



Rechtliches zur Direktvermarktung

Beschäftigung von Fremdarbeitskräften

www.lfi.at

Ihr Wissen wächst 

MIT UNTERSTÜTZUNG VON BUND, LÄNDERN UND EUROPÄISCHER UNION

BUNDEMINISTERIUM
FÜR NACHHALTIGKEIT
UND TOURISMUS

LE 14-20
Entwicklung für das Ländliche Raum

Europäischer
Landwirtschaftsfonds für
die Entwicklung des
ländlichen Raumes:
Hier investiert Europa in
die ländlichen Gebiete



Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Ländliches Fortbildungsinstitut Österreich,
Landwirtschaftskammer Österreich, A-1015 Wien, Schauflergasse 6, Tel.: 01/53441-0,
lfi@lk-oe.at, www.lfi.at, www.gutesvombauernhof.at

Bildungsprojekt Direktvermarktung

Projektleitung und Redaktion: Dr. Martina Ortner, Bildungsprojekt Direktvermarktung, LK Österreich

Autorin: Mag. Ulrike Österreicher, LK Österreich

Die vorliegende Unterlage wurde sorgfältig erstellt. Es ist jedoch zu bedenken, dass es sich bei den behandelten Materien um äußerst komplexe und schwierige Rechtsgebiete handelt, die einem ständigen Wandel durch gesetzliche Änderungen und neue Interpretationsversuche unterliegen. Es wird daher um Verständnis ersucht, dass alle Angaben ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Verfasser in jeder Hinsicht ausdrücklich ausgeschlossen werden. Die Reproduktion ohne ausdrückliche Zustimmung der Verfasser ist unzulässig!

Fotorechte: LFI Ö/Filnkößl, APV/Lechner
Produktion: G&L, www.gul.at

Alle Inhalte vorbehaltlich Druck- und Satzfehler. Hinweis im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes: Aufgrund der leichteren Lesbarkeit sind die verwendeten Begriffe, Bezeichnungen und Funktionstitel zum Teil nur in einer geschlechtsspezifischen Form ausgeführt, stehen aber sowohl für männliche als auch weibliche Personen.

1. Auflage, Juni 2018

1. Grundsätze Arbeitsrecht

Für land- und forstwirtschaftliche Betriebe regeln die Landarbeitsordnungen der Bundesländer (LAO) auf Basis des Landarbeitsgesetzes (Grundsatzgesetz des Bundes) und die land- und forstwirtschaftlichen Kollektivverträge das Arbeitsrecht. Zu den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben gehören im Wesentlichen Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion. Bestimmte Nebengewerbe (vgl. Gewerberecht) unterliegen auch dem Landarbeitsrecht, sofern sie in Unterordnung zum land- und forstwirtschaftlichen Betrieb geführt werden. Gewerbliche Betriebe haben das allgemeine Arbeitsrecht und die gewerblichen Kollektivverträge anzuwenden.

Familieneigene Dienstnehmer (Ehegatten, Kinder und Enkel, Schwiegerkinder, Eltern und Großeltern sowie eingetragene Partner) sind bei hauptberuflicher Beschäftigung abgesehen von den Regelungen zum Arbeitnehmerschutz grundsätzlich vom Landarbeitsrecht ausgenommen. Im Regelfall unterliegen diese Personen dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz.

Das Landarbeitsrecht umfasst im Wesentlichen:

- das Arbeitsvertragsrecht,
- den Arbeiter- und Angestelltenschutz und
- das Arbeitsverfassungsrecht, welches insbesondere die Bestimmungen zu Kollektivverträgen und zu Betriebsvereinbarungen beinhaltet.

Das **Arbeitsvertragsrecht** regelt die Rechte und Pflichten von Dienstnehmer und Dienstgeber. Es enthält Bestimmungen über

- die Entlohnung (inklusive Sonderzahlungen), wobei die Mindestlöhne im Regelfall im jeweiligen Kollektivvertrag festgelegt wird,
- den Urlaub,
- die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen wegen Krankheit oder sonstigen wichtigen Gründen,
- die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung, Entlassung und vorzeitigen Austritt,
- den Kündigungs- und Entlassungsschutz,
- die Abfertigung Alt und die Abfertigung Neu,
- die Elternkarenz, Elternteilzeit, etc.,
- den Betriebsübergang.



