

RECHTLICHES ZUR DIREKTVERMARKTUNG

BESCHÄFTIGUNG VON FREMDARBEITSKRÄFTEN



www.lfi.at

Ihr Wissen wächst 

Mit Unterstützung von Bund, Ländern und Europäischer Union

 Bundesministerium
Land- und Forstwirtschaft,
Regionen und Wasserwirtschaft

WIR leben Land
Gemeinsame Agrarpolitik Österreich


Kofinanziert von der
Europäischen Union

Impressum

Eigentümer, Herausgeber und Verleger

Ländliches Fortbildungsinstitut Österreich,
A-1015 Wien, Schauflergasse 6, Tel.: 01/53441-0, E-Mail: lfi@lk-oe.at, www.lfi.at

Bildungsprojekt Direktvermarktung

Projektleitung: DI Dr. Martina Ortner, LK Österreich
Redaktion: Juliane Gfrei BEd, M.A., LK Österreich
Autorin: Mag. Ulrike Österreicher, LK Österreich

Produktion:

Ingrid Gassner

Fotos Cover:

ParinApril-stock.adobe.com, Michael Filnköbl, Michael Zangerl

Hinweis:

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:innen in jeder Hinsicht ausdrücklich ausgeschlossen werden. Die Reproduktion ohne ausdrückliche Zustimmung der Verfasser:innen ist unzulässig!

2. Auflage 2024

1. Grundsätze Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht für land- und forstwirtschaftliche Betriebe regeln das Landarbeitsgesetz (bzw. für Angestellte das Gutsangestelltengesetz, das Urlaubsgesetz etc.) und die land- und forstwirtschaftlichen Kollektivverträge. Zu den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben gehören im Wesentlichen Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion. Bestimmte Nebengewerbe (vgl. Gewerbe-recht) unterliegen auch dem Landarbeits-recht, sofern sie in Unterordnung zum land- und forstwirtschaftlichen Betrieb geführt werden. Bei gewerblichen Betrieben



*Bild 1: Der anzuwendende Kollektivvertrag bei der Beschäftigung von Mitarbeiter:innen im land- und forstwirtschaftlichen Betrieb bestimmt sich nach der Tätigkeit und dem Sitz des Betriebes.
© JackF-stock.adobe.com*

kommen das allgemeine Arbeitsrecht und die gewerblichen Kollektivverträge zur Anwendung. Familieneigene Arbeitskräfte (Ehegatt:innen, Kinder und Enkelkinder, Schwiegerkinder, Eltern und Großeltern sowie eingetragene Partner:innen) sind bei hauptberuflicher Beschäftigung abgesehen von den Regelungen zum Arbeitnehmerschutz grundsätzlich vom Landarbeitsgesetz ausgenommen, wenn sie in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber leben. Im Regelfall unterliegen diese Personen dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz.

Das Landarbeitsgesetz 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 Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen.

Es enthält Bestimmungen über:

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

Im Bereich des **Arbeitnehmerschutzes** sehen das Landarbeitsgesetz und die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmerschutz-Verordnungen umfangreiche Mindeststandards zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vor. Dies betrifft unter anderem die Ausgestaltung von Arbeitsstätten, die Überprüfung von Maschinen, die persönliche Schutzausrüstung, die

Unterweisung der Arbeitnehmer:innen, die Gefahrenevaluierung. Kostenlose Unterstützung ist von der AUVA (Unfallverhütungsdienst) oder der SVS (Sicherheitsberatung) erhältlich. Die Kontaktdaten sind unter folgenden Links abrufbar:

<https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.816457&portal=svsportal>

<https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/>

Für Klein- und Mittelbetriebe übernimmt die AUVA zudem die verpflichtende sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (AUVA sicher) kostenlos.

<https://auva.at/praevention/sicher-arbeiten/auvasicher-betreuung-von-kleinbetrieben/>

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 Kollektivvertragspartner:innen 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:innen und Arbeitnehmer:innen aus einem Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Branche und gelten wie ein Gesetz. Der **anzuwendende Kollektivvertrag bestimmt sich nach der Tätigkeit und dem Sitz des Betriebes**.

