

Beschäftigung von Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft

Sämtliche Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, dennoch kann aufgrund der komplexen Materie seitens der Autoren bzw. der Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft Steiermark keinerlei Haftung für den Inhalt bzw. die Vollständigkeit, Aktualität etc. übernommen werden. Eine Vervielfältigung ist nicht gestattet.

Anmeldung vor Arbeitsbeginn bei der ÖGK auch für Landwirte nur mehr elektronisch zulässig:
www.elda.at

Informationen auch unter www.gesundheitskasse.at
oder (05) 0766-154100 (Versicherungsservice ÖGK)

Kollektivverträge finden Sie unter www.kollektivvertrag.at

Aufgrund der zunehmenden Komplexität empfehlen wir, sich an eine Steuerberatungskanzlei zu wenden!

Erstellt von:

Mag. Michael Ahorner (0316/8050-1255), LK Steiermark

Mag. Doris Noggler (0316/8050-1254), LK Steiermark

Mag. Ulrike Österreicher, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien

Stand: 1.1.2024

Inhaltsverzeichnis

I.	Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen	3
	Vollversicherung	3
	„Abfertigung neu“ – Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge	4
	BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte.....	4
	Service-Entgelt für die e-card	5
	Schwerarbeitsmeldung	5
	Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung	5
	Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung.....	6
	Geringfügige Beschäftigung.....	6
	Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ab 25 Dienstnehmer	8
II.	Beschäftigung von Saisonarbeitskräften und Erntehelfern	9
	1. Stammsaisonier-Regelung.....	9
	2. Rot-Weiß-Rot-Karte für Stammmitarbeiter.....	9
	3. Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung	10
III.	Lohnsteuerrechtliche Bestimmungen	13
IV.	Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen	17
	Dienstvertrag	17
	Probendienstverhältnis.....	17
	Dienstschein	18
	Arbeitszeit – Aufzeichnungen bei Strafdrohung erforderlich!.....	18
	Urlaub	19
	Urlaubersatzleistung	19
	Sonderzahlungen	19
	Entgeltfortzahlung	20
	Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung	20
	Abfertigung – Alt	21
	Betriebliche Vorsorge	22
	Lohnfortzahlungspflicht für Sonn- und Feiertage	22
V.	Beilagen	23
	Dienstschein/Dienstzettel/Dienstvertrag für Saisondienstverhältnisse	23
	Arbeitszeitaufzeichnung	25
	Lohntabelle	26
	Liste der betrieblichen Vorsorgekassen	29
	Ausländerbeschäftigung - Weblinks	30
	Checkliste	30

I. Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen

Vollversicherung

Ein bäuerlicher Betriebsführer, der einen Dienstnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, zumindest das kollektivvertragliche Entgelt zu bezahlen. Auf die Dienstverhältnisse ist das Landarbeitsgesetz 2021 und der entsprechende Kollektivvertrag anzuwenden.

Laut der Lohntabelle zum Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in den land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betrieben, Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark, gültig seit 1. Jänner 2024, beträgt der Grundlohn z.B. für einen Haus-, Hof-, Feld- und Gartenarbeiter 1.805,16 € brutto.

Der Bruttostundenlohn ergibt sich aus:

$$1.805,16 \text{ €} : 173,3 = 10,42 \text{ €}$$

Die durch das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten in der Zeit vom 1. bis 15. Juli einen Urlaubszuschuss und in der Zeit vom 1. bis 15. November ein Weihnachtsgeld jeweils in Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes. Arbeitskräfte (auch die geringfügig Beschäftigten), die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2.080 heranzuziehen.

Auf Antrag schreibt die ÖGK die Sozialversicherungsbeiträge vor (Vorschreibetrieb).

Lohnbestandteile sind sowohl die Geldbezüge als auch die Sachbezüge. Bei Gewährung der vollen freien Station ist vom Kollektivvertragslohn der gesetzlich festgesetzte Betrag (für 2024 196,20 € monatlich) abzuziehen.

Die Dienstgeber müssen alle Beschäftigten **vor Arbeitsantritt** zur Pflichtversicherung bei der Österreichischen Gesundheitskasse **anmelden**. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte und für fallweise beschäftigte Personen.

Fallweise Beschäftigte werden in unregelmäßiger Folge tageweise beschäftigt, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist. Die fallweise Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften mit Beschäftigungsbewilligung für zumindest eine Woche ist daher nicht möglich. Die Meldung vor Arbeitsantritt muss jeweils vor der fallweisen Beschäftigung erfolgen. Die Anmeldung ist elektronisch mittels ELDA (www.elda.at) durchzuführen. Die Mindestangabenanmeldung ist nicht mehr möglich. In Ausnahmefällen gibt es eine Vor-Ort-Anmeldung (ELDA-Call-Center: Fax: 05 0766 1461, Telefon: 05 0766 1460).

Strafandrohung: Beitragszuschlag von 400 € für jeden nicht gemeldeten Dienstnehmer und zusätzlich 600 € für den Prüfeinsatz. Hinzu kommt die Ordnungsstrafe von der Bezirksverwaltungsbehörde; der Strafrahmen beträgt 730 € bis 2.180 € im Wiederholungsfall 2.180 € bis 5.000 € (§ 111 und 113 ASVG).

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz: Die Finanzpolizei ist berechtigt, Betriebsstätten und Betriebsräume zu betreten, Auskünfte von angetroffenen Personen zu verlangen und in die Lohn- und Gehaltsunterlagen Einsicht zu nehmen bzw. Abschriften zu verlangen. Die Arbeitgeber haben die Unterlagen am Arbeitsort in deutscher oder englischer Sprache bereit zu halten oder der Finanzpolizei binnen 24 Stunden zu übermitteln. Wer den Zutritt zu den Arbeitsstätten verweigert oder die Kontrollen erschwert oder behindert, kann im Extremfall mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu 40.000 € belegt werden.

Untere Entlohnung: Wer als Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm oder ihnen zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Absatz 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von bis zu 50.000 € zu bestrafen. Ist im Erstfall bei Arbeitgebern mit bis zu neun

Arbeitnehmern die Summe des vorenthaltenen Entgelts geringer als 20.000 € beträgt die Geldstrafe bis zu 20.000 €. Ist die Summe des vorenthaltenen Entgelts höher als 50.000 €, beträgt die Geldstrafe bis zu 100.000 €.

Der Arbeitgeber benötigt für die Beschäftigung eines ausländischen Erntehelfers oder einer ausländischen Saisonarbeitskraft aus Drittstaaten eine Beschäftigungsbewilligung. Er ist zusätzlich verpflichtet, den tatsächlichen Beginn und die Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers mit Beschäftigungsbewilligung innerhalb von 3 Tagen der jeweiligen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitmarktservice zu melden.

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) schreibt dem Arbeitgeber (Vorschreibetrieb) sowohl die Arbeitgeberbeiträge als auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung vor.

Im Lohnsummensystem werden die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber selbst berechnet (Selbstabrechner). Grundsätzlich wird jeder neue Arbeitgeber von der ÖGK dem Lohnsummensystem unterstellt, das heißt, er muss die Beiträge selbst berechnen und abführen. Bei der Beschäftigung von weniger als 15 Dienstnehmern sind die Beiträge auf Verlangen vorzuschreiben („Vorschreibetrieb“, § 58 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG).