Bild 1: Der anzuwendende Kollektivvertrag bei der Beschäftigung von Mitarbeitern im land- und forstwirtschaftlichen Betrieb bestimmt sich nach der Tätigkeit und dem Sitz des Betriebes. Foto: LFI Ö/Filnkößl

Im Bereich des **Arbeitnehmerschutzes** sehen die Landarbeitsordnungen und die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerschutz-Verordnungen umfangreiche Mindeststandards zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (betrifft Ausgestaltung von Arbeitsstätten, Überprüfung von Maschinen, Persönliche Schutzausrüstung, Unterweisung der Dienstnehmer, Gefahrenevaluierung, etc) vor. Kostenlose Beratung ist für Klein- und Mittelbetriebe von der AUVA (AUVAsicher) oder der SVB (Sicherheitsberatung) erhältlich. Zudem übernimmt die AUVA für Klein- und Mittelbetriebe kostenlos die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung.

Bezüglich **Arbeitszeit** werden Grenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, der Überstundenarbeit und Ruhezeiten (Nacht-, Sonn- und Feiertage) festgelegt. Details sind im jeweiligen Kollektivvertrag nachzulesen.

Kollektivverträge sind schriftliche Vereinbarungen, die zwischen befugten Kollektivvertragspartnern abgeschlossen werden. Auf Arbeitgeberseite sind die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände bzw. die Landes-Landwirtschaftskammern kollektivvertragsfähig, auf Arbeitnehmerseite sind dies die Gewerkschaften bzw die Landarbeiterkammern. Kollektivverträge regeln die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus einem Dienstverhältnis für eine bestimmte Branche und gelten wie ein Gesetz. Der **anzuwendende Kollektivvertrag bestimmt sich nach der Tätigkeit und dem Sitz des Betriebes**.

Die wichtigsten Kollektivverträge im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (teilweise auf Landesebene abgeschlossen) sind:

- Kollektivvertrag für LandarbeiterInnen in bäuerlichen Betrieben/Gutsbetrieben
- Kollektivvertrag für die Forstarbeiter in der Privatwirtschaft
- Kollektivvertrag für die DienstnehmerInnen in Gartenbaubetrieben
- Kollektivvertrag für Gutsangestellte

Führt ein Arbeitgeber mehrere Betriebe (organisatorisch abgegrenzt) (zB Landwirtschaft und Gewerbebetrieb), so ist für die Dienstnehmer der für den jeweiligen Betrieb geltende Kollektivvertrag anzuwenden. Sollte keine organisatorische Trennung der beiden Betriebe vorliegen, so ist jener Kollektivvertrag anwendbar, der für den Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

Wird ein Arbeitnehmer in mehreren organisatorisch abgegrenzten Betrieben beschäftigt, ist der Kollektivvertrag anzuwenden, der seiner überwiegend ausgeübten Beschäftigung entspricht.

Die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Regelungen gelten als Mindestbedingungen, von denen im Einzeldienstvertrag für den Dienstnehmer nicht nachteilig abgewichen werden kann. Die Kollektivverträge sehen verschiedene Lohnhöhen je nach fachlicher Qualifikation bzw. Tätigkeit des Dienstnehmers vor. Zu beachten ist auch, dass für bestimmte Tätigkeiten Zulagen (z. B. Schmutzzulagen) hinzuzurechnen sind. Insbesondere Unterentlohnung kann zu hohen Strafen führen. Informationen über anzuwendende Kollektivverträge und Einstufungen sind beim zuständigen Arbeitgeberverband (www.arbeitgeberverband.at) oder den Landes-Landwirtschaftskammern (www.lko.at) erhältlich.

In Betrieben mit fünf oder mehr Mitarbeitern können von den Mitarbeitern Betriebsräte gewählt werden. Mit dem Betriebsrat kann der Dienstgeber **Betriebsvereinbarungen** abschließen (zB über Arbeitszeit, allgemeine Ordnungsvorschriften, die betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse etc).

2. Sozialversicherung und Abgaben

2.1 Sozialversicherung

Der Dienstgeber muss jeden Dienstnehmer vor Beschäftigungsbeginn bei der zuständigen Gebietskrankenkasse elektronisch mittels ELDA (www.elda.at) anmelden.