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

- Kollektivvertrag für Landarbeiter:innen in bäuerlichen Betrieben/Gutsbetrieben
- Kollektivvertrag für die Forstarbeiter:innen in der Privatwirtschaft
- Kollektivvertrag für die Dienstnehmer:innen in Gartenbaubetrieben
- Kollektivvertrag für Gutsangestellte

Führt eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber mehrere Betriebe (organisatorisch abgegrenzt) (z.B. Landwirtschaft und Gewerbebetrieb), so ist für die Arbeitnehmer:innen der für den jeweiligen Betrieb geltende Kollektivvertrag anzuwenden. Sollten Arbeitnehmer:innen in beiden Betrieben beschäftigt werden, so ist für Arbeitnehmer:innen, die überwiegend im land- und forstwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt sind, der land- und forstwirtschaftliche Kollektivvertrag und für Arbeitnehmer:innen, die überwiegend außerhalb der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt werden, der für die außerlandwirtschaftliche Tätigkeit maßgebliche Kollektivvertrag anzuwenden. Bei Mischbetrieben, in denen der Arbeitgeber sowohl einen landwirtschaftlichen Betrieb als auch einen Gewerbebetrieb führt, jedoch ohne organisatorische Trennung, ist die Rechtslage unklar. Eine zweckmäßige Herangehensweise bei Arbeiter:innen besteht darin, den für die überwiegende Tätigkeit dieser Personen maßgeblichen Kollektivvertrag anzuwenden.

Die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Regelungen gelten als Mindestbedingungen, von denen im Einzeldienstvertrag für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nicht nachteilig abgewichen werden kann. Die Kollektivverträge sehen verschiedene Lohnhöhen je nach fachlicher Qualifikation bzw. Tätigkeit der Dienstnehmer:innen vor. Zu beachten ist, dass für bestimmte Tätigkeiten Zulagen (z. B. Schmutzzulagen) hinzuzurechnen sind: 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 Arbeitskräften können von den Arbeitskräften Betriebsräte gewählt werden. Mit dem Betriebsrat können die Dienstgeber:innen **Betriebsvereinbarungen** abschließen (z.B. über Arbeitszeit, allgemeine Ordnungsvorschriften, die betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse etc.).

2. Sozialversicherung und Abgaben

2.1 Sozialversicherung

Arbeitgebende müssen jede Dienstnehmerin bzw. jeden Dienstnehmer vor Beschäftigungsbeginn bei der Österreichischen Gesundheitskasse elektronisch mittels ELDA (www.elda.at) anmelden.

Sozialversicherungsbeiträge gültig ab 1.1.2025:

	Gesamt	Arbeitgeber:in	Arbeitnehmer:in
Krankenversicherung	7,65%	3,78%	3,87%
Unfallversicherung ¹	1,1%	1,1%	-
Pensionsversicherung	22,80%	12,55%	10,25%
Arbeitslosenversicherung ¹	5,9%	2,95%	2,95% ²
IESG ¹	0,1%	0,1%	-
Landarbeiterkammer ³	0,75%	-	0,75%
Insgesamt	38,3%	20,48%	17,82%
¹ Für ältere Arbeitnehmer:innen bestehen Vergünstigungen. ² Für Arbeitnehmer:innen mit Beitragsgrundlage bis 2.451 € (Wert 2025) bestehen abgestuft reduzierte Arbeitslosenversicherungsbeiträge ³ In den Bundesländern Wien und Burgenland wird in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben und in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als zehn Dienstnehmer:innen die Arbeiterkammerumlage in Höhe von 0,5 % eingehoben, da keine Landarbeiterkammern errichtet sind.			

