AVRAG § 2). Mindestangaben sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Name und Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer - Beginn des Arbeitsverhältnisses - Ende des Arbeitsverhältnisses (bei Befristungen) - Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin - Gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort - Einstufung in ein generelles Schema - Verwendung - Anfangsbezug, Fälligkeit des Entgelts - Urlaubsausmaß - Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit - Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen und dergleichen - Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse. <p>Die Angaben Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin, gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort, Anfangsbezug (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder Grundlohn), Fälligkeit des Entgelts, Urlaubsausmaß und vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit können auch durch Verweis auf Gesetze,</p>

Kontrollpunkt		Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
			Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder betriebsübliche Reiserichtlinien erfolgen.
LOHNZETTEL			
6	Gibt es Aufzeichnungen, die auf die regelmäßige Gehaltszahlung im Einklang mit den vertraglichen Regelungen hinweisen?	Der Arbeitgeber legt Aufzeichnungen vor, die regelmäßigen Gehaltszahlungen belegen (z.B. Unterschrift des Beschäftigten auf dem Lohnzettel, Banküberweisung). Die Beschäftigten unterzeichnen oder erhalten eine Abschrift ihrer Lohnzettel, die die Zahlung transparent und verständlich darstellt. Die regelmäßige Bezahlung der Beschäftigten im Lauf der letzten 24 Monate ist aufgezeichnet.	Die Zahlungen können über Banküberweisungen, Empfangsbestätigungen durch die Arbeitnehmerinnen o.ä. nachgewiesen werden. Arbeitnehmer, die längerfristig beschäftigt sind, werden am Monatsende bezahlt, Tagelöhner sind wöchentlich zu bezahlen (s. Kollektivverträge der jeweiligen Bundesländer, LAG § 15 (1)). Tagelöhner sind berechtigt, eine schriftliche Lohnabrechnung zu bekommen, Monatslöhnern ist die schriftliche Lohnabrechnung bei Lohnauszahlung auszuhändigen
LÖHNE			
7	Weisen die in den Lohnzetteln ausgewiesenen Zahlungen mindestens auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und/oder den Kollektivverträgen hin?	Die auf den Lohnzetteln ausgewiesenen Gehälter und Überstundenzahlungen weisen auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (Mindestlöhne) und/oder der Kollektivverträgen hin, wie in der Nationalen GRASP Interpretationsrichtlinie angegeben. Wird die Bezahlung nach Stückzahlen berechnet, müssen die Arbeitnehmer in der Lage sein, bei regulärer Arbeitszeit (im Durchschnitt) den gesetzlichen Mindestlohn erzielen zu können.	Die Mindestgehälter der Land- und Forstwirtschaft bzw. für den Gartenbau sind in den Kollektivverträgen der einzelnen Bundesländer schriftlich geregelt. Der Schwerpunkt der GRASP Evaluierung liegt auf der Kontrolle der Mindestlöhne für Saisonarbeiter. Diese sind für jedes Bundesland im Anhang aufgeführt.
KEINE ANSTELLUNG MINDERJÄHRIGER			
8	Belegen Aufzeichnungen, dass der Betrieb keine Minderjährigen beschäftigt?	Aufzeichnungen belegen, dass die nationale Gesetzgebung zum Mindestbeschäftigungsalter eingehalten wird. Enthält die nationale Gesetzgebung keine diesbezügliche Regelung, werden keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigt. Wenn Minderjährige als direkte Familienmitglieder der Betriebsleitung in dem Betrieb arbeiten, führen diese keine Arbeiten aus, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder ihre Entwicklung gefährden oder die diese an der Beendigung ihrer	In Österreich gelten Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht als Kinder. Kinderarbeit ist in Österreich grundsätzlich verboten (§§ 2, 5 KJBG; LAG § 110 (6)). Eigene Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen in reinen Familienbetrieben vereinzelte, leichte Arbeiten verrichten (§ 5a Abs. 1 KJBG; LAG § 110). Jugendliche sind Personen, die nicht als Kinder gelten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (LAG § 109 (1)). Die Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten (LAG § 109 (2)). Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt

Kontrollpunkt		Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
		Pflichtschulausbildung hindern.	und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden (LAG § 109 (7)). Laut Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG) ist in jedem Betrieb, der Jugendliche beschäftigt, ein Verzeichnis der Jugendlichen zu führen, das Familien- und Vorname und Wohnort der Jugendlichen, Geburtsdatum, Eintrittsdatum in den Betrieb, Art der Beschäftigung, Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung, die Zeit, in der Urlaub gewährt wurde und Name und Wohnort der gesetzlichen Vertreter enthält. Dieses Verzeichnis ist bis zu zwei Jahre nach dem letzten Eintrag aufzubewahren (§26 Abs. (1) KJBG und § 236a LAG).
ZUGANG ZU PFLICHTSCHULAUSBILDUNG			
9	Haben alle Kinder, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb leben, Zugang zur Pflichtschulausbildung?	Es ist nachweislich dokumentiert, dass alle Kinder von Arbeitnehmern, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb/ am Produkthandhabungsstandort leben und (nach nationalem Recht) im Pflichtschulalter sind - entweder über die Sicherstellung der Beförderung zu einer öffentlichen Schule oder über eine schulische Ausbildung vor Ort - Zugang zur Pflichtschulausbildung erhalten.	Bei diesem Kontrollpunkt steht seine globale Anwendung im Vordergrund. In Österreich wird der Zugang zur neun Jahre dauernden Pflichtschulausbildung ausreichend von staatlichen Stellen kontrolliert, so dass er im Zuge der GRASP Evaluierung vernachlässigt werden kann.
ZEITERFASSUNGSSYSTEM			
10	Gibt es ein Zeiterfassungssystem, das die Arbeitsdauer und die Überstunden auf täglicher Basis und für die Arbeitnehmer nachweist?	Es existiert ein der Betriebsgröße angemessenes Zeiterfassungssystem, das den Arbeitnehmern wie auch dem Arbeitgeber Transparenz bezüglich der Arbeitszeit und Überstunden pro Tag gewährleistet. Aufzeichnungen über die Arbeitsdauer der Arbeitnehmer liegen für den Zeitraum der letzten 24 Monate vor. Die Aufzeichnungen werden von den Arbeitnehmern regelmäßig genehmigt und können von dem/den Arbeitnehmervertreter(n) eingesehen werden.	Ein angemessenes Zeiterfassungssystem entspricht einer schriftlichen Dokumentation. Die regelmäßige Genehmigung durch den Arbeitnehmer wird empfohlen.

Kontrollpunkt		Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
ARBEITSZEITEN UND PAUSEN			
11	Stehen die erfassten Arbeitszeiten und Pausen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und/oder Kollektivverträgen?	Die dokumentierten Arbeitszeiten, Pausen und Ruhetage stehen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen. Sofern die Gesetzgebung keine strengeren Regelungen vorsieht, geht aus den Aufzeichnungen hervor, dass die gewöhnliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigt. Während der Hochbetriebszeiten (Ernte) beträgt die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden. Pausen und Ruhetage werden auch in Hochbetriebszeiten eingehalten.	Im Allgemeinen beträgt in der Landwirtschaft in Österreich die Regelarbeitszeit vierzig Stunden pro Woche (LAG § 56 (2)), wobei die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen max. 50 Stunden betragen kann, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum max. 48 Stunden betragen darf. Je nach Bundesland kann es dazu Abweichungen geben, welche für das jeweilige Bundesland kollektivvertraglich geregelt sind (siehe Anhang). Während saisonbedingter Arbeitsspitzen kann die Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden (LAG § 57). Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in Fällen von Arbeitsbereitschaft oder zu Zeiten saisonbedingter Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten (LAG § 61 a (1)). Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit Arbeitspausen für die Einnahme der Mahlzeiten im Ausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet (LAG § 63).
NUR FÜR ERZEUGERGRUPPEN INTEGRATION IN DAS QMS			
QMS	Wird durch die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Erzeugergruppe nachgewiesen, dass die GRASP Anforderungen bei allen teilnehmenden Mitgliedern der Erzeugergruppe korrekt umgesetzt wurden?	Die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Erzeugergruppe zeigt, dass die GRASP Anforderungen bei allen teilnehmenden Mitgliedern der Erzeugergruppe korrekt umgesetzt und intern kontrolliert wurden. Bestimmte Anforderungen wurden nicht erfüllt und es wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet, um die Erfüllung der Anforderungen durch alle teilnehmenden Mitglieder der Erzeugergruppen sicherzustellen.	
Empfehlung zur guten Sozialpraxis ZUSÄTZLICHE SOZIALE VERGÜNSTIGUNGEN			
R 1	Welche anderen Formen sozialer Vergünstigungen		

Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
<p>gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, ihren Familien und/oder dem Gemeinwesen? Bitte angeben (Leistungsanreize für gute und sichere Arbeitsleistungen, Bonuszahlungen, Förderung der beruflichen Entwicklung, Sozialleistungen, Kinderbetreuung, Verbesserung des sozialen Umfelds usw.)</p>		

Annex I to GRASP Interpretation for Austria

Übersicht Burgenland: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Burgenländische Landarbeitsordnung:
Burgenländische Landarbeitsordnung

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben](#)
- [KV Saisonarbeiter](#)
- [KV für Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben](#)
- [KV für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer sieht der KV bäuerliche Betriebe einen Mindestlohn von 6,96 bis 7,56 Euro/Stunde, der KV Gartenbau einen Mindestlohn von 7,27 bis 7,85 Euro/Stunde vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt 40 Stunden wöchentlich bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Burgenländische Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammertag Österreich

Tel: 01 / 512 23 31; E-Mail: oelakt@landarbeiterkammer.at; www.landarbeiterkammer.at

Landwirtschaftskammer Burgenland

<https://bgld.lko.at/>

Arbeiterkammer Burgenland

<https://bgld.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Burgenland

www.ams.at/bgld/

ÖGB Burgenland

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_20/home

Übersicht Kärnten: Relevante Regelungen

**Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Kärntner Landarbeitsordnung:
[Kärntner Landarbeitsordnung](#)**

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betrieben](#)

- KV Gartenbau

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)

- www.landarbeiterkammer.at/kaernten/kollektiv.htm (kostenlos)

Mindestlohn:

Für Anbau- und Erntehelfer (max. 6 Wochen bzw. 6 Monate) sieht der KV Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betrieben einen Mindestlohn von € 7,93 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden

wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Kärntner Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer für Kärnten

<https://www.landarbeiterkammer.at/kaernten/>

Landwirtschaftskammer Kärnten

<https://ktn.lko.at/>

Arbeiterkammer Kärnten

<https://kaernten.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Kärnten

<http://www.ams.at/ktn/>

ÖGB Kärnten

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_21

Übersicht Niederösterreich: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Niederösterreichische Landarbeitsordnung: [Niederösterreichische Landarbeitsordnung](#)

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben](#)
- [KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben](#)
- [KV Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben](#)
- [KV für landwirtschaftliche Saisonarbeiter](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer sieht der KV bäuerliche Betriebe einen Mindestlohn von bis 7,77 Euro/Stunde, der KV Gartenbau einen Mindestlohn von 7,27 bis 7,85 Euro/Stunde vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden

wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Niederösterreichische Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Niederösterreichische Landarbeiterkammer

<https://noe.landarbeiterkammer.at/>

Landwirtschaftskammer Niederösterreich

<https://noe.lko.at/>

Arbeiterkammer Niederösterreich

<https://noe.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Niederösterreich

www.ams.at/noe

ÖGB Niederösterreich

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_22

Übersicht Oberösterreich: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die oberösterreichische Landarbeitsordnung: [Oberösterreichische Landarbeitsordnung](#)