Sozialversicherungsbeiträge gültig ab 1.1.2018:

	Gesamt	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	7,65 %	3,78 %	3,87 %
Unfallversicherung ³	1,3 %	1,3 %	-
Pensionsversicherung	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Arbeitslosenversicherung ³	6 %	3 %	3 % ¹
IESG ³	0,35 %	0,35 %	-
Landarbeiterkammer ²	0,75 %	-	0,75 %
Insgesamt	38,85 %	20,98 %	17,87 %

¹ Für Arbeitnehmer, mit Beitragsgrundlage bis zu 1.530 Euro (Wert 2017) bestehen abgestuft reduzierte Arbeitslosenversicherungsbeiträge.

² In den Bundesländern Wien und Burgenland wird in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben und in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als 10 Dienstnehmern die Arbeiterkammerumlage in Höhe von 0,5 % eingehoben, da keine Landarbeiterkammern errichtet sind.

³ Für ältere Arbeitnehmer bestehen Vergünstigungen.

An die Sozialversicherung (insb. Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) sind 38,85 % des Bruttoentgelts (inklusive allfälliger Sachbezüge) für Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil abzuführen. Der Dienstnehmeranteil kann vom Dienstgeber vom Bruttoentgelt abgezogen werden, der Dienstgeberanteil ist vom Dienstgeber zusätzlich zu bezahlen und erhöht die Lohnkosten.

2.2 Lohnsteuer

Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer ist der Bruttolohn abzüglich Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung und sonstiger Freibeträge. Die Lohnsteuer wird vom Dienstgeber einbehalten und ist an das Finanzamt der Betriebsstätte bis zum 15. des Folgemonats abzuführen.

2.3 Lohnzettel/Beitragsgrundlagennachweis

Mit Ablauf des Kalenderjahres muss der Dienstgeber für jeden Dienstnehmer einen Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis (L 16) ausstellen. Die Übermittlung des L 16 ist elektronisch über ELDA (www.elda.at) bis spätestens Ende Februar des folgenden Kalenderjahres vorzunehmen. Wenn das Dienstverhältnis während des Jahres beendet wird, ist das L16 bis zum Ende des Folgemonats vorzulegen.

2.4 Sonstige Dienstgeberbeiträge

3,9 % Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds

Der Dienstgeber muss einen Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds in der Höhe von 3,9 % der Summe der Bruttolöhne/Gehälter aller im Unternehmen beschäftigten Dienstnehmer bis zum 15. des folgenden Monats an das Finanzamt entrichten. Übersteigt bei einem Unternehmen die Bemessungsgrundlage im Kalendermonat nicht 1.460 Euro, wird von ihr 1.095 Euro abgezogen. Daraus folgt, dass der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds erst bei einer monatlichen Bruttolohnsumme von mehr als 1.095 Euro anfällt.

3 % Kommunalsteuer

Der Dienstgeber hat eine Kommunalsteuer in der Höhe von 3 % der Summe der Bruttolöhne/Gehälter an die einhebungsberechtigte Gemeinde zu entrichten. Übersteigt bei einem Unternehmen, die Bemessungsgrundlage im Kalendermonat nicht 1.460 Euro, wird von ihr 1.095 Euro abgezogen. Daraus folgt, dass die Kommunalsteuer erst bei einer monatlichen Bruttolohnsumme von mehr als 1.095 Euro anfällt.

Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (U-Bahn-Steuer)

Die Dienstgeberabgabe müssen alle Dienstgeber abführen, die in Wien mindestens einen Dienstnehmer beschäftigen. Diese beträgt 2 Euro je Dienstnehmer pro angefangene Arbeitswoche. Die Dienstgeberabgabe ist jedenfalls zu entrichten, kann jedoch über Antrag rückerstattet werden, wenn die vom Dienstgeber monatlich gezahlten Entgelte insgesamt den Betrag von € 218,02 nicht erreichen und das steuerpflichtige Einkommen im Kalenderjahr € 2.180,19 nicht überstiegen hat. Dieser Betrag erhöht sich für einen Ehegatten um 20 % und für gegenüber dem Steuerpflichtigen Unterhaltsberechtigten um jeweils weitere 10 %.

1,53 % Beitrag zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorgekasse (Abfertigung Neu)

Sollte der Dienstnehmer der Abfertigung Neu unterliegen, muss der Dienstgeber den Abfertigungsbeitrag an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse überweisen.

Ausgleichstaxe – begünstige Behinderte

Beschäftigt ein Dienstgeber zum ersten eines Monats 25 oder mehr Dienstnehmer, so muss er auf je 25 Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten einstellen oder eine Ausgleichstaxe für eine (einzustellende) Person pro Monat bezahlen. Für Arbeitgeber, die weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen beträgt die Ausgleichstaxe im Jahr 2018, 257 Euro.