„Abfertigung neu“ – Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge

Der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge beträgt 1,53 % und ist ein Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, der ab dem 2. Monat der Beschäftigung zu bezahlen ist.

Beispiel:

Dienstverhältnis 13.4. bis 20.6.
13.4 bis 12.5. Beitragsfreiheit
13.5. bis 20.6. Beitragspflicht

Bei **Wiedereintritt** zum selben Arbeitgeber innerhalb von 12 Monaten ab Ende des vorherigen Arbeitsverhältnisses gilt Beitragspflicht ab dem 1. Tag, unabhängig davon, wie lange die beiden Dienstverhältnisse gedauert haben (gilt seit 10.6.2016 aufgrund OGH 25.5.2016, 9 ObA 30/16a).

Beispiel:

1. Dienstverhältnis 10.10. bis 28.10.; keine BV-Pflicht
2. Dienstverhältnis 01.12. bis 09.12.; BV-Pflicht ab 01.12.

1. Dienstverhältnis 17.10. bis 30.11.; BV-Pflicht ab 17.11
2. Dienstverhältnis 05.12. bis 09.12.; BV-Pflicht ab 05.12.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Betrieblichen Vorsorgekasse (siehe Liste in den Beilagen) beizutreten. Wir empfehlen, sich diesbezüglich an das Geldinstitut Ihres Vertrauens zu wenden. Sodann bekommt man eine Vorsorgenkassen-Leitzahl (BV-Leitzahl), die bei der Anmeldung eines Arbeitnehmers bei der ÖGK in die entsprechende Rubrik einzutragen ist.

Von der Regelung der „Abfertigung neu“ sind auch die geringfügig Beschäftigten und Lehrlinge betroffen, nicht aber die fallweise Beschäftigten.

BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte

Für den Arbeitgeber besteht die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise der Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind zusätzlich 2,5 % vom zu leistenden Beitrag

gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen.

Wird das Arbeitsverhältnis eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers unterjährig beendet und wurde die jährliche Zahlungsweise gewählt, sind die BV-Beiträge ebenso wie der BV-Zuschlag von 2,5 % vom zu leistenden Beitrag für diesen Arbeitnehmer jedenfalls mit den Sozialversicherungsbeiträgen zum Beendigungsmonat abzurechnen.

Der Wechsel von monatlicher Zahlungsweise der BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte auf jährliche Zahlungsweise oder umgekehrt ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Arbeitgeber hat die Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung (ÖGK) bis spätestens Dezember des laufenden Jahres für das kommende Jahr schriftlich zu melden.

Service-Entgelt für die e-card

Der Dienstgeber hat jährlich für die bei ihm zum Stichtag 15.11. beschäftigten Personen ein Service-Entgelt einzuheben und an den Krankenversicherungsträger abzuführen. (Gilt nicht für geringfügig Beschäftigte Personen, da diese nicht krankenversichert sind!) Für das Jahr 2025 ist am 15.11.2024 ein Service-Entgelt in Höhe von 13,80 € fällig.

Die Einhebung erfolgt durch Einbehaltung vom Lohn aufgrund der Daten, die dem Dienstgeber aus seiner Lohnverrechnung bekannt sind.

Schwerarbeitsmeldung

Dienstgeber haben für männliche Versicherte ab dem 40. Lebensjahr und für weibliche Versicherte ab dem 35. Lebensjahr eine Schwerarbeitsmeldung an die ÖGK zu erstatten, da Erntearbeiten in der Landwirtschaft als Schwerarbeit gelten. Die Meldung muss Anfang Jänner bis Ende Februar des Folgejahres erfolgen. Keine Meldepflicht besteht bei einer geringfügigen Beschäftigung da in diesem Fall keine Pensionsversicherungspflicht besteht.

Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung

Arbeitslosenversicherung2,95	%	
Krankenversicherung3,78	%	
Pensionsversicherung12,55	%	
Unfallversicherung1,10	%	
Zuschlag nach dem IESG0,10	%	
Beitrag zur BV1,53	%	ohne BV
ab dem 2. Monat der Beschäftigung für neue Arbeitsverhältnisse ab 1. April 2004			
Summe22,01	%	20,48 %

Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung beträgt daher für Monate ohne Sonderzahlungen 22,01 % von 1.805,16 €: **397,32 €** (ohne BV: 369,70 €).

Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung

Arbeitslosenversicherung0,00	% *
Krankenversicherung3,87	%
Pensionsversicherung10,25	%
Landarbeiterkammerumlage 0,75	%
(entfällt bei Beschäftigung d. Ehegatten)		
Summe	14,87	%

Der Dienstnehmeranteil für Monate ohne Sonderzahlungen beträgt 14,87 % von 1.805,16 €, das ergibt **268,43 €**.

Die Landarbeiterkammerumlage entfällt für die Sonderzahlungen.

*Verminderter Arbeitslosenversicherungs-Beitrag

Monatliche Beitragsgrundlage	DN-Anteil des AV-Beitrages
bis 1.951,00 €	0 %
1.951,00 € bis 2.128,00 €	1 %
2.128,00 € bis 2.306,00 €	2 %
über 2.306,00 €	2,95 %

Bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von über 2.306,00 € ist der normale Versichertenanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 2,95 % anzuwenden.

Die Grenzbeträge gelten auch bei der Ermittlung der Beiträge für die Sonderzahlungen.

Geringfügige Beschäftigung

Die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG beträgt im Jahre 2024 monatlich **518,44 €**.

518,44 €: 10,42 € (Bruttostundenlohn) = 49 Stunden im Monat

Die tägliche Geringfügigkeitsgrenze gibt es nicht mehr. Es ist daher für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, nur die monatliche Geringfügigkeitsgrenze heranzuziehen.

Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt 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 Laufe des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Folgende Fallkonstellationen sind zu unterscheiden:

Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

Bei einer auf unbestimmte Zeit vereinbarten Beschäftigung ist für die Beurteilung der Geringfügigkeit jenes Entgelt heranzuziehen, dass für einen ganzen Kalendermonat gebührt bzw. gebührt hätte. Be-

ginnt oder endet das Dienstverhältnis während eines Monats, ist daher nicht das für den Anfangs- oder den Beendigungsmonat tatsächlich ausbezahlte Entgelt ausschlaggebend, sondern das (vereinbarte bzw. hochgerechnete) Entgelt für einen ganzen Kalendermonat.

Für zumindest einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis

Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten dieselben "Geringfügigkeitsregeln" wie für unbefristete Dienstverhältnisse.

Für kürzer als einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis

Bei für kürzer als einen Monat vereinbarten Dienstverhältnissen ist jenes Entgelt heranzuziehen, das für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gebührt.

Mehrere befristete Dienstverhältnisse beim selben Dienstgeber

Befristete Dienstverhältnisse zum selben Dienstgeber sind getrennt zu betrachten (keine Zusammenrechnung).

Fallweise (tageweise) Beschäftigung

Bei der fallweisen (tageweisen) Beschäftigung ist zu beachten, dass jeder Tag als eigenständiges Dienstverhältnis zu betrachten ist. Eine "Zusammenrechnung" hat daher nicht zu erfolgen.