38,3 % des Bruttoentgelts für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil inklusive allfälliger Sachbezüge sind an die Sozialversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) abzuführen. Der Arbeitnehmeranteil kann von Arbeitgeber:innen vom Bruttoentgelt abgezogen werden, der Arbeitgeberanteil ist von Arbeitgeber:innen 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 von Arbeitgeber:innen einbehalten und ist an das Finanzamt der Betriebsstätte bis zum 15. des Folgemonats abzuführen.

2.3 Lohnzettel/Beitragsgrundlagennachweis (L16)

Mit Ablauf des Kalenderjahres müssen Dienstgebende für jede Dienstnehmerin bzw. jeden Dienstnehmer einen Lohnzettel sowie einen Beitragsgrundlagennachweis (L16) ausstellen. Die Übermittlung des L16 ist elektronisch über ELDA (www.elda.at) bis spätestens Ende Februar des

folgenden Kalenderjahres vorzunehmen. Wird das Dienstverhältnis während des Jahres beendet, ist der L16 bis zum Ende des Folgemonats zu übermitteln.

2.4 Sonstige Arbeitgeberbeiträge

3,7 % Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds

Arbeitgebende müssen einen Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds in der Höhe von 3,7 % der Summe der Bruttolöhne/Gehälter aller im Unternehmen beschäftigten Angestellten bis zum 15. des folgenden Monats an das Finanzamt entrichten. Übersteigt bei einem Unternehmen die Bemessungsgrundlage im Kalendermonat nicht 1.460 €, wird von ihr 1.095 € abgezogen. Daraus folgt, dass der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds erst bei einer monatlichen Bruttolohnsumme von mehr als 1.095 € anfällt.

3 % Kommunalsteuer

Arbeitgebende haben 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 €, wird ein Freibetrag von 1.095 € abgezogen. Daraus folgt, dass die Kommunalsteuer erst bei einer monatlichen Bruttolohnsumme von mehr als 1.095 € anfällt.

Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (U-Bahn-Steuer)

Die Dienstgeberabgabe müssen alle Arbeitgebenden abführen, die in Wien mindestens eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer beschäftigen. Diese beträgt 2 € pro Person pro angefangene Arbeitswoche. Die Dienstgeberabgabe ist jedenfalls zu entrichten, kann jedoch über Antrag rückerstattet werden, wenn die von den Arbeitgebenden 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 Ehegatt:innen um 20 % und gegenüber den steuerpflichtigen Unterhaltsberechtigten um jeweils weitere 10 %.

Nähere Informationen zur U-Bahn-Steuer finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.wien.gv.at/amtshelfer/finanzielles/rechnungswesen/abgaben/dienstgeberabgabe.html>

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

Unterliegen Arbeitnehmende der Abfertigung Neu, müssen Arbeitgebende den Abfertigungsbeitrag an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse überweisen.

Ausgleichstaxe – Verpflichtung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Beschäftigten Arbeitgebende zum ersten eines Monats 25 oder mehr Arbeitnehmer:innen, so müssen sie auf je 25 Angestellte eine begünstigte Person mit Behinderung einstellen oder eine Ausgleichstaxe für eine (einzustellende) Person pro Monat bezahlen. Für Arbeitgebende, die weniger als 100 Angestellte beschäftigen, beträgt im Jahr 2025 die Ausgleichstaxe 335 €.

3. Geringfügig Beschäftigte

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

Sozialversicherung

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus das Entgelt im Kalendermonat einen bestimmten Grenzbetrag nicht überschreitet. (Im Jahr 2025: 551,10 €). 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 Österreichischen Gesundheitskasse anzumelden. Übersteigt das monatliche Entgelt der Beschäftigten nicht die Geringfügigkeitsgrenze, sind diese von der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung befreit. Von Arbeitgeber:innen sind nur 1,1 % Unfallversicherungs-Beitrag zu leisten. Der Beitrag von 1,53 % für die Mitarbeitervorsorgekasse ist – unabhängig von der Höhe des Entgeltes – zu entrichten. Arbeitgebende, die mehrere Arbeitskräfte geringfügig beschäftigen, haben eine Dienstgeberabgabe im Ausmaß von 19,4 % der Beitragsgrundlagen zu bezahlen, wenn die Beitragsgrundlagen aller geringfügig Beschäftigten das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze übersteigen (im Jahr 2025: 826,65 €).