Auflösungsabgabe

Der Arbeitgeber hat bei Beendigung von arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen eine Auflösungsabgabe (2018: 128 Euro) an die Gebietskrankenkasse zu entrichten. Eine Auflösungsabgabe ist nicht zu entrichten, wenn das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war (schriftlicher Nachweis erforderlich), die Auflösung während des Probemonats erfolgt, der Dienstnehmer gekündigt hat, zum Zeitpunkt der Auflösung Anspruch auf eine Alters-, Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension besteht, ein verpflichtendes Feri- oder Berufspraktikum beendet wird oder das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

3. Geringfügig Beschäftigte

Arbeitsrechtlich ist ein geringfügiges Dienstverhältnis Teilzeitarbeit und es ist das Arbeitsrecht (insbesondere die jeweilige Landarbeitsordnung und der jeweilige Kollektivvertrag) anzuwenden.

Sozialversicherung

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus das Entgelt einen bestimmten Grenzbetrag im Kalendermonat nicht überschreitet. Im Jahr 2018 beträgt dieser Betrag 438,05 Euro. Es sind daher längerfristige bzw. unbefristete Dienstverhältnisse mit einem monatlichen Entgelt unter dem Grenzbetrag und kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Gesamtentgelt unter dem Grenzbetrag als geringfügig zu qualifizieren. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt nicht vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil

die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Lauf des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Auch geringfügig Beschäftigte sind vor Beschäftigungsbeginn bei der Gebietskrankenkasse anzumelden. Übersteigt das Entgelt der Dienstnehmer monatlich nicht die Geringfügigkeitsgrenze, sind diese von der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung befreit. Vom Dienstgeber sind nur 1,3 % Unfallversicherungs-Beitrag zu leisten. Der Beitrag von 1,53 % für die Mitarbeitervorsorgekasse ist – unabhängig von der Höhe des Entgeltes – zu entrichten. Dienstgeber, die mehrere Dienstnehmer geringfügig beschäftigen, haben eine Dienstgeberabgabe im Ausmaß von 16,4 % der Beitragsgrundlagen zu bezahlen, wenn die Beitragsgrundlagen aller geringfügig Beschäftigten das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze übersteigen (im Jahr 2018: 657,08 Euro).

4. Beschäftigung von Saisonarbeitern und Erntehelfern aus Drittstaaten

Ausländer dürfen in Österreich grundsätzlich nur mit Beschäftigungsbewilligung (zu beantragen beim regionalen AMS) beschäftigt werden. EU- und EWR-Bürger sowie Schweizer sind Österreichern gleichgestellt und dürfen ohne Bewilligung beschäftigt werden. Eine Ausnahme gilt für Kroaten, für die bis längstens 2020 aufgrund einer Übergangsregelung eine Beschäftigungsbewilligung benötigt wird.

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz sieht folgende Möglichkeiten zur Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften vor:

4.1 Stammsaisonier-Regelung

Personen, die über mehrere Saisonen bereits in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, konnten sich bis Ende April 2012 als Stammsaisoniers registrieren lassen. Für diese Personen erhält der Arbeitgeber eine Beschäftigungsbewilligung in der Land- und Forstwirtschaft für längstens sechs Monate. Mehrere Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr und Arbeitgeber sind für eine maximale Gesamtdauer von 9 Monaten möglich. Bei Beschäftigung von Stammsaisoniers ist kein Ersatzkraftverfahren durchzuführen. Kroaten dürfen im Rahmen der Stammsaisonierregelung maximal 10 Monate pro Kalenderjahr beschäftigt werden.

4.2 Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung

Die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz erlässt jedes Jahr Verordnungen, die zahlenmäßige Kontingente für die zeitlich befristete Zulassung von Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft, sowie die kurzfristige Zulassung ausländischer Erntehelfer regeln.

a) Regelung für Saisoniers

Für das Jahr 2018 besteht ein Kontingent von 2.510 Personen (unverändert zum Jahr 2017). Beschäftigungsbewilligungen dürfen ab 1.1.2018 erteilt werden und müssen spätestens am 31.12.2018 enden. Das Kontingent verteilt sich auf die Bundesländer wie folgt:

