

GLOBALG.A.P Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

GRASP Modul - Nationale Interpretation für Österreich

Version 1.0

Deutsche Version



Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
1 Gibt es mindestens einen Arbeitnehmer oder einen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung des Betriebs vertritt?	Es liegen Unterlagen vor, dass eine namentlich benannte Vertrauensperson und/oder ein Betriebsrat durch alle Arbeitnehmer benannt und seitens der Betriebsleitung anerkannt wurde, welche die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung vertritt. Diese Person kann Beschwerden an die Leitung weiterleiten, ohne persönliche Sanktionen befürchten zu müssen.	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. Wenn in einem Betrieb weniger als 5 ArbeitnehmerInnen ganzjährig beschäftigt sind oder wenn Betriebe in einer Gruppe unter Option 2 zertifiziert werden, dann ist zu überlegen, gemeinsam mit anderen Betrieben Vertrauenspersonen zu wählen oder zu benennen, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten (z. B. im Packhaus, Vertreter der Landarbeiterkammer, etc.). 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.
2 Gibt es auf dem landwirtschaftlichen Betrieb ein Beschwerdeformular und/oder –verfahren, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, eine Beschwerde einzubringen?	Der landwirtschaftliche Betrieb verfügt über ein Beschwerdeformular und/oder –verfahren, die Arbeitnehmer wurden über dieses informiert und Beschwerden können jederzeit vorgebracht werden. Die Beschwerden der letzten 24 Monate und die für diese gefundenen Lösungen wurden schriftlich dokumentiert und können eingesehen werden.	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.
3 Haben die Leitung des landwirtschaftlichen Betriebs und der/die Arbeitnehmervertreter eine Selbst-Deklaration zur Einhaltung einer guten Sozialpraxis bezüglich der Menschenrechte unterzeichnet, und wurden die Arbeitnehmer darüber informiert?	Die Leitung des landwirtschaftlichen Betriebs und der/die Arbeitnehmervertreter haben eine Selbst-Deklaration unterzeichnet, die allen Arbeitnehmern eine gute Sozialpraxis und die Einhaltung der Menschenrechte zusichert. Diese Deklaration beinhaltet 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	Österreich hat alle angeführten Kernarbeitsnormen ratifiziert, womit diese die Grundlage für die Österreichische Rechtspraxis und Rechtssprechung 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.

Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
	Vereinigungsfreiheit, 98 für das Recht zu Kollektivverhandlungen, 100 für die Gleichheit des Entgelts und 99 für Mindestlöhne). Alle Arbeitnehmer wurden darüber informiert und die Selbst-Deklaration wird mindestens alle 3 Jahre (oder wann immer notwendig) überarbeitet.	
4 Verfügen der Verantwortliche für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die sozialen Belange als auch die benannte Vertrauensperson(en) über Kenntnis der gültigen nationalen Arbeitsvorschriften und/oder haben sie zu diesen Zugang?	Die verantwortliche Person für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Vertrauensperson können nachweisen, dass sie die nationalen Vorschriften über Brutto- und Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Gewerkschaftszugehörigkeiten, Antidiskriminierung, Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Jahres- und Mutterschaftsurlaub, medizinische Versorgung sowie Pensionen/Abfindungen kennen und/oder Zugang zu diesen haben.	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 der wichtige Hinweise zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten, die unter anderem von der Sozialversicherungsanstalt der Bauern erstellt wurde. 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.
5 Können Kopien der Arbeitsverträge für alle in den Aufzeichnungen aufgeführten Arbeitnehmer vorgewiesen werden? Wurden diese Verträge von dem Arbeitnehmer und den Arbeitgeber unterzeichnet?	Für jeden Arbeitnehmer kann dem Prüfer auf Verlangen ein Vertrag vorgelegt werden. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber haben diesen Vertrag unterzeichnet. Die Unterlagen enthalten mindestens den vollen Namen Nationalität, eine Aufgabenbeschreibung, das Geburtsdatum, die reguläre Arbeitszeit, Gehalt und den Beschäftigungszeitraum. Aufzeichnungen aller Arbeitnehmer (auch Unterauftragnehmer) müssen mindestens für die vergangenen 24 Monate zugänglich sein.	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 oder wenn es einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt, der alle Angaben des Dienstzettels enthält (LAG § 7, AVRAG § 2). Mindestangaben sind: - 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

Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
		- Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohn tarif, Betriebsvereinbarungen und dergleichen - Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse. Die Angaben Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin, gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort, Anfangsbezug, Fälligkeit des Entgelts, Urlaubsausmaß und vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit können auch durch Verweis auf Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder betriebsübliche Reiserichtlinien erfolgen (Quelle: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=424211&DstID=0).
6 Gibt es Aufzeichnungen, die auf die regelmäßige Zahlung von Gehältern im Einklang mit den vertraglichen Regelungen hinweisen?	Der Arbeitgeber legt Aufzeichnungen vor, die Gehaltszahlungen belegen (z.B. Unterschrift des Beschäftigten auf dem Lohnzettel, Banküberweisung). Alle Beschäftigten unterzeichnen oder erhalten eine Abschrift ihrer Lohnzettel, die die Zahlung transparent und verständlich darstellt. Die regelmäßige Bezahlung aller 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.
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 (Mindestgehälter) und, soweit vorhanden, mit den Kollektivverträgen hin. 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.

Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
8 Belegen Aufzeichnungen, dass der landwirtschaftliche Betrieb keine Minderjährigen beschäftigt?	Aufzeichnungen belegen, dass die nationale Gesetzgebung zum Mindestbeschäftigungsalter eingehalten wird. Enthält die nationale Gesetzgebung keine diesbezügliche Regelung, ist es dem Arbeitgeber untersagt, Minderjährige unter dem Alter von 15 Jahren zu beschäftigen. Wenn Minderjährige als Familienmitglieder des Besitzers des landwirtschaftlichen Betriebs auf dem Betrieb arbeiten, führen diese keine Arbeiten aus, die ihre Gesundheit und Sicherheit, ihre Entwicklung gefährden oder die diese von der Beendigung ihrer Pflichtschulausbildung hindern.	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)). Kinder, die das 12. 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 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 § 263a LAG).
9 Haben alle Kinder, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb leben, Zugang zur Pflichtschulausbildung?	Alle Kinder im Pflichtschulalter (nach nationalem Recht), die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb leben, müssen entweder - über die Sicherstellung der Beförderung zu einer öffentlichen Schule oder über eine schulische Ausbildung vor Ort - Zugang zur Schulausbildung 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.
10 Gibt es ein Zeiterfassungssystem, das die Arbeitsdauer und die Überstunden auf täglicher Basis und für jeden Arbeitnehmer nachweist?	Es existiert ein Zeiterfassungssystem, das den Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber Transparenz bezüglich der Arbeitszeit, einschliesslich der geleisteten Überstunden, gewährleistet. Aufzeichnungen über die Arbeitsdauer aller Arbeitnehmer liegen für den Zeitraum der letzten 24 Monate vor.	-

Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium	Interpretation für Österreich
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 gesetzlichen Vorgaben und/oder Kollektivverträgen. Wenn nicht gesetzlich geregelt, weisen die Aufzeichnungen darauf hin, dass die gewöhnliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigt. Während der saisonalen Hochbetriebszeiten (Erntezeiten) überschreitet die wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden nicht. Pausen und Ruhetage werden eingehalten.	Im Allgemeinen beträgt in der Landwirtschaft in Österreich die Regelarbeitszeit vierzig Stunden pro Woche (LAG § 56 (2), wobei bei 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 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).
Zusätzliche Leistungen – Freiwilliger Kontrollpunkt		
R1 Welche anderen Formen sozialer Vergünstigungen gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, ihren Familien und/oder dem Gemeinwesen? Es wird, soweit möglich, um eine quantitative Angabe gebeten.	• Leistungsanreize: • Bonuszahlungen: • Förderung der beruflichen Weiterentwicklung: • Familienfördernde Maßnahmen: • Medizinische Versorgung / Gesundheitsprävention: • Verbesserung der sozialen Umgebung:	-
Nur relevant für Produzentengruppen		
PG1 Wird durch die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Produzentengruppe nachgewiesen, dass die GRASP Anforderungen bei allen Mitgliedern der Produzentengruppe korrekt umgesetzt wurden?	Die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Produzentengruppe zeigt, dass GRASP bei allen Mitgliedern der Produzentengruppe korrekt umgesetzt und intern kontrolliert wurde, sowie dass Maßnahmen unternommen wurden, die die Produzentengruppenmitglieder befähigen, mit den GRASP Anforderungen übereinzustimmen.	-