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben](#)
- [KV Gartenbau](#)
- [KV Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at
- <https://www.lfb.at/oberoesterreich/kollektivvertraege/>

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer (max. 6 Monate) sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 7,65 brutto/Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Oberösterreichische Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Oberösterreich

<https://www.landarbeiterkammer.at/ooe/>

Landwirtschaftskammer Oberösterreich

<https://ooe.lko.at/>

Arbeiterkammer Oberösterreich

<https://ooe.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Oberösterreich

www.ams.at/ooe

ÖGB Oberösterreich

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_23

Übersicht Salzburg: Relevante Regelungen

**Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Salzburger Landarbeitsordnung:
[Landarbeitsordnung Salzburg](#)**

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV für ArbeiterInnen in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben](#)
- [KV Gartenbau](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- <http://www.kollektivvertrag.at>

Mindestlohn:

Für ungelernete GartenarbeiterInnen sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 7,16 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Salzburger Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer für Salzburg

www.landarbeiterkammer.at/salzburg

Landwirtschaftskammer Salzburg

<https://sbg.lko.at/>

Arbeiterkammer Salzburg

<https://sbg.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Salzburg

www.ams.at/sbg

ÖGB Salzburg

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_24

Übersicht Steiermark: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt das steiermärkische Landarbeitsordnung:
[Landarbeitsordnung Salzburg](#)

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV ArbeiterInnen in den land- und wirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben](#)

- [KV Gartenbau](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at

Mindestlohn:

Für nicht ständige Stundenlöhner sieht der KV ArbeiterInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betriebe einen Mindestlohn von € 7,69 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Steiermärkische Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Steiermark

www.landarbeiterkammer.at/steiermark

Landwirtschaftskammer Steiermark

<https://stmk.lko.at/>

Arbeiterkammer Steiermark

<https://stmk.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Steiermark

www.ams.at/stmk

ÖGB Steiermark

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_25/home

Übersicht Tirol: Relevante Regelungen

**Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt das Tiroler Landarbeitsordnung:
Tiroler Landarbeitsordnung**

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV Gartenbau](#)
- [KV Landarbeiter](#)
- [KV Gemüse- und Obstbaubetriebe](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer sieht der KV Gemüse- und Obstbaubetriebe einen Mindestlohn von € 7,15 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden

wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Tiroler Landarbeitsordnung). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Tirol

https://www.landarbeiterkammer.at/tirol/_lccms/_00058/Startseite.htm?VER=160426113826&LANG=ger&MID=171&ss=1

Landwirtschaftskammer Tirol

<https://tirol.lko.at/>

Arbeiterkammer Tirol

<https://tirol.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Tirol

www.ams.at/tirol

ÖGB Tirol

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_26/home

Übersicht Vorarlberg: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt das Vorarlberger Land- und Forstarbeitsgesetz: [Vorarlberger Land- und Forstarbeitsgesetz](#)

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV Land- und Forstwirtschaft \(Landarbeiter\)](#)
- [KV Zusatzvereinbarung für Gärtner und Arbeiter in Champignonbetrieben](#)
- [KV Gutsangestellte](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at

Mindestlohn:

Für Saison- und Champignonarbeiter sieht der KV Land- und Forstwirtschaft einen Mindestlohn von € 7,35

pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden

wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Vorarlberger Land- und Forstarbeitsgesetz). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Vorarlberg

<https://www.landarbeiterkammer.at/vorarlberg/lak/>

Landwirtschaftskammer Vorarlberg

<https://vbg.lko.at/>

Arbeiterkammer Vorarlberg

<https://vbg.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Vorarlberg

www.ams.at/vbg

ÖGB Vorarlberg

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_27/home

Übersicht Wien: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Wiener Landarbeitsordnung:

Wiener Landarbeitsordnung

Für die GRASP-Evaluierung sind vor allem folgende Kollektivverträge (KV) von Bedeutung:

- [KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben](#)
- [KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben](#)
- [KV für Saisonarbeiter](#)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag.at

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer (max. 6 Monate) sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 7,27

(1. Kalenderjahr) bis € 7,85 (3. Kalenderjahr) pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden

wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Vorarlberger Land- und Forstarbeitsgesetz). Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die Normalarbeitszeit auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrages können abweichende Regelungen vorsehen.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen. In Zeiten der Arbeitsspitzen darf inklusive Überstunden 60 Stunden in der Woche gearbeitet werden.