Schutzmonat bei Wechsel von Voll- auf Teilversicherung

Treten bei einer Vollversicherung während des Kalendermonates durch Verringerung des Entgeltes die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung ein, endet die Vollversicherung erst am Ende des laufenden Monats.

Ist bereits am Ersten eines Beitragszeitraumes bekannt, dass ab diesem Zeitpunkt nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, endet die Vollversicherung mit dem Ende des vorangegangenen Beitragszeitraumes.

Kommt es umgekehrt während einer geringfügigen Beschäftigung durch die Erhöhung des Entgeltes zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze, tritt die Vollversicherung bereits mit Beginn des laufenden Kalendermonates ein.

Geringfügig Beschäftigte sind in der Unfallversicherung teilversichert und vom Dienstgeber bei der Österreichischen Gesundheitskasse vor Arbeitsbeginn anzumelden. Der Beitrag von 1,1 % (Dienstgeberbeitrag) ist mit Ablauf des Kalenderjahres fällig und so zu entrichten, dass er bis spätestens 15. Jänner des folgenden Kalenderjahres bei der ÖGK einlangt. Eine monatliche Abrechnung der Beiträge ist möglich.

Hinzu kommt auch für geringfügig Beschäftigte der Dienstgeberbeitrag zur Betrieblichen Vorsorge von 1,53 % ab dem 2. Monat der Beschäftigung.

Die geringfügig Beschäftigten sind in der Steiermark von der Landarbeiterkammerumlage befreit.

a) Dienstgeberabgabe

Der Dienstgeber hat bei Beschäftigung mehrerer Personen unter der Geringfügigkeitsgrenze einen einheitlichen Pauschalbetrag von der Summe der geringfügigen Entgelte zu leisten, wenn die Summe

dieser Entgelte (ohne Sonderzahlungen) das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze im Kalendermonat überschreitet (777,66 €). Die Abgabe des Dienstgebers beträgt:

Unfallversicherung:	1,1 %
Pauschalbetrag:	<u>19,4 %</u>
	20,5 %

monatlich, von der Summe der Entgelte einschließlich der Sonderzahlungen aller geringfügig Beschäftigten.

Für Vorschreibetriebe werden die Dienstgeberabgabe und der Beitrag zur Unfallversicherung mit einer jährlichen Beitragsvorschreibung vorgeschrieben.

b) Dienstnehmerbeitrag:

Wird neben einer bestehenden Pflichtversicherung wegen einer unselbständigen Tätigkeit ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen bzw. bestehen gleichzeitig mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, wodurch insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, so entsteht für den Dienstnehmer Vollversicherung. Die Dienstnehmerbeiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung (zuzüglich allfälliger Kammerumlage) werden dem Dienstnehmer vom Krankenversicherungsträger einmal jährlich im Nachhinein zur Zahlung vorgeschrieben:

Arbeiter und Angestellte: 14,12 %

Ob nun die Geringfügigkeitsgrenze insgesamt überschritten wird, wird danach beurteilt, ob die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die monatlichen Beitragsgrundlagen ergeben sich aus der Summe der jeweiligen Jahresbeitragsgrundlage geteilt durch die Beschäftigungsmonate.

c) Selbstversicherung

Geringfügig Beschäftigte Personen, die nicht anderweitig pflichtversichert sind, können sich in der Kranken- und Pensionsversicherung nach § 19 a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) selbst versichern, solange sie ihren Wohnsitz im Inland haben. Für diese Selbstversicherung wurde ein einheitlicher Betrag in der Höhe von monatlich 73,20 € (2024) festgesetzt.

Nach Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist die Selbstversicherung nach § 19 a ASVG möglich. Die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bis zum 48. Kalendermonat nach der Geburt hindert die Selbstversicherung nicht.

Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ab 25 Dienstnehmer

Beschäftigt ein Dienstgeber zum 1. eines Monats 25 oder mehr Dienstnehmer (DN), so muss er auf je 25 Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten einstellen oder eine Ausgleichstaxe für jede (einzustellende) Person pro Monat bezahlen (2024: 320 € (100 oder mehr DN: 451 €, 400 oder mehr DN: 477 €). Abgestellt wird auf den 1. eines jeden Monats. Zu den Dienstnehmern zählen auch geringfügig Beschäftigte.

Die Ausgleichstaxe schreibt das Sozialministeriumservice vor. Die Daten erhält das Sozialministeriumservice vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

II. Beschäftigung von Saisonarbeitskräften und Erntehelfern

1. Stammsaisonier-Regelung

1.1. Stammsaisonier-Regelung Neu

Saisonarbeitskräfte, die in den vorangegangenen fünf Kalenderjahren in zumindest 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. Diese seit dem 1. Oktober 2022 geltende „dynamische“ Regelung führt dazu, dass in jedem Jahr neue Saisonarbeitskräfte als Stammsaisoniers registriert werden können. Für diese Personen können Beschäftigungsbewilligungen außerhalb der Kontingente erteilt werden und sind diese auch nicht auf die Kontingente anzurechnen. Betriebe, die ab Geltung der neuen Stammsaisonier-Regelung Beschäftigungsbewilligungen für langjährig beschäftigte Saisoniers beantragen, werden entsprechend einer Empfehlung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft seitens des AMS auf die Möglichkeit der Registrierung hingewiesen. Bei Beschäftigung von registrierten Stammsaisoniers ist kein Ersatzkraftverfahren durchzuführen.

Für Stammsaisoniers 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. 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 der Beschäftigung von Stammsaisoniers ist kein Ersatzkraftverfahren durchzuführen.

1.2. Stammsaisonier-Regelung Alt

Personen, die bereits über mehrere Saisons in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, konnten sich bis Ende April 2012 als Stammsaisoniers registrieren lassen. Zur maximalen Dauer der Beschäftigung ist auf die Stammsaisonier-Regelung Neu zu verweisen. Auch bei der Beschäftigung von Stammsaisoniers nach der Altregelung ist kein Ersatzkraftverfahren durchzuführen.

2. Rot-Weiß-Rot-Karte für Stammmitarbeiter

Die Rot-Weiß-Rot-Karte ermöglicht es langjährig beschäftigten Saisoniers in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft sowie Tourismus in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis einzutreten. Sie berechtigt zur Beschäftigung bei jenem Arbeitgeber, für den die Karte beantragt wurde und wird befristet für zwei Jahre ausgestellt. Bei einem Arbeitgeberwechsel bedarf es einer neuerlichen Antragstellung. Ein Branchenwechsel ist nicht vorgesehen.

Ausländer werden zu einer Beschäftigung als Stammmitarbeiter zugelassen, wenn

- sie in den vorangegangenen zwei Kalenderjahren jeweils mindestens sieben Monate als registrierte Stammsaisoniers gemäß § 5 Abs. 6a oder 7 AuslBG im selben Wirtschaftszweig (Land- und Forstwirtschaft) beschäftigt waren,
- sie Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau A1 gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen nachweisen,
- der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht stellt und
- die Vorgaben des Ausländerbeschäftigungsgesetzes eingehalten werden.

3. Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung

Der Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft erlässt jedes Jahr eine Verordnung, die die zahlenmäßigen Kontingente für die zeitlich befristete Zulassung von Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft sowie die kurzfristige Zulassung ausländischer Erntehelfer regelt.

3.1. Kontingent für Saisoniers

Für das Jahr 2024 wird das Kontingent mit 3.162 Plätze festgelegt und verteilt sich auf die Bundesländer wie folgt:

Burgenland	55
Kärnten	260
Niederösterreich	575
Oberösterreich	1.174
Salzburg	52
Steiermark	553
Tirol	340
Vorarlberg	77
Wien	76

3.2. Kontingent für Erntehelfer

Das Kontingent für Erntehelfer mit 119 Plätzen festgelegt und verteilt sich auf die Bundesländer wie folgt:

Burgenland	11
Kärnten	7
Niederösterreich	20
Oberösterreich	10
Salzburg	4
Steiermark	59
Tirol	5
Vorarlberg	0
Wien	3

3.3. Bedarfsschwankungen

Die Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten, sodass die für die Bundesländer festgelegten Grundkontingente in Saisonspitzen um maximal 30 % überschritten werden dürfen, wenn dies unter Berücksichtigung der beim AMS anhängigen Anträge und der jeweiligen Arbeitsmarktsituation unbedingt erforderlich ist. Als saisonale Spitzenmonate gelten für die Landwirtschaft Mai, Juni, Juli, August und September. In Oberösterreich gelten davon abweichend die Monate April, Mai, Juni, Juli und August als Spitzenmonate.

3.4. Dauer der Beschäftigungsbewilligungen

Beschäftigungsbewilligungen entsprechend der Verordnung für die befristete Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2024 dürfen ab 1. Jänner 2024 erteilt werden. Die Geltungsdauer der Beschäftigungsbewilligungen kann in das Folgejahr hineinreichen. 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. Beschäftigungsbewilligungen für **Erntehelfer** dürfen für maximal 6 Wochen erteilt werden.

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

Für Saisonarbeitskräfte, die bereits in den vergangenen drei Jahren im Rahmen von Kontingenten für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, dürfen neuerliche Beschäftigungsbewilligungen in diesem Wirtschaftszweig für eine Gesamtdauer von bis zu neun Monaten erteilt oder verlängert werden

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 3.6. Aufenthaltsrecht).

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

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

3.5. 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 sowie Saisonarbeitskräfte, die bereits in den vorangegangenen fünf Jahren zumindest einmal als Saisonarbeitskraft/Erntehelfer beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung zu bevorzugen.

Aufgrund der Dauer des Verfahrens beim AMS (Ersatzkraftverfahren) sowie bei der Vertretungsbehörde im Ausland wird empfohlen, den Antrag auf Beschäftigungsbewilligung spätestens fünf Wochen vor dem geplanten Beginn der Beschäftigung zu stellen. Beschäftigungsbewilligungen können beim AMS bereits drei Monate vor geplantem Beschäftigungsbeginn beantragt werden.

3.6. Aufenthaltsrecht

Sämtliche Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltsrecht müssen vor Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich ein Visum an der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft/Konsulat) in ihrem Land beantragen. Das heißt, auch Drittstaatsangehörige, die als Touristen visumfrei einreisen dürfen, benötigen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Saisonier oder Erntehelfer ein Visum.

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

Aufgrund des Krieges in der Ukraine gibt es seit März 2022 außerhalb der Saisonkontingentverordnung eine weitere Möglichkeit für Ukrainer zum Aufenthalt und zur Beschäftigungsaufnahme („Blaue Karte“). Sobald die blaue Aufenthaltskarte ("Ausweis für Vertriebene") vorliegt, haben Ukrainer Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Das heißt, Unternehmen brauchen keine Bewilligung durch das AMS, wenn sie Personen mit einem Ausweis für Vertriebene beschäftigen wollen. Diese Personen werden nicht auf die Saisonkontingente im Tourismus und in der Land- und Forstwirtschaft angerechnet.

3.7. Ablauf des Verfahrens bei Auslandsantragstellung

- Antrag des Betriebs auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung bei der zuständigen regionalen AMS-Geschäftsstelle.
- Nach Prüfung des Antrags kommt es bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Erteilung der Beschäftigungsbewilligung.
- Betrieb schickt Beschäftigungsbewilligung an Drittstaaten-Saisonier.
- Beantragung des Visums durch den Saisonier an der österreichischen Vertretungsbehörde in seinem Heimatland. Das Visum wird erst nach Vorliegen der Beschäftigungsbewilligung erteilt.
- Einreise des Dienstnehmers nach Österreich.

3.8. Verlängerung des Visums in Österreich

Stellt der Arbeitgeber fest, dass er den Saisonier länger als ursprünglich vorgesehen braucht, so kann das Visum bei der örtlich zuständigen Landespolizeidirektion verlängert werden. Voraussetzung dafür ist, dass eine weitere Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wird. Ein Visaverlängerungsantrag kann nur dann gestellt werden, wenn der Saisonier zum Zeitpunkt der Antragstellung Inhaber eines Visums zur Ausübung einer Tätigkeit als Saisonier ist und dieses Visum noch gültig 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 Landespolizeidirektion stellt dem Antragsteller eine Bestätigung über den Verlängerungsantrag aus.

3.9. Mindestlöhne und Beschäftigungsausmaß

Neben den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sind auch alle sonstigen Regelungen, die für die Beschäftigung von Dienstnehmern gelten, einzuhalten. Ausländische Arbeitskräfte müssen vor Arbeitsantritt bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) angemeldet werden und haben Anspruch auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn, (aliquote) Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und (aliquoten) Urlaub. Wird Saisonarbeitern eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, hat diese den ortsüblichen Standards zu entsprechen. Kontrollen erfolgen durch die Finanzpolizei, den Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge sowie die Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

Aufgrund eines entsprechenden Erlasses des Bundesministers für Arbeit können Beschäftigungsbewilligungen grundsätzlich nur bei Vollzeitbeschäftigung erteilt werden. Lediglich in Ausnahmefällen und bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Gründe sind auch Bewilligungen für Teilzeitbeschäftigungen im Mindestausmaß von 20 Wochenstunden möglich.

3.10. Gebühren

Im Rahmen des Ausländerbeschäftigungsverfahrens ist für das Ansuchen um Ausstellung einer **Beschäftigungsbewilligung** eine Antragsgebühr in der Höhe von 20 € und für die Ausstellung der Beschäftigungsbewilligung eine Erledigungsgebühr in der Höhe von 12 € zu bezahlen.

Die Gebühr für das Ansuchen um **Registrierung als Stammsaisonier** beträgt 20 €. Für die Ausstellung der Bestätigung über die Registrierung als Stammsaisonier sind weitere 15 € zu bezahlen.

Die Gebühr für den Antrag auf ein **Visum** mit einer Gültigkeitsdauer von bis zu 90 Tagen beträgt grundsätzlich 80 €. Für Staatsangehörige von Albanien, Armenien, Aserbaidschan, Bosnien-Herzegovina, Georgien, Kosovo, Mazedonien, Moldau, Montenegro, Russland, Serbien, Ukraine und Weißrussland wird eine reduzierte Gebühr von 35 € eingehoben. Die Bearbeitungsgebühr ist bei Antragstellung zu entrichten und wird auch im Falle einer Ablehnung nicht rückerstattet. Für das Visum D fallen Kosten in der Höhe von 150 € an.