Anhang zur Nationalen Interpretation für Österreich

Textbeispiel Selbst-Deklaration Kontrollpunkt 3	8
Übersicht Burgenland: Relevante Regelungen	10
Übersicht Kärnten: Relevante Regelungen	11
Übersicht Niederösterreich: Relevante Regelungen	12
Übersicht Oberösterreich: Relevante Regelungen	13
Übersicht Salzburg: Relevante Regelungen	14
Übersicht Steiermark: Relevante Regelungen	15
Übersicht Tirol: Relevante Regelungen	16
Übersicht Vorarlberg: Relevante Regelungen	17
Übersicht Wien: Relevante Regelungen	18

Textbeispiel Selbst-Deklaration Kontrollpunkt 3

Selbsterklärung zur guten sozialen Praxis von

.....
(Name des landwirtschaftlichen Betriebes, des Produzenten, der landwirtschaftlichen Gruppe einsetzen)

Es ist nicht selbstverständlich, dass Menschen auf dieser Erde unter menschenwürdigen Bedingungen leben und arbeiten können und dass sie durch ihre Arbeit sich selbst und ihre Familien ernähren können.

Wir sind stolz darauf, Lebensmittel (Obst und Gemüse etc.) unter Rücksichtnahme auf die Umwelt zu produzieren und dabei die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beachten, ohne die wir diese Produkte nicht produzieren könnten.

Wir nehmen an dem weltweiten Programm von GLOBALGAP teil und lassen unseren Betrieb jährlich auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards nach GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices) von unabhängigen Prüfeinrichtungen auditieren. Damit verpflichten wir uns, die nationalen Gesetze zu respektieren und die Inhalte der global gültigen ILO Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitnehmerorganisation ILO einzuhalten (sie sind im Anhang auszugsweise angeführt).

Wir respektieren die Rechte unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und informieren sie darüber. Wir sichern ihnen zu, dass ihre Interessen durch Personen ihres Vertrauens vertreten werden, die diesen Vertretungsaufgaben nachkommen können, ohne persönliche Beeinträchtigungen fürchten zu müssen.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden den gesetzlichen Vorgaben entsprechend beschäftigt (Anmeldung zur Krankenkassa, Abführen der gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben etc.) und es werden alle Maßnahmen getroffen, die zum Schutz und Erhalt ihrer Gesundheit notwendig sind (z.B. Bereitstellen von persönlicher Schutzausrüstungen, fachkundige Unterweisung im Einsatz von Mitteln, die potentiell gefährdend sind für die Umwelt oder die Gesundheit, medizinische Versorgung nach Unfällen etc.).

Treten Verletzungen und Verstöße gegen die nationale Gesetzgebung, gegen die ILO Richtlinien oder gegen die GRASP Kontrollpunkte auf, dann werden diese Verstöße behoben. Uns ist klar, dass wir bei Nicht-Einhaltung den Status der GRASP-Konformität verlieren.

Wir stehen mit unserer Unterschrift für eine gute soziale Praxis auf unserem Betrieb ein:

Datum, Name, Erreichbarkeit & Unterschrift: *Eigentümer, Geschäftsführer oder Betriebsleiter*

Datum, Name, Erreichbarkeit & Unterschrift: *Vertreter/in der ArbeitnehmerInnen*

Anhang: Die wichtigsten Aussagen der weltweit gültigen ILO Kernarbeitsnormen

(Dieser Anhang ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemeinsam mit der Selbsterklärung zur guten sozialen Praxis nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Er ist nur ein Auszug, d.h. es gelten zum Teil weitere Regeln).

ILO Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes

(1948 beschlossen, von Österreich 1950 ratifiziert, 1950 in Kraft getreten)

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können Organisationen (Gewerkschaften, Betriebsräte etc.) zu ihrem Schutz bilden und sich in diesen vereinen.
- Diese Vereinigung dürfen von den Behörden nicht aufgelöst werden.

ILO Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

(1949 beschlossen, von Österreich 1951 ratifiziert, 1951 in Kraft getreten)

- Arbeitnehmer sind vor Nachteilen zu schützen, die sich beispielsweise daraus ergeben, dass sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind (z.B. Entlassung aufgrund von Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Festlegen der Bedingung, dass sie aus einer Gewerkschaft austreten müssen, bevor sie eine Stelle antreten können).
- Entwicklungen sind zu fördern, die den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (Kollektivverträge) zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und den Organisationen der Arbeitnehmer zum Ziel haben.