Dokumentation:

GRASP-Kontrollpunkt 5 sieht einen von beiden Seiten unterfertigten und einsehbaren Arbeitsvertrag vor. Daher gilt es zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Niederösterreichische Landarbeiterkammer

<https://noe.landarbeiterkammer.at/>

Landwirtschaftskammer Wien

<https://wien.lko.at/>

Arbeiterkammer Wien

<https://wien.arbeiterkammer.at/index.html>

AMS Wien

www.ams.at/wien

ÖGB Wien

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0/home

Annex II

Feedback from public consultation to the new Interpretation Guideline for GLOBALG.A.P.-GRASP for Austria

November 2018

Fundamental remarks:

- The national interpretation is more or less the same as the prior regulation. There are only few additions/adaptations.
- In Austria we have in all nine provinces at least two to three collective bargaining agreements. The collective bargaining agreement that is relevant for the farm has to be applied (e.g. "landwirtschaftlicher Betrieb", "Gutsbetrieb", "Gartenbaubetrieb").
- There is a collective bargaining agreement for seasonal workers in Niederösterreich, Wien and Burgenland.
- It is not always clear, how to get from monthly salaries to salaries per hour (divide by 173,2, by 173 for a 40-hours week or divide by 182 for 42-hours week)?

Special remarks:

- At the list of salaries, the minimum wages are partially too low >> see in the list below
- Correction CP 9 (p. 7): "living" (leben) instead of "leaving" (verlassen) – Corrected.
- CP 11 (p. 8): It should be added, that the normal working hours might be extended up to 3 hours per week. (Die Normalarbeitszeit kann um max. 3 Stunden pro Woche ausgedehnt werden - nicht pro Tag, d.h. "per week" sollte ergänzt werden).
- Correction Burgenland (p. 10): the minimum wage is € 7,56 (I did not find any hint, that it should be € 6,96 per hour)
- Correction Kärnten (p. 11): the minimum wage is € 8,13 (I did not find any hint, that it should be € 7,93 per hour)
- Correction Niederösterreich (p. 12): the minimum wage is € 9,27 in agricultural establishments (Gutsbetrieben) (I did not find any hint, that it should be € 7,77 per hour)
- Correction Tirol: the minimum wage is € 7,33 in gardening resp. € 1.205 per month for seasonal workers up to 6 months (I did not find any hint, that it should be € 7,15 per hour)

Mindestlohn im KV:

- Bäuerliche Betriebe (W, NÖ, BGLD): Mind. € 7,56 / Std. für Erntehelfer
- Gartenbaubetriebe (N, NÖ, BGLD): Mind. € 7,27 bis 7,85

KV für Saisonarbeiter(innen) in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien – Stand 1. März 2018

Source:

https://noe.landarbeiterkammer.at/fileadmin/PDFs/Recht/2018/Lohntabelle_für_die_landwirtschaftlichen_SaisonarbeiterInnen_in_den_landwirtschaftlichen_Betrieben_der_Bundesländer_Niederösterreich_2C_Burgenland_und_Wien.pdf

§ 6 Entlohnung, Überstundenentlohnung

Der Stundenlohn beträgt für Maisentfahnen für eine maximale Beschäftigungsdauer

von sechs Wochen	€ 8,50
für sonstige Saisonarbeiter und Erntehelfer	€ 9,27
für Tagelöhner	€ 10,82
für Vorarbeiter	€ 11,78
für Köche	€ 9,71