3.11. Meldepflichten beim AMS

Gegenüber dem AMS besteht eine Meldepflicht: Innerhalb von drei Tagen sind Beginn und Ende der Beschäftigung zu melden. Die Nichtmeldung führt zu unnötigen Blockaden von Kontingentplätzen und stellt eine Verwaltungsübertretung dar, die mit Geldstrafe bis 2.000 € bedroht ist.

Wichtig: Eine Beschäftigungsbewilligung erlischt, wenn die Beschäftigung nicht binnen sechs Wochen nach Laufzeitbeginn der Beschäftigungsbewilligung aufgenommen wird.

III. Lohnsteuerrechtliche Bestimmungen

Ausschließlich körperlich tätige Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sind entweder

- unbeschränkt steuerpflichtig, wenn sie im Inland (Österreich) einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben,
- oder

- beschränkt steuerpflichtig, wenn sie im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Saisonarbeitskräfte haben im Inland einen vorübergehenden Aufenthalt und sind daher beschränkt steuerpflichtig.

Pflichten des Dienstgebers:

Der Dienstgeber ist stets verpflichtet, ein Lohnkonto zu führen. Für vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (Tagelöhner) genügen vereinfachte Lohnaufzeichnungen (Name, Verwendung und Wohnadresse des Tagelöhners, der gezahlte Arbeitslohn zuzüglich des Wertes allfälliger Sachbezüge, Lohnzahlungszeitraum, Auszahlungstag und einbehaltene Lohnsteuer).

Eine anfallende Lohnsteuer ist spätestens am 15. Tag nach Ablauf des Kalendermonates an das Finanzamt abzuführen. Der Arbeitgeber muss bis Ende Februar des Folgejahres sämtliche Jahreslohnezettel an das Finanzamt der Betriebsstätte oder der österreichischen Gesundheitskasse übermitteln.

Pflichten des Dienstnehmers:

Der Dienstnehmer hat sich bei Beginn eines Dienstverhältnisses dem Arbeitgeber gegenüber auszuweisen. Sollte ihm der Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbetrag oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte das Pendlerpauschale zustehen, muss er die betreffenden Erklärungen (E 30 bzw. L 34) dem Arbeitgeber überreichen und auch den Wegfall der Voraussetzungen innerhalb eines Monats melden

Berechnung der Lohnsteuer bei unbeschränkt steuerpflichtigen Dienstnehmern

Es gibt zwei Berechnungsarten der Lohnsteuer.

- Lohnsteuer nach den Tarifbestimmungen des Einkommensteuergesetzes
- Lohnsteuer mit einem Pauschalbetrag für vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (Tagelöhner)

Tarifmäßige Lohnsteuer

Vor Anwendung der Lohnsteuertabellen ist der Arbeitslohn zu kürzen um die

- Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und Interessenvertretungen,
- Ausgaben des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Pendlerpauschale),
- die Erstattung (Rückzahlung) von Arbeitslohn,
- diverse Freibeträge (für Landarbeiter nicht von Interesse).

Sonstige Bezüge (z.B. 13. und 14. Gehalt), die neben dem Arbeitslohn gewährt werden, unterliegen nicht der Lohnsteuer, wenn das Jahressechstel nicht mehr als 2.100 € beträgt. Bei höheren sonstigen Bezügen besteht ein Freibetrag von 620 €; die darüber liegenden sonstigen Bezüge bis zur Erreichung der Sechstelgrenze sind mit einem festen Steuersatz von 6 % zu versteuern. Die sonstigen Bezüge über der Sechstelgrenze sind dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen und tarifmäßig zu versteuern.

Zulagen, Zuschläge

Erhält der Arbeitnehmer Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge, so unterliegen diese Zulagen und Zuschläge einer besonderen Regelung.

Wird die freie Station gewährt, so ist sie in der Lohnsteuer-Bemessungsgrundlage enthalten. Der Wert der vollen freien Station ist mit 196,20 € monatlich, 45,78 € wöchentlich und 6,54 € täglich festgesetzt.

Pauschale Lohnsteuer für vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (Tagelöhner)

Diese Sonderregelung kann bei ausschließlich körperlich tätigen Arbeitnehmern angewendet werden,

die ununterbrochen nicht länger als eine Woche beschäftigt werden, wenn der Taglohn 55 € oder der Wochenlohn 220 € nicht übersteigt. Die pauschale Lohnsteuer beträgt 2 % des Bruttolohnes.

Berechnung der Lohnsteuer bei beschränkt steuerpflichtigen Dienstnehmern

Beschränkt steuerpflichtig sind Arbeitnehmer, die im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Den gewöhnlichen Aufenthalt hat ein Arbeitnehmer dort, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Land nicht nur vorübergehend verweilt. Die unbeschränkte Steuerpflicht tritt grundsätzlich erst bei einem Aufenthalt im Inland ein, der länger als 6 Monate dauert.

Bei **ausländischen Saisonarbeitern**, die kurzfristig (maximal 6 Monate) beschäftigt werden, liegt der gewöhnliche Aufenthalt im Inland nicht vor, weil sich diese Personen nur vorübergehend im Inland aufhalten.

Beschränkt steuerpflichtige (natürliche) Personen sind mit den inländischen Einkünften einkommensteuerpflichtig.

Berechnung der Lohnsteuer

Die Lohnsteuer von laufenden Bezügen muss nach dem Lohnsteuertarif berechnet werden. Von den Absetzbeträgen können der Pensionistenabsetzbetrag, der Verkehrsabsetzbetrag berücksichtigt werden, nicht jedoch persönliche Absetzbeträge (Alleinverdienerabsetzbetrag, Alleinerzieherabsetzbetrag, Familienbonus Plus, Unterhaltsabsetzbetrag).

Weist der beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer - mit den inländischen Einkünften zusammenhängende - Werbungskosten und Sonderausgaben nach, sind die nachgewiesenen Beträge von dem zu versteuernden Arbeitslohn abzusetzen bzw. das Werbungskostenpauschale von 132 € in Abzug zu bringen.

Außergewöhnliche Belastungen und der „Freibetrag für Inhaber von Amtsbescheinigungen und Opferausweisen“ sind nicht zu berücksichtigen.

Die Besteuerung der sonstigen Bezüge (z.B. 13. und 14. Monatsbezug) und der Zulagen und Zuschläge erfolgt wie bei unbeschränkt steuerpflichtigen Personen.

Ausländische Arbeitnehmer, die eine Arbeitserlaubnis oder einen Dienstvertrag für die Dauer von länger als 6 Monaten besitzen, sind i.d.R. bereits ab Beginn des Inlandsaufenthaltes als unbeschränkt steuerpflichtig anzusehen.