Regelung für Saisoniers			
Burgenland	30	Steiermark	485
Kärnten	210	Tirol	200
Niederösterreich	445	Vorarlberg	65
Oberösterreich	995	Wien	56
Salzburg	24		

b) Regelung für Erntehelfer

Das Kontingent für Erntehelfer wurde für 2018 mit 375 Personen festgelegt (unverändert zum Jahr 2017) Das Kontingent verteilt sich auf die Bundesländer wie folgt:

Regelung für Erntehelfer			
Burgenland	30	Steiermark	115
Kärnten	12	Tirol	17
Niederösterreich	115	Vorarlberg	4
Oberösterreich	55	Wien	23
Salzburg	4		

Im Rahmen des Erntehelferkontingents dürfen ab 1.3.2018 Bewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Wochen erteilt werden. Die Geltungsdauer der Bewilligungen darf nicht nach dem 30.11.2018 enden.

Die bisher bestehende Einschränkung, dass Erntehelferbewilligungen nur für Kroaten, Asylwerber und Personen, die als Touristen sichtvermerksfrei einreisen durften, vergeben werden, entfällt! Erntehelferbewilligungen dürfen nunmehr für alle Drittstaatsangehörigen und Kroaten erteilt werden. Erntehelfer sind nur noch 2018 von der Pensionsversicherung befreit, ab 2019 fallen auch Erntehelfer in die Vollversicherung.

c) Dauer der Beschäftigungsbewilligungen

Für **Saisoniers** (siehe a) dürfen grundsätzlich Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Monaten erteilt werden. Eine Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung bzw. die Erteilung einer weiteren Beschäftigungsbewilligung ist bis zu einer Gesamtdauer von neun Monaten möglich.

Bis zur Gesamtdauer von neun Monaten kann einem Saisonarbeiter auch eine weitere Beschäftigungsbewilligung für einen anderen Arbeitgeber erteilt werden. Daraus ergibt sich, dass eine weitere Beschäftigungsbewilligung nicht unmittelbar an die vorangegangene anschließen muss und daher auch mehrwöchige Unterbrechungen möglich sind. So ist es zulässig, den 9-Monatsrahmen auf Blöcke aufzuteilen.

Sowohl im Verlängerungsfall als auch bei der Erteilung einer weiteren Beschäftigungsbewilligung ist darauf zu achten, dass ein gültiges Visum vorliegt.

ACHTUNG: Die Verlängerung des Visums im Inland ist nur bei durchgängiger Beschäftigung und noch aufrechtem Visum möglich (siehe Punkt 4.3. Aufenthaltsrecht).

Für bereits im Rahmen eines Kontingents bewilligte Saisonarbeitskräfte ist bei weiteren Beschäftigungsbewilligungen, aber auch im Verlängerungsfall ein freier Kontingentsplatz nicht erforderlich.

Pro Ausländer dürfen Beschäftigungsbewilligungen nur für eine Gesamtdauer von neun Monaten innerhalb von 12 Monaten erteilt werden (Sonderfall Kroatien). Dieses Kriterium wird bei der Beantragung geprüft, indem vom beantragten Beschäftigungsende 12 Monate rückgerechnet wird.

d) Sonderregelung Kroatien

Für Kroatien, die schon in den vergangenen drei Jahren (2015, 2016 und 2017) jeweils im Rahmen eines Kontingents in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, dürfen Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer von bis zu neun Monaten erteilt oder verlängert werden. Für ein und denselben kroatischen Staatsangehörigen dürfen Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von Kontingenten (als Saisonier in der Landwirtschaft, im Fremdenverkehr, als Erntehelfer) nur für eine Gesamtdauer von 12 Monaten innerhalb von 14 Monaten erteilt werden. Die Höchstdauer der Beschäftigungsbewilligungen für Erntehelfer ist mit sechs Wochen begrenzt. Wenn ein Saisonier aus Kroatien (der schon in den letzten drei Jahren im Rahmen von Saisonkontingenten in der Landwirtschaft beschäftigt war) zusätzlich als Erntehelfer (mit einer gesonderten Erntehelferbewilligung) beschäftigt wird, kann sich der Bewilligungszeitraum somit auf insgesamt 10,5 Monate (9 Monate als Saisonier und 6 Wochen als Erntehelfer) erstrecken.

e) Erteilung von Bewilligungen – Bevorzugung von bestimmten Personengruppen

Vor der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer ist ein Ersatzkraftverfahren vorgesehen, das heißt Bewilligungen werden nur erteilt, wenn das AMS nicht in der Lage ist, die offenen Stellen mit vorgemerkten Inländern oder am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Ausländern, einschließlich Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, mit registrierten Stammsaisoniers sowie mit Freizügigkeitsberechtigten EU/EWR-Bürgern zu besetzen.