4. Beschäftigung von Saisonarbeiter:innen und Erntehelfer:innen aus Drittstaaten



*Bild 2: Für ausländische Arbeitskräfte benötigen Arbeitgebende eine Beschäftigungsbewilligung, die beim Arbeitsmarktservice zu beantragen ist.
© ParinApril-stock.adobe.com*

Ohne Beschäftigungsbewilligung dürfen österreichische Staatsangehörige, Staatsangehörige der EU oder des EWR, Schweizer:innen oder Asylberechtigte beschäftigt werden. Alle anderen Personen dürfen nur beschäftigt werden, wenn den Arbeitgebenden für die Beschäftigung der ausländischen Arbeitskräfte eine Bewilligung erteilt wurde. Diese Beschäftigungsbewilligung ist beim (regional zuständigen) Arbeitsmarktservice (AMS) zu

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

4.1. Stammsaisonier-Regelung

Personen, die in den vorangegangenen fünf Kalenderjahren in mindestens drei Kalenderjahren in der Land- und Forstwirtschaft jeweils mindestens drei Monate befristet beschäftigt waren, können sich bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice für eine weitere Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft registrieren lassen. Für diese Personen können Beschäftigungsbewilligungen außerhalb der Kontingente erteilt werden und sind diese auch nicht auf die Kontingente anzurechnen.

Für registrierte Stammsaisoniers erhalten Arbeitgebende eine Beschäftigungsbewilligung in der Land- und Forstwirtschaft für längstens sechs Monate. Mehrere Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr und Arbeitgebende sind für eine maximale Gesamtdauer von neun Monaten möglich. Für Stammsaisoniers, die bereits in den vorangegangenen drei Jahren im Rahmen von Kontingenten im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, dürfen Beschäftigungsbewilligungen für eine Gesamtdauer von bis zu neun Monaten erteilt werden. Bei Beschäftigung von Stammsaisoniers ist kein Ersatzkraftverfahren durchzuführen.

4.2. Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung

Der Bundesminister für Arbeit erlässt jedes Jahr eine Verordnung (Saisonkontingentverordnung), die die zahlenmäßigen Kontingente für die zeitlich befristete Zulassung von Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft sowie die kurzfristige Zulassung ausländischer Erntehelfer:innen regelt. Die in der Verordnung für die einzelnen Bundesländer festgelegten Kontingente dürfen in den Monaten der Saisonspitzen, das sind in der Landwirtschaft Mai, Juni, Juli, August und September, um maximal 30 % überschritten werden, wenn dies zur Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs der Betriebe unter Berücksichtigung der anhängigen Anträge auf Beschäftigungsbewilligung und der jeweiligen Arbeitsmarktsituation unbedingt erforderlich ist. In Oberösterreich gelten davon abweichend die Monate April, Mai, Juni, Juli und August als Spitzenmonate. Im Jahresdurchschnitt sind allerdings die Kontingenthöchstzahlen einzuhalten. In der Nebensaison dürfen daher die Kontingente keinesfalls überzogen werden und sollen die Beschäftigungsbewilligungen merklich unter der Höchstzahl liegen.

a) Dauer der Beschäftigungsbewilligungen

Für Saisoniers 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, wobei den Saisonarbeitskräften auch eine weitere Beschäftigungsbewilligung für andere Arbeitgebende erteilt werden kann. Pro ausländische Arbeitskraft dürfen Beschäftigungsbewilligungen nur für eine Gesamtdauer von neun Monaten innerhalb von zwölf Monaten erteilt werden. Dieses Kriterium wird bei der Beantragung geprüft, indem vom beantragten Beschäftigungsende zwölf Monate rückgerechnet werden. Für bereits im Rahmen eines Kontingents bewilligte Saisonarbeitskräfte ist bei weiteren Beschäftigungsbewilligungen, aber auch im Verlängerungsfall, ein freier Kontingentplatz nicht erforderlich.