Dienstgeberbeitrag und Kommunalsteuer

Beträgt die Summe der Arbeitslöhne in einem Kalendermonat mehr als 1.095 €, sind neben der Lohnsteuer noch der Dienstgeberbeitrag an das Finanzamt und die Kommunalsteuer an die Gemeinde, in der die Betriebsstätte liegt, abzuführen:

Für die Berechnung der pauschalen Lohnsteuer, des Dienstgeberbeitrages und der Kommunalsteuer sind auch die Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

Höhe des Dienstgeberbeitrages: 3,9 %

Höhe der Kommunalsteuer: 3,0 %

Die Kommunalsteuer stellt eine Gemeindeabgabe dar, die von allen Unternehmern (auch Landwirten) mit Arbeitnehmern zu entrichten ist.

Bei Lohnsummen bis 1.460 € pro Monat kann für den Dienstgeberbeitrag und die Kommunalsteuer ein Freibetrag von 1.095 € abgezogen werden.

Die Kommunalsteuer beträgt 3 % und muss bis zum 15. des Folgemonats an jene Gemeinde bezahlt werden, in welcher sich die Betriebsstätte befindet. Zusätzlich ist für jedes abgelaufene Kalenderjahr bis 31. März des darauffolgenden Kalenderjahres eine nach Kalendermonaten aufgliederte Steuererklärung über die Berechnungsgrundlagen abzugeben.

Ab dem Jahr 2025 sinkt der Dienstgeberbeitrag auf 3,7% der Beitragsgrundlage. Bereits 2023 und 2024 kann es zu einer Senkung auf 3,7% kommen, wenn dies eine lohngestaltenden Vorschrift vorsieht.

Folgende lohngestaltenden Vorschriften können dies regeln:

1. bundesgesetzliche Vorschriften,
2. Dienstordnung der Gebietskörperschaften,
3. aufsichtsbehördlich genehmigten Dienst(Besoldungs)ordnung der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
4. vom Österreichischen Gewerkschaftsbund für seine Bediensteten festgelegten Arbeitsordnung,
5. ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden ist,
6. eine Betriebsvereinbarung, die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles auf der Arbeitgeberseite zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen wurde, oder
7. innerbetrieblich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern

In den FAQs des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft wird die innerbetriebliche Festlegung genauer erläutert. Diese ist formlos festzulegen und ist für alle oder für bestimmte Gruppen von Dienstnehmern vorzunehmen. Für etwaige künftige Kontrollen empfiehlt das Bundesministerium eine rechtzeitige interne Dokumentation etwa mit folgendem Inhalt:

„Gemäß § 41 Abs 5a Z 7 Familienlastenausgleichsgesetz wird der Dienstgeberbeitrag für alle Dienstnehmer, für die der Beitrag zu entrichten ist, in den Jahren 2023 und 2024 mit 3,7% der Beitragsgrundlage festgelegt.“

Beispiel für eine monatliche Lohnabrechnung für einen Monat ohne Sonderzahlungen (Stand 2024):

Ausländische Saisonarbeitskraft

Bezahlung nach Kollektivvertrag
(Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn),
Gewährung der vollen freien Station

Bruttolohn		1.805,16 €
- Dienstnehmeranteil zur Soz.Vers.		
ALV	0,00 %	
KV	3,87 %	
PV	10,25 %	
LAK-Umlage: wird von Sonderzahlungen nicht berechnet		
	0,75 %	
	14,87 %	
	-	268,43 €
= lohnsteuerpflichtiges Einkommen	=	1.536,73 €
- Lohnsteuer	-	52,96 €

- volle freie Station - 196,20 €

monatlicher Auszahlungsbetrag (Nettolohn) 1.287,57

Wird die Saisonarbeitskraft nicht das ganze Monat beschäftigt, sondern beispielsweise vom 1. bis 18. eines Monats für 20 Wochenstunden ist die Lohnabrechnung ausgehend vom folgenden Bruttolohn zu erstatten:

10,42 € Stundenlohn x 20 Wochenstunden x 4,33 Wochen (= Monat) = 902,37 € (Kollektivvertragslohn für 20 Stunden)

902,37 € : 30 = 30,08 € (Taglohn bei 20 Stunden)

30,08 € x 18 Tage = **541,44 € Bruttolohn** (Samstage, Sonn- und Feiertage werden mitgerechnet, da für diese Tage Lohnfortzahlungspflicht besteht.)

IV. Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen

Dienstvertrag

Der Dienstvertrag kann auf bestimmte Zeit (befristetes Dienstverhältnis) oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

Bei einem befristeten Dienstverhältnis endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer. Das Dienstverhältnis kann für eine bestimmte Kalenderzeit oder für den Zeitraum einer bestimmten Saison, Ernte oder Anbauarbeit vereinbart werden. Ein solches befristetes Dienstverhältnis endet mit Zeitablauf ohne vorheriger Kündigung.

Ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis wird im Regelfall einvernehmlich oder durch Kündigung unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen beendet.

Beim Abschluss eines Dienstverhältnisses empfiehlt sich die Vereinbarung eines Probemonates innerhalb dessen eine jederzeitige fristlose Lösung des Dienstverhältnisses möglich ist.

Die Vereinbarung könnte lauten: „Das Dienstverhältnis wird befristet vom ... bis ... (bestimmtes Datum oder Saisonende, Ende der Erntearbeiten,...) abgeschlossen, längstens jedoch bis Ende der Beschäftigungsbewilligung. Der erste Monat vom ... bis ... wird als Probemonat vereinbart“.

Probendienstverhältnis

Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden (ohne Angabe von Gründen).

Dienstschein

Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht unter anderem, wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle geforderten Angaben enthält, oder ein Arbeitsverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt.

Arbeitszeit – Aufzeichnungen bei Strafdrohung erforderlich!

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten, wenn keine flexible Arbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum vereinbart wird. Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit (40 Stunden) oder die zulässige Tagesarbeitszeit (9 Stunden) überschritten wird. Für Überstunden gebührt ein 50 %iger Zuschlag. Für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit (Arbeitszeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Zeit zwischen der vertraglichen Arbeitszeit (z.B. 20 Wochenstunden) und der betrieblichen Normalarbeitszeit – in der Land- und Forstwirtschaft dzt. 40 Wochenstunden. Für derartige Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25 % (außer die Stunden werden innerhalb des Kalendervierteljahres nachweislich 1 :1 ausgeglichen).

Die Arbeitszeit kann jedoch flexibel vereinbart werden. Die flexible Normalarbeitszeit darf pro Woche 48 Stunden bzw. die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten bzw. 24 Stunden pro Woche nicht unterschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte ist das nicht möglich! Als Durchrechnungszeitraum können 52 Wochen vereinbart werden. Die Arbeitszeit ist aufzuzeichnen (exakte zeitliche Lage der Arbeitsstunden einschließlich der Ruhepausen, die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und der gewährte Zeitausgleich). Fehlen diese Arbeitszeitaufzeichnungen, so werden die Verfallsfristen für die Einklagbarkeit von z. B. Überstunden, Mehrarbeitszuschlag etc. gehemmt, das heißt, diese können bis zu 3 Jahren rückwirkend geltend gemacht werden (sonst: 6 Monate).

Die Arbeitszeit endet an Samstagen grundsätzlich um 18 Uhr.

Das Fehlen der Arbeitszeitaufzeichnungen ist mit Strafen für den Dienstgeber von 150 € bis 1.100 € für jeden einzelnen Arbeitnehmer bedroht.