Drittstaatsangehörige, die bereits über ein Aufenthaltsrecht in Österreich verfügen, insbesondere Asylwerber, Kroatien sowie Saisonarbeitskräfte, die bereits in den vorangegangenen fünf Jahren als Saisonarbeitskraft/Erntehelfer beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung zu bevorzugen.

Die Notwendigkeit der einhelligen Befürwortung des Regionalbeirates des AMS bei erstmaliger Beschäftigung von Saisoniers im Rahmen von Kontingenten wurde gestrichen.

Aufgrund der Dauer des Verfahrens beim AMS (Ersatzkraftverfahren) sowie bei der Vertretungsbehörde im Ausland wird empfohlen, den Antrag auf Beschäftigungsbewilligung frühzeitig (etwa fünf Wochen) vor dem geplanten Beginn der Beschäftigung zu stellen.

4.3 Aufenthaltsrecht

Neu ist, dass sämtliche Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltsrecht, vor Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich ein Visum an der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft/Konsulat) in ihrem Land beantragen müssen. Das heißt, auch visumfreie Drittstaatsangehörige benötigen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Saisonier im Regelfall ein Visum. Das bisherige Verfahren für visumfreie Drittstaatsangehörige (Unbedenklichkeitsbescheinigung) entfällt. Ebenso wurde die bisher für die Erteilung des Visums notwendige Sicherheitsbescheinigung gestrichen. Nunmehr ist dem Arbeitneh-

mer die vom AMS erteilte Beschäftigungsbewilligung zu übermitteln. Das Visum wird erst erteilt, wenn die gültige Beschäftigungsbewilligung vorgelegt wird.

Je nach Dauer der geplanten Beschäftigung kann ein Visum C (bis zu 90 Tage) oder ein Visum D (mehr als 90 Tage) erteilt werden.

Visum C mit fünfjähriger Rahmengültigkeit

Bei Saisoniers, die in Österreich bereits mehrmals als Saisonier gearbeitet und sich vorschriftsmäßig in Österreich aufgehalten haben, besteht bei kurzfristiger Saisonarbeit bis zu 90 Tagen die Möglichkeit, das Visum C für eine Rahmengültigkeit bis zu 5 Jahren („bona fide“) auszustellen. Diese Personen müssen nicht für jede Beschäftigung ein neues Visum beantragen, sondern können während der Gültigkeitsdauer des Visums C auch mehrere kurze Saisonen beschäftigt werden. Die Beschäftigung darf aber nur 90 Tage innerhalb von 180 Tagen andauern und es muss jedenfalls eine Beschäftigungsbewilligung vorliegen.

Ablauf des Verfahrens bei Auslandsantragstellung

- Antrag des Betriebs bei der zuständigen regionalen AMS-Geschäftsstelle;
- Erteilung der Beschäftigungsbewilligung nach Antragsprüfung des Antrags und Vorliegen der Voraussetzungen;
- Betrieb schickt Beschäftigungsbewilligung an Drittstaaten-Saisonier;
- Zeitgleich zur Beantragung der Beschäftigungsbewilligung durch den Betrieb beim AMS, kann der Saisonier an der zuständigen Vertretungsbehörde seines Landes das Visum beantragen;
- Das Visum wird erst nach Vorliegen der Beschäftigungsbewilligung erteilt;
- Einreise des Dienstnehmers nach Österreich;

Verlängerung des Visums in Österreich (Inlandsantragstellung)

Stellt der Arbeitgeber fest, dass er den Saisonier länger als ursprünglich vorgesehen braucht, so kann das Visum bei der örtlich zuständigen Landespolizeidirektion (LPD) verlängert werden. Voraussetzung dafür ist, dass eine weitere Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wird. Ein Visaverlängerungsantrag kann nur gestellt werden, wenn der Saisonier zum Zeitpunkt der Antragstellung Inhaber eines gültigen Visums zur Ausübung einer Tätigkeit als Saisonier ist. Nach Ablauf der Gültigkeit ist eine solche Inlandsantragstellung bzw. Verlängerung des Visums nicht mehr möglich. Wenn der Visumantrag für zulässig erklärt wird, hält sich der Saisonier bis zur Entscheidung über den Verlängerungsantrag auch nach Ablauf des ersten Visums rechtmäßig im Inland auf, solange der Aufenthalt als Saisonier in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt die Dauer von neun Monaten nicht überschreitet. Die LPD stellt dem Antragsteller eine Bestätigung über den Verlängerungsantrag aus.

