

Anlage I

L o h n t a b e l l e

**für die ArbeitnehmerInnen in den land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betrieben,
Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben
im Bundesland Steiermark**

gültig ab 1. Jänner 2019

Kategorie	Bruttolohn monatlich ab 1.1.2019
I ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, als selbständige LeiterIn von Betriebszweigen	€ 1.672,--
II ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, welche unter Anweisung fachlich komplexe Arbeiten verrichten, zB Traktorführer bei überwiegender Verwendung	€ 1.597,--
III ArbeitnehmerIn mit fachlicher Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten; zB Verkaufskraft, LadnerIn, Buschenschankpersonal	€ 1.466,--
IV Hilfskräfte; Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn,	€ 1.368,--

Werden Sachbezüge zB freie Station gewährt, sind diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abzuziehen.

Sonderzahlungen (13. und 14. Bezug – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) gebühren in der Höhe von jeweils einem kollektivvertraglichen Monatsbruttolohn.

Nichtständige StundenlöhnerIn

	Bruttostundenlohn
Nichtständige StundenlöhnerIn	€ 7,89

Lehrlingsentschädigung

	Bruttolohn monatlich
Lehrlingsentschädigung 1. Lehrjahr	€ 499,68
Lehrlingsentschädigung 2. Lehrjahr	€ 585,69
Lehrlingsentschädigung 3. Lehrjahr	€ 796,89

Vorstehende Lehrlingsentschädigungen sind Bruttobeträge, von denen die Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten sind.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung folgende Regelung:

1. Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.
2. Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.

Integrative Lehrausbildung:

Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten die angeführten Lehrlingsentschädigungen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird die Entschädigung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das dritte Lehrjahr weiterbezahlt.

Teilqualifikation:

Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten 90 % der angeführten Lehrlingsentschädigungen des jeweiligen Lehrjahres.

Praktikantenentschädigung

Praktikantenentschädigung	€ 445,25
---------------------------	----------

Bei der Gewährung der freien Station ist von den vorstehenden Bruttobeträgen der jeweils laut „Sachbezüge-Verordnung“ festgesetzte Betrag (für 2019 € 196,20) abzuziehen.

§ 14 Anspruch auf Entgeltfortzahlung

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, einem Bundessozialamt oder der Steiermärkischen Landesregierung auf Grund eines Gesetzes, auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Z 1 gleichzuhalten.
3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber gemäß § 22 zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.
5. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Z 1.
6. In Z 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z 5 gleichzuhalten.
7. Die Leistungen für die in Z 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer der dort genannte Stellen erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe

der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 14 a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 14 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 14 nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Z 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

§ 14 b Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.
2. In den Fällen des § 14 Z 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
3. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Z 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 14 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene Dauer gemäß § 14 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 Z 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 14 Z 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.