Urlaub

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage (25 Arbeitstage) und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage (30 Arbeitstage). Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit*, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. (Ebenso Aufzeichnungspflicht und Strafrahmen von 150 € bis 1.100 €.)

* Jahr gerechnet mit 52 Wochen, Monat gerechnet mit 4,33 Wochen und 30 Tagen:
z.B.: 6 Wochen beschäftigt
52 Wochen..... 25 Urlaubstage
6 Wochen x Urlaubstage

$$x = (25:52) \times 6 = \text{gerundet } 3 \text{ Urlaubstage}$$

Urlaubersatzleistung

Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

Sonderzahlungen

Neben dem laufenden Entgelt gebühren dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld (lt. Kollektivvertrag in der Zeit vom 1. Juli bis 15. Juli und in der Zeit vom 1. bis 15. November). Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem

Dienstnehmer die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig (pro Monat ein Sechstel des Bruttobezuges).

Entgeltfortzahlung

Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit 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 erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer dieses Anspruches noch nicht erschöpft ist.

Neben dem und zusätzlich zum Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit (Freizeitunfall) besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach einem Arbeitsunfall (oder bei Berufskrankheit). Diese dauert pro Arbeitsunfall (oder Berufskrankheit) in den ersten 15 Dienstjahren bis zu acht Wochen, ab 15 Dienstjahren bis zu zehn Wochen pro Dienstjahr.

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung 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 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung einvernehmlich beendet wird.

Wenn aber das Dienstverhältnis

- während der Probezeit aufgelöst wird, oder
- durch Zeitablauf endet (befristetes Dienstverhältnis)

enden die Krankenentgeltansprüche an den Arbeitgeber jedenfalls mit Ende des Dienstverhältnisses. Das Krankengeld von der ÖGK wird weiter geleistet, auch wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.

Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung

(gilt für alle Dienstnehmer und Lehrlinge, auch für geringfügig Beschäftigte)

Dienstgeber können für Krankenstände, die auf einen Arbeits- oder Freizeitunfall zurückzuführen sind, aber auch für „normale“ Krankenstände, einen Zuschuss bei der AUVA beantragen.

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- Der Dienstgeber darf regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen. (Bei Saisonbetrieben mit schwankender Dienstnehmeranzahl wird diese Voraussetzung auch erfüllt, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 beträgt. Für Entgeltfortzahlungen, die vor dem 04.07.2018 beginnen gilt, dass bei wechselnder Dienstnehmerzahl an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer beschäftigt werden dürfen.

Sofern im Unternehmen Lehrlinge oder begünstigte Behinderte beschäftigt werden, darf die Grenze von 53 Dienstnehmern (im Jahresschnitt) nicht überschritten werden.

- Der Zuschuss wird gewährt
 - a) ab dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung bis maximal 6 Wochen (42 Kalendertage) je Arbeitsjahr nach einem Arbeits- oder Freizeitunfall, sofern die Arbeitsverhinderung länger als 3 aufeinander folgende Tage gedauert hat.
 - b) ab dem 11. Tag bis höchstens 6 Wochen (42 Kalendertage) je Arbeitsjahr für alle anderen Entgeltfortzahlungen, sofern die Erkrankung länger als 10 aufeinander folgende Tage gedauert hat.
- Zuschüsse bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit werden jeweils für höchstens 42 Tage der tatsächlichen Entgeltfortzahlung pro Dienstverhältnis und Arbeitsjahr (Kalenderjahr) gewährt.
- Der Zuschuss beträgt 50 % des Entgeltes zuzüglich eines Zuschlages für die Sonderzahlungen in der Höhe von 8,34 % des jeweils tatsächlich fortgezahlten Entgeltes.
- Der Zuschuss wird nur auf Antrag gewährt, der nach Möglichkeit mittels elektronischer Datenfernübertragung zu stellen ist; er hat folgende Angaben zu enthalten:
 1. Name und Adresse des Dienstgebers (der Dienstgeberin) und seines (ihres) Unternehmens.
 2. Name und Versicherungsnummer des Dienstnehmers, der Dienstnehmerin, für den (die) der Zuschuss beantragt wird.
 3. Glaubhaftmachung der krankheits- und unfallbedingten Arbeitsverhinderung (ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).
 4. Rechtsgrundlage, Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung sowie Angabe, ob Anspruch auf Sonderzahlungen besteht (z.B. Landarbeitsordnung, Gutsangestelltengesetz, Kollektivvertrag).
 5. Beginn des Dienstverhältnisses und Angabe, ob das Arbeitsjahr das Kalenderjahr ist.

Der Antrag auf Zuschuss ist – bei sonstigem Ausschluss – innerhalb von 3 Jahren zu stellen.

Für Dienstgeber, die in Ihrem Unternehmen durchschnittlich nicht mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigen, gebühren Zuschüsse in Höhe von 75 % (zuzüglich 12,51 % für Sonderzahlungen). Zuschüsse werden auch für Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte bezahlt.

Abfertigung – Alt

Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 % des Jahresentgelts. Für jedes weitere volle Dienstjahr erhöht sich das Ausmaß um 4 % bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 % (kein Sozialversicherungsbeitrag für Abfertigung - § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG, jedoch Steuerpflicht).

Kein Abfertigungsanspruch besteht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

Betriebliche Vorsorge

Unterliegt der Dienstnehmer der betrieblichen Vorsorge, richtet sich sein Abfertigungsanspruch gegen die BV-Kasse, sofern zumindest drei Einzahlungsjahre (Zusammenrechnung von befristeten Beschäftigungszeiten) vorliegen. Kein Anspruch auf Auszahlung besteht bei Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt. Die Abfertigung kann erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses verlangt werden. Der Dienstnehmer muss seinen Abfertigungsanspruch schriftlich an die BV-Kasse richten. Er kann die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Auszahlung von Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

Lohnfortzahlungspflicht für Sonn- und Feiertage

Für die Lohnabrechnung werden die Sonn- und Feiertage mitgerechnet, da auch für diese Tage Lohnfortzahlungspflicht besteht. Dauert das Dienstverhältnis eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat, so wird der Kalendermonat einheitlich mit 30 Tagen angenommen.

Beispiel:

Dienstverhältnis vom 1. bis 24. eines Monates, Kollektivvertragslohn 1.805,16 € monatlich
Der Bruttolohn für den Zeitraum vom 1. bis 24. beträgt $(1.805,16 \text{ €} : 30) \times 24 = 1.444,13 \text{ €}$

V. Beilagen

Dienstschein/Dienstzettel/Dienstvertrag für Saisondienstverhältnisse

DIENSTSCHHEIN/DIENSTZETTEL
Dienstvertrag
für Saisondienstverhältnisse

- I. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
.....
- II. Herr/Frau (Arbeitnehmer/in)
wohnhaft in
geb. am
- III. Beginn des Dienstverhältnisses:
Probezeit (1 Monat) von bis
Das Dienstverhältnis ist in der Folge befristet bis zum Ende
der Saison, spätestens jedoch bis zum Ende der Beschäfti-
gungsbewilligung, das ist der
- IV. Das Dienstverhältnis kann auch während der Befristung von
beiden Seiten zum jeweiligen Monatsletzten unter Einhaltung
einer vierzehntägigen Frist aufgekündigt werden.
- V. Dienstort(eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeits- bzw.
Einsatzorte):.....
.....
- VI. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung:
.....
- VII. Vereinbarter monatlicher Bruttobargehalt:.....
- Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche und der
Sonderzahlungen erfolgt nach den gesetzlichen bzw.
kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Allfällig vereinbarte Naturalbezüge (Sachleistungen):
.....