ILO Übereinkommen 29 zur Zwangs- oder Pflichtarbeit *(1930 beschlossen, 1932 in Kraft getreten, von Österreich 1960 ratifiziert)* **und ILO Übereinkommen 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit** *(1959 beschlossen, von Österreich 1958 ratifiziert, 1959 in Kraft getreten):*

- Jede Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit ist verboten (ausgenommen sind davon staatliche Maßnahmen wie Militärdienst etc.).
- Zum Verbot gehören auch Mittel des politischen Zwanges oder der politischen Erziehung, verboten sind aber auch die körperliche Züchtigung von Mitarbeitern, das Einbehalten von Dokumenten oder Lohn, um Druck auf die Arbeiter auszuüben (Lohnknechtschaft).

ILO Übereinkommen 100 zur Gleichheit des Entgeltes:

(1951 beschlossen, von Österreich 1953 ratifiziert, 1953 in Kraft getreten)

- Bei der Festsetzung des Entgeltes gibt es keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts. Alle Beschäftigten, die die gleiche Arbeit verrichten, haben Anspruch auf die gleichen sozialen Leistungen, Arbeitsbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten.

ILO Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf:

(1958 beschlossen, 1960 in Kraft getreten, von Österreich 1973 ratifiziert)

- Alle Menschen haben unabhängig von ihrer Rasse, ihrem Geschlecht, ihrem Glauben das gleiche Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.
- Es wird daher keine Diskriminierung (Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung) ausgeübt, weder aufgrund von Rasse, Nationalität, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mutterschaft, Alter, politischer Überzeugung, noch aufgrund der Mitgliedschaft zu Parteien oder Gewerkschaften. Bei den Beschäftigten werden weder Schwangerschaftstests noch HIV Tests durchgeführt.

ILO Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung *(1973 beschlossen, 1976 in Kraft getreten, von Österreich 2000 ratifiziert)* **und Übereinkommen 182 zum Verbot und zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit** *(1999 beschlossen, 2000 in Kraft getreten, von Österreich 2001 ratifiziert):*

- Entsprechend den nationalen gesetzlichen Bestimmungen werden keine Kinder beschäftigt (die Schulpflicht endet in der Regel mit dem vollendeten 15. Lebensjahr bzw. in manchen Ländern mit dem vollendeten 14. Lebensjahr). Jugendliche Arbeitnehmer (in der Regel sind sie dies bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) werden nicht zu Arbeiten herangezogen, die ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sittlichkeit gefährden.

ILO Übereinkommen 99 zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft

(1951 beschlossen, 1953 von Österreich ratifiziert, 1953 in Kraft getreten)

- Auf nationaler Ebene werden Maßnahmen getroffen, um Mindestlöhne in der Landwirtschaft festzusetzen. Durch gesetzliche Regelungen oder Kollektivverträge ist es möglich, dass diese Mindestlöhne zum Teil durch Sachleistungen abgegolten werden. Die Abgeltung muss dem persönlichen Gebrauch des Arbeitnehmers und seiner Familien dienen und ihren Bedürfnissen entsprechen.
- Die festgesetzten Mindestlöhne haben für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindliche Kraft und dürfen nicht unterschritten werden.

Übersicht Burgenland: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Burgenländische Landarbeitsordnung:

- <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrBgld/LBG30000221/LBG30000221.html>

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

- KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gutsarbeiter-burgenland,-niederoesterreich,-wien-kvid-113.aspx>)
- KV für Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-burgenland,-niederoesterreich-wien-kvid-127.aspx>)
- KV für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben
- KV Landarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-landarbeiter-burgenland-kvid-450.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhaus Arbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhaeuser-burgenland-angestellte-burgenland-kvid-465.aspx>)
- KV für landwirtschaftliche Saisonarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-saisonarbeiter-landwirtschaftlich-b,-n,-w-kvid-193.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)
- KV Saisonarbeiter (<http://www.landarbeiterkammer.at/noe/images/pdf/kv/Saisonarbeit.pdf>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- <http://www.landarbeiterkammer.at/noe/html/downloads/kv.htm> (kostenlos)

