

# **Arbeitsrecht 2017**

## in der Land- und Forstwirtschaft

Dr Raphael Wimmer,  
Stand: 2017-04

In Zusammenarbeit mit:



**ARBEITGEBERVERBAND DER  
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN  
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS**

Auf der Gugl 3  
4021 Linz

ZVR 643826144

# Inhaltsverzeichnis

A) DIENSTVERTRAG .....	3
Vertragsdauer.....	3
Lohn .....	3
Arbeitszeit.....	3
B) URLAUB .....	4
Urlaubsdauer.....	4
Ersatzleistung.....	4
Urlaubsantritt .....	4
Urlaubsunterbrechung.....	4
C) DIENSTVERHINDERUNGEN .....	5
Dienstverhinderung aus wichtigem Grund.....	5
Entgeltfortzahlung bei Krankheit .....	5
Unfallmeldung .....	5
D) BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISES.....	6
E) ABFERTIGUNG .....	7
Abfertigung NEU .....	7
Abfertigung alt .....	7
F) LOHNVERRECHNUNG.....	8
Brutto-/Nettolohn .....	8
Sozialversicherungsbeiträge .....	9
Lohnsteuer .....	10
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds .....	11
Kommunalsteuer .....	11
BMV-Beitrag.....	11
Lohnnebenkosten.....	11
G) AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG .....	13
Saisonarbeitskräfte .....	13
Erntehelfer.....	13
Meldepflichten .....	13
H) Lehrlinge .....	14
Lehrvertrag.....	14
Pflichten des Lehrlings .....	14
Pflichten des Lehrberechtigten .....	15
Arbeitszeit für Jugendliche .....	15
Lehrlingsentschädigung .....	16
Beispiel für Lohnabrechnung (ab 1.9.2016).....	16
I) Praktikanten .....	17
Kurzes Pflichtpraktikum.....	17
Langes Pflichtpraktikum .....	18
Mindestentschädigung Pflichtpraktikanten .....	19
<b>A N H A N G .....</b>	<b>20</b>
<b>L O H N T A B E L L E .....</b>	<b>21</b>
Erläuterungen zum Kategorienschema.....	22
Barlöhne für Tagelöhner und Stundenlöhner ab 1. September 2016.....	23
Dienstschein.....	24
<b>PRAKTIKANTENVEREINBARUNG.....</b>	<b>26</b>

## A) DIENSTVERTRAG

Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Bei einem mündlichen Dienstvertrag muss der Dienstgeber einen **Dienstzettel** ausstellen (siehe Anhang). Der Dienstzettel und die Meldebestätigung der Gebietskrankenkasse sind dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses auszuhändigen.

Bei Dienstbeginn kann ein **Probendienstverhältnis** von höchstens einem Monat vereinbart werden. Für Lehrlinge beträgt die Probezeit drei Monate. Das Probendienstverhältnis kann während der Probezeit jederzeit, ohne Angabe von Gründen von jedem Vertragspartner aufgelöst werden.

### Vertragsdauer

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-, Anbau- oder Bauarbeit vereinbart werden. Ein solches befristetes Dienstverhältnis endet mit Zeitablauf ohne vorherige Kündigung.

Ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis wird im Regelfall einvernehmlich oder durch Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen beendet (siehe Punkt D)

### Lohn

Die Höhe des Arbeitsentgeltes wird im Dienstvertrag festgelegt. Ansonsten gilt ein ortsüblich angemessenes Entgelt als vereinbart. Für Arbeiter wird ein monatlicher Lohn oder ein Stundenlohn vereinbart.

Das Arbeitsentgelt kann aus folgenden Lohnformen bestehen:

- Barlohn
- Naturallohn (Sachbezüge, freie Station, Dienstwohnung, Deputate, usw.)
- Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld)
- Abfertigung oder MV-Kasse (Mitarbeitervorsorge)
- Überstundenentlohnung oder –pauschale, Provisionen, Prämien

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze sind als Mindestlöhne zu beachten. Im jeweils betriebstypischen Kollektivvertrag (Gutsbetriebe, Forstbetriebe, Gartenbaubetriebe, bäuerliche Betriebe usw.) ist ein Kategorienschema vorgegeben, nach welchem die Lohneinstufung zu erfolgen hat.

Die Nachweise einer abgeschlossenen Berufsausbildung – Facharbeiter, Meisterprüfung – sind dem Dienstgeber vorzulegen. Diese Nachweise ziehen einen höheren Lohnanspruch nach sich.

### Arbeitszeit

Die regelmäßige **Wochenarbeitszeit** darf 40 Stunden nicht überschreiten und die regelmäßige **Tagesarbeitszeit** darf 9 Stunden nicht überschreiten. An Samstagen ist der Arbeitsschluss mittags um 12 Uhr.