4.4 Gebühren

Der Arbeitgeber als Antragsteller trägt die Kosten für die Beschäftigungsbewilligung (Ausländerbeschäftigungsgesetz), wobei diese derzeit € 14,30 Antragsgebühr, € 3,90 je Beilage und € 6,50 für die Erteilung der Bewilligung umfassen.

Die Gebühr für den Antrag auf ein Visum C (Gültigkeitsdauer bis 90 Tage) beträgt grundsätzlich € 60, für Staatsangehörige von Russland, Armenien, Georgien, Kosovo und der Ukraine € 35. Die Bearbeitungsgebühr ist bei Antragstellung zu entrichten und wird im Falle einer Ablehnung nicht rückerstattet.

Die Gebühren für das Visum D betragen € 100 Euro.

5. Wie ist der Ablauf bei Anstellung von Dienstnehmern


- Erstellung eines Dienstvertrages
- Meldung des Dienstnehmers **vor** Aufnahme der Arbeit bei der Gebietskrankenkasse


Tipps und Hinweise zur Erstellung eines Dienstvertrages:

- ✓ Muster sind bei den Landes-Landwirtschaftskammern oder den Arbeitgeberverbänden erhältlich;
- ✓ Mindestbedingungen laut Kollektivvertrag beachten!
- ✓ Vereinbarung eines Probemonats (siehe Kollektivvertrag!);
- ✓ Bei zeitlicher Befristung des Dienstverhältnisses dies unbedingt im Dienstvertrag festhalten!

Verpflichtungen des Dienstgebers bei aufrechtem Arbeitsverhältnis¹:

- Übergabe einer Kopie der Anmeldung bei der Sozialversicherung an den Dienstnehmer
- Übergabe einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen an den Dienstnehmer
- Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen (Beginn, Ende, Pause), Aufzeichnungen über Urlaub, Krankenstand, Lohnkonto etc.
- Beachtung der Vorschriften zum technischen Arbeitnehmerschutz

 **Tip:** Vielfach wird die Lohnverrechnung ausgelagert und an Steuerberater oder Lohnverrechnungsbüros übergeben. Diese verwenden eine Lohnverrechnungssoftware, mit der sich Lohn- und Gehaltsabrechnungen, alle Lohnabgaben und Abrechnungen an Gebietskrankenkasse, Finanzamt, Gemeinde bzw. Dienstnehmer leicht erstellen lassen. Oftmals übernimmt der Steuerberater/das Lohnverrechnungsbüro auch die Aufgaben eines Personalbüros, wie beispielsweise die Anmeldung der Dienstnehmer zur Gebietskrankenkasse, Krankmeldung, Aufzeichnungen über Urlaubsverbrauch, Führen der Personalunterlagen, Kündigung.

 **Tip:** Befristete Dienstverhältnisse enden automatisch mit Fristablauf. Unbefristete Dienstverhältnisse können seitens des Dienstgebers durch Kündigung beendet werden. Kündigungsfristen und Kündigungstermine laut Kollektivvertrag, sind zu beachten. Nach Ende des Dienstverhältnisses ist der Dienstnehmer binnen sieben Tagen bei der Gebietskrankenkasse unter Angabe des Endigungsgrundes (zB Zeitablauf, einvernehmliche Beendigung, Kündigung Dienstgeber) abzumelden.

6. Familienhafte Mitarbeit

In landwirtschaftlichen Betrieben kommt es häufig vor, dass (Ehe-)Partner, Kinder und andere Familienangehörige mitarbeiten ("aushelfen"), ohne dafür Entgelt zu erhalten. Ob ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis vorliegt, wird von den zuständigen Stellen aufgrund der Vereinbarung und der tatsächlich gelebten Verhältnisse geprüft. Bei folgenden aushelfenden Familienangehörigen in Familienbetrieben gilt bei der Beurteilung der Umstände des Einzelfalles die Vermutung, dass es sich nicht um ein Dienstverhältnis sondern um „familienhafte Mithilfe“ handelt:

- **Ehegatten, eingetragene Partner, Lebensgefährten:** soweit nicht ausdrücklich ein Dienstverhältnis vereinbart wurde;

¹ Aufgrund der Vielfalt und Vielzahl der Verpflichtungen kann nur eine beispielhafte Aufzählung der wichtigsten Verpflichtungen stattfinden.