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer (max. 6 Monate) sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 6,05 bis € 6,55 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 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.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf inklusive Überstunden 52 Stunden nicht übersteigen.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammertag Österreich

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

Landwirtschaftskammer Burgenland

www.agrarnet.info/parse.php?id=2500%2C%2C%2C1077

Arbeiterkammer Burgenland

www.akbgld.at/beratung.htm

AMS Burgenland

www.ams.at/bgld/

ÖGB Burgenland

www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_bd_0

Übersicht Kärnten: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Kärntner Landarbeitsordnung:

- <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrK/LKT30000018/LKT30000018.html>

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 (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-kaernten-kvid-565.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhaus Imker Arbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhaus-imker-arbeiterin-kaernten-kvid-618.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhausgenossenschaft Angestellte (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhausgenossenschaft-angestellte-kaernten-kvid-623.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)

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 € 6,73 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.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, bei vereinbarter gleitender Arbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer für Kärnten

www.landarbeiterkammer.at/kaernten

Landwirtschaftskammer Kärnten

www.agrar.net/info/?id=2500...1078

Arbeiterkammer Kärnten

kaernten.arbeiterkammer.at/beratung.htm

AMS Kärnten

www.ams.at/ktn/index.html

ÖGB Kärnten

www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_13.2

Übersicht Niederösterreich: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Niederösterreichische Landarbeitsordnung:

- <http://www.landarbeiterkammer.at/noe/html/aktuell/2009/LAO.html> bzw.
- http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrNo/LRNI_2009019/LRNI_2009019.html

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

- KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben
- KV Gartenbau (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-burgenland,-niederoesterreich,-wien-kvid-127.aspx>)
- KV Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben
- KV Landarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-landarbeiter-niederoesterreich-kvid-365.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhaus Arbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhaeuser-angestellte-niederoesterreich-kvid-358.aspx>)
- KV für landwirtschaftliche Saisonarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-saisonarbeiter-landwirtschaftlich-burgenland,-niederoesterreich,-wien-kvid-193.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)
- KV Saisonarbeiter (<http://www.landarbeiterkammer.at/noe/images/pdf/kv/Saisonarbeit.pdf>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- <http://www.landarbeiterkammer.at/noe/html/downloads/kv.htm> (kostenlos)

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer (max. 6 Monate) sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 6,05 (1. Jahr) bis € 6,55 pro Stunde (3. Jahr) brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Niederösterreichische Landarbeitsordnung).

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf in Abhängigkeit vom Durchrechnungszeitraum 45 Stunden betragen. Für **Erntehelfer** beträgt die wöchentliche Maximalarbeitszeit bei max. 8 Wochen Beschäftigung 60 Stunden, wobei mindestens ein Tag pro Woche arbeitsfrei sein muss. Die tägliche Maximalarbeitszeit ist für Erntehelfer laut Kollektivvertrag auf 12 Stunden begrenzt.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Niederösterreichische Landarbeiterkammer (Mag. Heimo Gleich)

Tel: 01 / 512 16 01 – 14; E-Mail: heimo.gleich@lak-noe.at, www.landarbeiterkammer.at/noe

Landwirtschaftskammer Niederösterreich:

www.agrarnet.info/?id=2500...1081

Arbeiterkammer Niederösterreich

noe.arbeiterkammer.at/beratung.htm

AMS Niederösterreich

www.ams.at/noe

Übersicht Oberösterreich: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die oberösterreichische Landarbeitsordnung:

- <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrOO/LOO11000277/LOO11000277.html>

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

- KV Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben (http://www.landarbeiterkammer.at/ooe/aktuell-Dateien/KV/Prot_gut_arb2010.pdf)
- KV Gartenbau (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-oberoesterreich-kvid-320.aspx>)
- KV Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben (<http://www.landarbeiterkammer.at/ooe/aktuell-Dateien/KV/Prot-LA-2009.pdf>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhausgenossenschaft Angestellte (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhausgenossenschaft-angestellte-oberoesterreich-kvid-308.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- www.landarbeiterkammer.at/ooe/ (kostenlos)

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer (max. 6 Monate) sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 5,97 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentliche bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Oberösterreichische Landarbeitsordnung).