Kärnten:

Source: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/landwirtschaftliche-guts-baeuerl-und-nichtbaeuerl-betriebe-k-arb/landwirtschaftliche-guts-baeuerl-und-nichtbaeuerl-betriebe-k-lohn-gehaltsordnung/232022>

Anlage I - Lohntafel

gültig ab 1. Mai 2018

für Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betriebe im Bundesland Kärnten

Kategorie		Bruttolohn monatlich
1	alle MeisterInnen, selbständige WirtschaftlerInnen, staatlich geprüfte ReitlehrerInnen, selbständige BioenergieanlagenbetreuerInnen	€ 1.973,50
2	alle FacharbeiterInnen, HandwerkerInnen, TraktorführerInnen, SennerIn, FahrverkäuferIn, ReitinstrukterIn, BaumwärterInnen	€ 1.704,50
3	angelerntes Personal, ChampignonpflückerIn, Buschenschankpersonal, LadnerIn, WanderreitführerIn, BereiterIn, BioenergieanlagenarbeiterIn	€ 1.617,50
4	ungelerntes Stallpersonal, ungelernte Hof-, Feld-, Küchen- und GartenarbeiterInnen	€ 1.435,00
5	Anbau- und ErntehelferInnen (max. 6 Wochen bzw. 6 Monate), Stundenlöhner für Hilfsdienste	€ 8,13

Tirol:

Source: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/gartenbaubetriebe-t-arb/gartenbaubetriebe-t-rahmen/238743?term=landarbeiter>

§ 11 Lohntafel

(1) Für Dienstnehmer in Gartenbaubetrieben gelten folgende Löhne:

	pro Stunde brutto €
Obergärtner mit Meisterprüfung	12,49
Obergärtner ohne Meisterprüfung	11,47
Gärtnermeister	11,47
Gärtnergehilfen/Gärtnerfacharbeiter im 1. Jahr	8,85
Gärtnergehilfen/Gärtnerfacharbeiter im 2. Jahr	9,51
Gärtnergehilfen/Gärtnerfacharbeiter ab dem Beginn des 3. Jahres	10,10
Fahrer	8,24
Teilqualifikanten je nach Leistung und Verwendbarkeit	7,33/8,55
Gartenarbeiter und Gartenarbeiterinnen je nach Leistung und Verwendbarkeit	7,33/8,24
Gärtnerlehrlinge im 1. Lehrjahr pro Monat	493,00 brutto
Gärtnerlehrlinge im 2. Lehrjahr pro Monat	577,00 brutto
Gärtnerlehrlinge im 3. Lehrjahr pro Monat	722,00 brutto
Entschädigung für Ferialpraktikanten	415,00 brutto.

(2) Erntehelfer – das sind Hilfskräfte, die nur für einen vorübergehenden Bedarf, längstens jedoch für sechs Wochen im Betrieb beschäftigt werden, erhalten einen Stundenlohn von € 7,33 brutto.

(3) Saisoniers – das sind Hilfskräfte, die nur für einen vorübergehenden Bedarf, längstens jedoch für neun Monate im Betrieb beschäftigt werden, erhalten einen Stundenlohn von € 7,33 brutto.

bzw. für Arbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben in Tirol:

Quelle: <http://www.kollektivvertrag.at/kv/landwirtschaftsbetriebe-t-arb/landwirtschaftsbetriebe-t-rahmen/233880?term=landarbeiter>

	Kälbermastbetrieben Verwendung finden, gebührt die Schmutzzulage anteilmäßig in der Höhe von 1/30 für jeden Kalendertag.
N)	Erntehelfer/saisonale Hilfskräfte – das sind landwirtschaftliche Arbeiter, die nur für einen vorüber- gehenden Bedarf, längstens jedoch für sechs Monate im Betrieb beschäftigt werden, erhalten einen Monatsbruttolohn von Euro 1.205,00