- **Kinder:** soweit nicht ausdrücklich ein Dienstverhältnis vereinbart wurde und eine Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit besteht oder eine schulische Ausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium absolviert wird.
- **Eltern, Großeltern, Geschwister:** wenn eine **kurzfristige** Tätigkeit vorliegt und eine Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit besteht, eine schulische Ausbildung, Berufsausbildung oder ein Studium absolviert wird oder eine Eigenpension oder ein vergleichbarer Ruhe- oder Versorgungsgenuss besteht.
- **Weitere nahe Angehörige** (z.B. Enkel-, Pflege- oder Schwiegerkinder, Schwäger, Neffen oder Nichten), wenn ausdrücklich vereinbart ist, dass die **kurzfristige** Mithilfe **unentgeltlich** erfolgt.

Innerhalb dieser Personenkreise ist auch bei geringfügigen Zuwendungen (z.B. Mahlzeiten oder ein geringes Trinkgeld in der Höhe von insgesamt maximal 32 Euro) nicht automatisch von einem Dienstverhältnis auszugehen, vielmehr besteht die widerlegbare Vermutung, dass kein Dienstverhältnis vorliegt.

 **Tip:** Um die Kurzfristigkeit und die Unentgeltlichkeit zu dokumentieren, ist es ratsam eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen!

Die oben beschriebene Systematik gilt auch für Verwandte von Gesellschaftern einer OG, GesbR oder dergleichen. In Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) ist eine familienhafte Tätigkeit ausgeschlossen.

Bäuerliche Sozialversicherung:

Unberührt bleibt die Sozialversicherungspflicht von hauptberuflich in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Angehörigen wie Ehegatten, eingetragenen Partnern, Kindern und Übergebern. Diese Personen unterliegen grundsätzlich der Pflichtversicherung in Kranken- und Pensionsversicherung. Die am Betrieb nicht hauptberuflich mittätigen Ehegatten, eingetragenen Partner, Eltern, Groß-, Wahl-, Stief- und Schwiegereltern, Geschwister, Enkel, Wahl-, Stief- und Schwiegerkinder sind in der bäuerlichen Unfallversicherung pflichtversichert, sofern sie nicht in einem Dienstverhältnis stehen. Die Unfallversicherung ist als Betriebsversicherung konzipiert und schützt den oben angeführten Personenkreis.

In Betrieben außerhalb der Land- und Forstwirtschaft sind mitarbeitende Kinder zu versichern (nach § 4 Abs 1 Z 3 ASVG), wenn sie im Betrieb der Eltern, Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern ohne Entgelt regelmäßig beschäftigt werden, das 17. Lebensjahr vollendet haben und keiner anderen hauptberuflichen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Landwirtschaftskammern

Landwirtschaftskammer Burgenland

7000 Eisenstadt, Esterhazystraße 15

T: 02683-702

e-mail: office@lk-bgld.at**Landwirtschaftskammer Kärnten**

9020 Klagenfurt, Museumgasse 5

T: 0463/5850

e-mail: office@lk-kaernten.at**Landwirtschaftskammer Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Wienerstraße 64

T: 050/259

e-mail: office@lk-noe.at**Landwirtschaftskammer Tirol**

6020 Innsbruck, Brixner Straße 1

T: 05/9292

e-mail: office@lk.tirol.at**Landwirtschaftskammer Vorarlberg**

6900 Bregenz, Montfortstraße 11/7

T: 05574/400

e-mail: office@lk-vbg.at**Landwirtschaftskammer Oberösterreich**

4021 Linz, Auf der Gugl 3

T: 050/6902-0

e-mail: office@k-ooe.at**Landwirtschaftskammer Salzburg**

5024 Salzburg, Schwarzstraße 19

T: 0662/870571

e-mail: office@lk-salzburg.at**Landwirtschaftskammer Steiermark**

8010 Graz, Hamerlinggasse 3

T: 0316/8050

e-mail: office@lk-stmk.at**Landwirtschaftskammer Wien**

1060 Wien, Gumpendorfer Straße 15

T: 01/5879528-0

e-mail: office@lk-wien.at**Landwirtschaftskammer Österreich**

1014 Wien, Schauflergasse 6

T: 01/533441-0

e-mail: office@lk-oe.at



LFI Österreich

Schauflergasse 6
1015 Wien

www.lfi.at