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf in Abhängigkeit vom Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Oberösterreich

www.landarbeiterkammer.at/ooe

Landwirtschaftskammer Oberösterreich

<http://www.agrarnet.info/?id=2500...1076>

Arbeiterkammer Oberösterreich

www.arbeiterkammer.com/beratung.htm

AMS Oberösterreich

www.ams.at/ooe

ÖGB Oberösterreich

www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_oh_0

Übersicht Salzburg: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Salzburger Landarbeitsordnung:

- <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrSbg&Gesetzesnummer=10000929>

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

- KV für ArbeiterInnen in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsangestellte) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gutsangestellte-burgenland,-kaernten,-niederoesterreich,-salzburg,-steiermark,-wien-kvid-115.aspx>)
- KV Gartenbau (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-salzburg-kvid-266.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- <http://www.landarbeiterkammer.at/salzburg/> (kostenlos)

Mindestlohn:

Für ungelernete GartenarbeiterInnen sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 6,29 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). Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen höchstens 50 Stunden betragen, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Maximalarbeitszeit:

Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten, in besonders geregelten Fällen (z.B. Arbeitsbereitschaft) darf sie 60 Stunden nicht überschreiten.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer für Salzburg

www.landarbeiterkammer.at/salzburg

Landwirtschaftskammer Salzburg

www.lk-salzburg.at/

Arbeiterkammer Salzburg

www.ak-salzburg.at

AMS Salzburg

www.ams.at/sbg

ÖGB Salzburg

www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_13.4

Übersicht Steiermark: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt das steiermärkische Landarbeitsordnung:

- http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrStmk/LRST_6040_003/LRST_6040_003.html

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 (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-guts.-und-landarbeiterin-ab-01-04-steiermark-kvid-527.aspx>)
- KV Gartenbau (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-steiermark-kvid-506.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhaus Arbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhaeuser-arbeiterin-steiermark-kvid-617.aspx>)
- KV für Raiffeisen Lagerhaus Angestellte (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-raiffeisen-lagerhaus-angestellter-steiermark-kvid-622.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- http://www.landarbeiterkammer.at/steiermark/_lccms/_/00111/Kollektivvertraege.htm?VER=1441855897&LANG=lak&MID=111 (kostenlos)

Mindestlohn:

Für nicht ständige Stundenlöhner sieht der KV ArbeiterInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betriebe einen Mindestlohn von € 6,40 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentlich bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Steierm. Landarbeitsordnung). Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf lt. Kollektivvertrag bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf max. 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Maximalarbeitszeit:

Die wöchentliche Maximalarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten, in Abhängigkeit von besonderen Regelungen (z.B. Arbeitsbereitschaft) darf sie 60 Stunden nicht überschreiten.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Steiermark (Dr. Robert Knappitsch)
Tel: 0316 / 83 25 07 - 24; E-Mail: r.knappitsch@lak-stmk.at
www.landarbeiterkammer.at/steiermark

Landwirtschaftskammer Steiermark
<http://stmk.agrarnet.info/>

Arbeiterkammer Steiermark
www.akstmk.at

AMS Steiermark
www.ams.at/stmk

ÖGB Steiermark
http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_13.5

Übersicht Tirol: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt das Tiroler Landarbeitsordnung:

- <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrT&Gesetzesnummer=20000236>

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

- KV Gartenbau (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-tirol-kvid-108.aspx>)
- KV Landarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-landarbeiter-tirol-kvid-118.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV Unser Lagerhaus Warenhaus Arbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-unser-lagerhaus-warenhaus-arbeiterin-tirol-kvid-528.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 5,53 bis € 5,73 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentlich bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Tiroler Landarbeitsordnung). Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann lt. Kollektivvertrag bei einem Durchrechnungszeitraum von acht Wochen auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Maximalarbeitszeit:

Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in besonderen Fällen (z.B. Arbeitsbereitschaft) 60 Stunden keinesfalls überschreiten.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Tirol

www.landarbeiterkammer.at/tirol

Landwirtschaftskammer Tirol

www.agrarnet.info/parse.php?id=2500,,,1166

Arbeiterkammer Tirol

www.ak-tirol.at

AMS Tirol

www.ams.at/tirol

ÖGB Tirol

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_ti_0

Übersicht Vorarlberg: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt das Vorarlberger Landarbeitsgesetz:

- http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrVbg/LRVB_7600_000_20100226_99999999/LRVB_7600_000_20100226_99999999.html