Die Höchstdauer der Beschäftigungsbewilligung für Erntehelfer:innen beträgt sechs Wochen.

b) Erteilung von Bewilligungen – Bevorzugung von bestimmten Personengruppen

Vor der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer:innen hat das AMS ein Ersatzkraftverfahren durchzuführen. Das bedeutet, dass das AMS prüft, ob die offenen Stellen mit vorgemerkten Inländer:innen oder am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Ausländer:innen, einschließlich Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, mit registrierten Stammsaisoniers sowie mit freizügigkeitsberechtigten EU/EWR-Bürger:innen besetzt werden können. Nur wenn die Stellen mit solchen Personen nicht besetzt werden können, werden Beschäftigungsbewilligungen erteilt.

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

4.3. Aufenthaltsrecht

Die Aufnahme einer Tätigkeit als Saisonarbeiter:in oder Erntehelfer:in ist für Drittstaatsangehörige nur nach Erteilung eines Visums möglich. Das bedeutet, dass sämtliche Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltsrecht vor Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich ein Visum an der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft/Konsulat) in ihrem Land beantragen müssen.

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

Ablauf des Verfahrens:

1. Antrag des Betriebs auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung bei der zuständigen regionalen AMS-Geschäftsstelle
2. Nach Prüfung des Antrags kommt es bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Erteilung der Beschäftigungsbewilligung.
3. Der Betrieb schickt Beschäftigungsbewilligung an Drittstaaten-Saisoniers
4. Beantragung des Visums durch die Saisonarbeitskraft an der österreichischen Vertretungsbehörde im jeweiligen Heimatland
5. Das Visum wird erst nach Vorliegen der Beschäftigungsbewilligung erteilt.
6. Einreise der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers nach Österreich.

Verlängerung des Visums in Österreich

Stellen Arbeitgebende fest, dass sie Saisonarbeitskräfte länger als ursprünglich vorgesehen brauchen, 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 die Saisonarbeitskraft zum Zeitpunkt der Antragstellung Inhaber:in eines gültigen Visums zur Ausübung einer Tätigkeit als Saisonarbeitskraft 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 die Saisonarbeitskraft bis zur Entscheidung über den Verlängerungsantrag auch nach Ablauf des ersten Visums rechtmäßig im Inland auf, solange der Aufenthalt als Saisonarbeiter:in in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt die Dauer von neun Monaten nicht überschritten hat. Die LPD stellt der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller eine Bestätigung über den Verlängerungsantrag aus. Eine Aufnahme der Beschäftigung ist auch mit der Bestätigung über den Verlängerungsantrag möglich.

5. Ablauf bei Anstellung von Dienstnehmer:innen

- Erstellung eines Dienstvertrages
- Meldung der Dienstnehmer:innen **vor** Aufnahme der Arbeit bei der Österreichischen Gesundheitskasse

 *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 unbedingt im Dienstvertrag festhalten

Verpflichtungen der Dienstgeber:innen bei aufrechtem Arbeitsverhältnis¹:

- Übergabe einer Kopie der Anmeldung bei der Sozialversicherung an die Dienstnehmer:innen
- Übergabe einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen an die Dienstnehmer:innen
- 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:innen oder Lohnverrechnungsbüros übergeben. Diese verwenden eine Lohnverrechnungssoftware, mit der sich Lohn- und Gehaltsabrechnungen, alle Lohnabgaben und Abrechnungen an die Österreichische Gesundheitskasse, das Finanzamt, die Gemeinde bzw. Arbeitnehmer:innen leicht erstellen lassen. Oftmals übernimmt die Steuerberatung/das Lohnverrechnungsbüro auch die Aufgaben eines Personalbüros (z.B. Anmeldung der Arbeitnehmer:innen zur Österreichischen Gesundheitskasse, Krankmeldung, Aufzeichnungen über Urlaubsverbrauch, Führen der Personalunterlagen, Kündigung).