IX. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden Zeiten im
Ausmaß von angerechnet.
Der jährliche Erholungsurlaub beträgt
 30 Werktage,
 36 Werktage nach einer Dienstzeit von 25 Jahren.

X . Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normal-
arbeitszeit beträgt Stunden.

XI. Anzuwendende Bestimmungen und sonstige Vereinbarungen: ...
.....
.....
.....

XII. Name und Anschrift der MV-Kasse des Dienstnehmers:
.....
.....
MV-Kassenleitzahl:

.....
Ort und Datum

Der Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer:

Arbeitszeitaufzeichnung

Monat _____

Jahr _____

Vor- und Familienname _____

ARBEITSAUFZEICHNUNGEN								
vormittags			nachmittags				Tages- arbeits- zeit (ohne (Pausen)	Notizen
Tag	Arbeits- beginn (Uhrzeit)	Arbeits- ende (Uhrzeit)	Pause(n) von ... bis ...	Arbeits- beginn (Uhrzeit)	Arbeits- ende (Uhrzeit)	Pause(n) von ... bis ...		

Lohntabelle

Anlage I

Lohntabelle

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

gültig ab 1. Jänner 2024

Kategorie	Bruttolohn monatlich ab 1.1.2024
I ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, als selbständige LeiterIn von Betriebszweigen	€ 2.103,20
II ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, welche unter Anweisung fachlich komplexe Arbeiten verrichten, zB Traktorführer bei überwiegender Verwendung	€ 2.008,85
III ArbeitnehmerIn mit fachlicher Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten; zB Verkaufskraft, LadnerIn	€ 1.844,08
IV Hilfskräfte; Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn,	€ 1.805,16

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	€ 10,42

Lehrlingseinkommen

	Bruttolohn monatlich
Lehrlingseinkommen 1. Lehrjahr	€ 750,00
Lehrlingseinkommen 2. Lehrjahr	€ 880,00
Lehrlingseinkommen 3. Lehrjahr	€ 1150,00

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

Praktikantenentschädigung

Praktikantenentschädigung	€ 518,00
---------------------------	----------

Bei der Gewährung der freien Station ist von den vorstehenden Bruttobeträgen der jeweils laut „Sachbezüge-Verordnung“ festgesetzte Betrag (für 2024 € 196,20) abzuziehen.

Anlage II

Regelung für die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Buschenschänken

Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Buschenschankbetrieb gem. § 164 Abs. 1 Z 2. LAG beschäftigt werden, finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Arbeiten während der Nachtruhezeit (§ 6 Z 5.) und an Sonntagen (§ 6 Z 7.) keine Anwendung.

Bruttostundenlohn inkl. Nachtarbeits- und Sonntagszuschlag	
Buschenschankpersonal Service, Küche, Raumpflege	€ 12,57

Liste der betrieblichen Vorsorgekassen



LISTE DER BETRIEBLICHEN VORSORGEKASSEN

Allianz Vorsorgekasse AG (früher Bawag-Allianz)	
1130 Wien, Hietzinger Kai 101-105 T +43 (0)5 9009-88750 F +43 (0)5 9009-40128	Kassenleitzahl 71500 servicekasse@allianz.at http://www.allianzvka.at
APK Vorsorgekasse AG	
1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 13 4020 Linz, Stahlstraße 2-4 T +43 (0)5 0275-50 F +43 (0)5 0275-5609	Kassenleitzahl 71100 office@apk-vk.at http://www.apk-vk.at
BONUS Vorsorgekasse AG (auch Victoria-Volksbanken)	
1030 Wien, Traungasse 14-16 T +43 (0)1 994 99 74 F +43 (0)1 994 99 74-1999	Kassenleitzahl 71200 kundenservice@bonusvorsorge.at https://www.bonusvorsorge.at/VORSORGEKASSE/HOME
BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH	
1050 Wien, Kliebergasse 1a T +43 (0)5 795 79-3000 F +43 (0)5 795 79-93 0 99	Kassenleitzahl 71900 buak-bvk@buak.at http://www.buak-bvk.at
fair-finance Vorsorgekasse AG	
1080 Wien, Alser Straße 21 T +43 (0)1 405 71 71-0 F +43 (0)1 405 71 71-71	Kassenleitzahl 71150 info@fair-finance.at http://www.fair-finance.at
Niederösterreichische Vorsorgekasse AG	
3100 St. Pölten, Neue Herrengasse 10 T +43 (0)2742 90555-7160 F +43 (0)2742 90555-7120	Kassenleitzahl 71700 office@noevk.at http://www.noevk.at
Valida Plus AG (früher: ÖVK bzw. auch Siemens MVK)	
1190 Wien, Mooslackengasse 12 T +43 (0)1 31648-0 F +43 (0)1 31648-6020	Kassenleitzahl 71300 office@valida.at http://www.valida.at
VBV - Vorsorgekasse AG	
1020 Wien, Obere Donaustraße 49-53 T +43 (0)1 217 01-8500 F +43 (0)1 217 01-78260	Kassenleitzahl 71600 office@vorsorgekasse.at http://www.vorsorgekasse.at

Stand: September 2022

Ausländerbeschäftigung – Weblinks

[AMS - Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für Saisonarbeitskräfte](#)

[AMS - Antrag auf Registrierung als Stammsaisonier](#)

[AMS - Beschäftigungsmeldung](#)

Checkliste

- Beschäftigungsbewilligung vom Arbeitsmarktservice (AMS) für ausländische Arbeitskräfte (Drittstaatsangehörige)
- Registrierung Stammarbeitskräfte
- Drittstaatsangehörigen Beschäftigungsbewilligung für VISUM schicken
- Dienstvertrag mit Arbeitskraft
- Anmeldung bei Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) VOR Arbeitsbeginn
- Meldung des Arbeitsbeginnes binnen 3 Tagen beim AMS
- Unterkunft in Österreich: Anmeldung bei der Gemeinde binnen 3 Tagen
- Tägliche Aufzeichnung der Arbeitsstunden (Urlaub, Zeitausgleich)
- Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung
- Kommunalsteuer bis zum 15. des Folgemonates an die Gemeinde
- Lohnsteuer und Dienstgeberbeitrag bis zum 15. des Folgemonates an das Finanzamt
- Meldung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses binnen 3 Tagen beim AMS
- Abmeldung bei der Gemeinde binnen 3 Tagen
- Abmeldung bei der ÖGK binnen 7 Tagen
- Lohnzettel bis Ende des Folgejahres
- Anfang Jänner bis Ende Februar des nächstfolgenden Kalenderjahres Schwerarbeitsmeldung für männliche Versicherte ab 40. und weibliche Versicherte ab 35. Lebensjahr (nicht bei geringfügiger Beschäftigung)