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

- KV Land- und Forstwirtschaft (Landarbeiter) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-land-und-forstwirtschaft-vorarlberg-kvid-211.aspx>)
- KV Zusatzvereinbarung für Gärtner und Arbeiter in Champignonbetrieben (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-land-und-forstwirtschaft-vorarlberg-kvid-211.aspx>)
- KV Gutsangestellte (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gutsangestellte-vorarlberg-kvid-213.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- <http://www.landarbeiterkammer.at/vorarlberg/> (kostenlos)

Mindestlohn:

Für Saison- und Champignonarbeiter sieht der KV Land- und Forstwirtschaft einen Mindestlohn von € 6,06 pro Stunde brutto vor.

Normalarbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit beträgt im Jahresschnitt für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 40 Stunden wöchentlich bzw. 9 Stunden täglich (Quelle: Vorarlberger Landarbeitsordnung). Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann lt. Kollektivvertrag bei einem Durchrechnungszeitraum von acht Wochen auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Maximalarbeitszeit:

Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in besonderen Fällen (z.B. Arbeitsbereitschaft) 60 Stunden keinesfalls überschreiten.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Landarbeiterkammer Vorarlberg

www.landarbeiterkammer.at/vorarlberg

Landwirtschaftskammer Vorarlberg

<http://www.agrarnet.info/?id=2500%2C%2C%2C1167>

Arbeiterkammer Vorarlberg

www.ak-vorarlberg.at

AMS Vorarlberg

www.ams.at/vbg

ÖGB Vorarlberg

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_13.7

Übersicht Wien: Relevante Regelungen

Für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft gilt die Wiener Landarbeitsordnung:

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/LrW/LRWI_L720_000/LRWI_L720_000.html

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

- KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gutsarbeiter-burgenland,-niederoesterreich,-wien-kvid-113.aspx>)
- KV Gartenbau (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-landwirtschaftlich-burgenland,-niederoesterreich,-wien-kvid-127.aspx>)
- KV Landarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-landarbeiter-gemeinde-wien-kvid-401.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (I) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-i-kvid-100.aspx>)
- KV Arbeiter in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (II) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-nahrungs-genussm.industrie-arbeiterin-ii-kvid-134.aspx>)
- KV für landwirtschaftliche Saisonarbeiter (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-saisonarbeiter-landwirtschaftlich-burgenland,-niederoesterreich,-wien-kvid-193.aspx>)
- KV Gartenbau (gewerblich) (<http://www.kollektivvertrag-online.at/KV-Kollektivvertrag-gartenbau-gewerblich-kvid-107.aspx>)
- KV für Saisonarbeiter (<http://www.landarbeiterkammer.at/noe/images/pdf/kv/Saisonarbeit.pdf>)

Die Kollektivverträge sind über folgende Quellen verfügbar:

- www.kollektivvertrag-online.at (kostenpflichtig)
- <http://www.landarbeiterkammer.at/noe/html/downloads/kv.htm> (kostenlos)

Mindestlohn:

Für Saisonarbeiter und Erntehelfer (max. 6 Monate) sieht der KV Gartenbau einen Mindestlohn von € 6,05 (1. Kalenderjahr) bis € 6,55 (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: Wiener Landarbeitsordnung). Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann lt. Kollektivvertrag bei einem Durchrechnungszeitraum von acht Wochen auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Maximalarbeitszeit:

Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in besonderen Fällen (z.B. Arbeitsbereitschaft) 60 Stunden keinesfalls überschreiten.

Dokumentation:

Es gilt zu beachten, dass ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausnahmslos vorhanden sein muss. Die gearbeiteten Stunden sind vom Arbeitgeber aufzuzeichnen und stehen dem Arbeitnehmer jederzeit zur Einsicht zu Verfügung.

Weitere Informationsquellen und Kontakte:

Niederösterreichische Landarbeiterkammer (Mag. Heimo Gleich)
Tel: 01 / 512 16 01 – 14; E-Mail: heimo.gleich@lak-noe.at
www.landarbeiterkammer.at/noe

Landwirtschaftskammer Wien
www.agrarnet.info/?id=2500,...1168

Arbeiterkammer Wien
<http://wien.arbeiterkammer.at>

AMS Wien
www.ams.at/wien

ÖGB Niederösterreich
http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_13.0_wien