 **Tip:** Befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Fristablauf. Unbefristete Arbeitsverhältnisse können durch Kündigung beendet werden. Kündigungsfristen und Kündigungstermine laut Kollektivvertrag sind zu beachten. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses sind die Arbeitnehmenden binnen sieben Tagen bei der Österreichischen Gesundheitskasse unter Angabe des Beendigungsgrundes (z.B. Zeitablauf, einvernehmliche Beendigung, Kündigung durch Arbeitgebende) abzumelden.

6. Familienhafte Mitarbeit

In landwirtschaftlichen Betrieben kommt es häufig vor, dass (Ehe-)Partner:innen, 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:

- **Ehegattin/Ehegatte, eingetragene/r Partnerin/Partner, Lebensgefährtin/Lebensgefährte:** soweit nicht ausdrücklich ein Dienstverhältnis vereinbart wurde;
- **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.

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

- **Eltern, Großeltern:** wenn eine **kurzfristige** Tätigkeit vorliegt und eine Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit oder eine Eigenpension oder ein vergleichbarer Ruhe- oder Versorgungsgenuss besteht.
- **Weitere nahe Angehörige** (z.B. Geschwister, Enkel-, Pflege- oder Schwiegerkinder, Schwäger:innen, Neffen oder Nichten): wenn ausdrücklich vereinbart ist, dass die **kurzfristige** Mithilfe **unentgeltlich** erfolgt.

 **Tipp:** 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 Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen, Kindern und Übergeber:innen. Diese Personen unterliegen grundsätzlich der Pflichtversicherung in Kranken- und Pensionsversicherung. Die am Betrieb nicht hauptberuflich mittätigen Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen, 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.

Weiterführende Informationen

Video: Einstellen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – die wichtigsten Regelungen

Das Video „Einstellen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – die wichtigsten Regelungen“ gibt einen Überblick über die wichtigsten Regelungen, die bei der Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen zu beachten sind. Das Video ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.lko.at/video-einstellen-von-arbeitnehmerinnen-und-arbeitnehmern-die-wichtigsten-regelungen+2400+3994106>

Broschüre Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Land- und Forstwirtschaft

Eingehendere Informationen zum Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft erhalten Sie in der als Fragenkatalog ausgestalteten Broschüre „Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Land- und Forstwirtschaft“. Der Fragenkatalog ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://www.lko.at/einstellen-von-arbeitnehmerinnen-und-arbeitnehmern-die-wichtigsten-regelungen-im-%C3%BCberblick+2400+4066614>

Landwirtschaftskammern

Landwirtschaftskammer Burgenland

7000 Eisenstadt, Esterhazystraße 15

T: 02682/702

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: 05/0259

E-Mail: office@lk-noe.at

Landwirtschaftskammer Oberösterreich

4021 Linz, Auf der Gugl 3

T: 050/6902-0

E-Mail: office@lk-ooe.at

Landwirtschaftskammer Salzburg

5020 Salzburg, Schwarzstraße 19

T: 0662/870-571

E-Mail: office@lk-salzburg.at

Landwirtschaftskammer Steiermark

8010 Graz, Hamerlinggasse 3

T: 0316/8050

E-Mail: office@lk-stmk.at

Landwirtschaftskammer Tirol

6020 Innsbruck, Brixner Straße 1

T: 05/9292

E-Mail: office@lk-tirol.at

Landwirtschaftskammer Vorarlberg

6900 Bregenz, Montfortstraße 9

T: 05574/400

E-Mail: office@lk-vbg.at

Landwirtschaftskammer Wien

1060 Wien, Gumpendorfer Straße 15

T: 01/5879528-0

E-Mail: office@lk-wien.at

Landwirtschaftskammer Österreich

1015 Wien, Schauflergasse 6

T: 01/53441-0

E-Mail: office@lk-oe.at