Auf Grund des Kollektivvertrages für Landarbeiter kann eine flexible Wochenarbeitszeit zwischen 32 und 48 Stunden pro Woche vereinbart werden. Es ist jedoch ein Durchrechnungszeitraum mit schriftlichem Rahmenplan auf Basis einer 40-Stunden-Woche festzulegen. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stunden-Woche (Normalarbeitszeit) und zwar unabhängig vom Ausmaß der

tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Allfällige Überstunden werden mit Ende des Durchrechnungszeitraumes fällig.

Den Dienstnehmern sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene **Arbeitspausen** im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

**Überstundenarbeit** liegt vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit (40 Stunden) oder die zulässige Tagesarbeitszeit (9 Stunden) überschritten wird. Überstunden können innerhalb von zwei Wochen durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Wenn kein Zeitausgleich gewährt wird, gebührt ein 50%iger Zuschlag. Für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit (Arbeitszeit zwischen 19 und 5 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100 %.

## B) URLAUB

### Urlaubsdauer

Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

Je nach Dauer des Dienstverhältnisses gebühren:

bei einer anrechenbaren Dienstzeit	Urlaubsausmaß
bis zu 25 Jahren	30 Werktage
ab vollendetem 25. Jahr	36 Werktage

zB Dienstzeiten bei einem anderen Dienstgeber sowie Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit sind bis zu fünf Jahren in die anrechenbare Dienstzeit einzurechnen, sofern diese Beschäftigungen mindestens sechs Monate gedauert haben.

Während desurlaubes gebührt das regelmäßige Entgelt, das der Dienstnehmer bezogen hätte, wäre er nicht auf Urlaub (Ausfallprinzip).

### Ersatzleistung

Wird das Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes beendet, gebührt eine Urlaubersatzleistung für die noch offenen Urlaubstage. Im letzten Urlaubsjahr werden die Urlaubstage im aliquoten Ausmaß zur Beschäftigungsdauer gewährt. Für die nicht verbrauchten Urlaubstage hat der Dienstnehmer Anspruch auf eine Ersatzleistung.

### Urlaubsantritt

Unter Rücksichtnahme der Erfordernisse des Betriebes und der Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers ist der Urlaubsantritt zu vereinbaren. Eigenmächtiger Urlaubsantritt berechtigt zur Entlassung.

### Urlaubsunterbrechung

Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, wird der Urlaub unterbrochen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage dauert.

## C) DIENSTVERHINDERUNGEN

### Dienstverhinderung aus wichtigem Grund

Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern, Vorladung vor Gerichte, Wohnungswechsel, Aufsuchen eines Arztes etc. (§ 26 Abs. 2 oder OÖ LAO).

Der Dienstnehmer behält in diesen Fällen den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

### Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes an der Leistung seiner Arbeit verhindert durch Krankheit oder Unglücksfall, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zu einer bestimmten Höchstdauer, welche von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängig ist.

Dauer des Dienstverhältnisses	volles Entgelt	halbes Entgelt
Bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen
vom 6. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

Nach der jeweiligen Höchstdauer für die volle Entgeltfortzahlung hat der Dienstnehmer Anspruch auf das halbe Entgelt für weitere **4 Wochen**.

Bei wiederholter Erkrankung innerhalb eines halben Jahres sind zunächst Restansprüche aus der vorigen Entgeltfortzahlungsverpflichtung aufzubauchen. Übersteigt die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Fristen der Entgeltfortzahlung, gebühren noch 40 % des Entgeltes für die halben Zeiträume.

### AUVA-Zuschüsse

Für Dienstgeber, die nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen, wird von der allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) 50 % Zuschuss für das fortgezahlte Entgelt gewährt und zwar maximal 6 Wochen pro Arbeitsjahr. Bei Unfällen wird der Zuschuss ab dem 1. Tag gewährt bei mindestens 3 Tage Arbeitsunfähigkeit und bei Krankheiten ab dem 11. Tag.

### Unfallmeldung

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, jeden Arbeitsunfall oder Berufskrankheit längstens binnen 5 Tagen dem Unfallversicherungsträger, das ist die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, zu melden.

## D) BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Der Dienstvertrag – schriftlich oder mündlich abgeschlossen – wird gelöst durch:

1. Kündigung
2. berechtigte Entlassung
3. unberechtigte Entlassung
4. berechtigten vorzeitigen Austritt
5. unberechtigten vorzeitigen Austritt
6. Zeitablauf
7. einvernehmliche Lösung
8. Tod des Dienstnehmers
9. Tod des Dienstgebers (besondere Regelung – Betriebsnachfolge, Betriebsauflösung)

### Kündigung:

**Mit der Kündigung kann der Dienstnehmer oder Dienstgeber ein auf unbestimmte Zeit vereinbartes Dienstverhältnis beenden. Die Kündigung muss unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende des Kalendermonats erfolgen. Die Kündigungsfrist ist von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängig.**

### Kündigungsfristen:

Im	1. Dienstjahr .....	14 Tage Kündigungsfrist
“	2. - 5. Dienstjahr .....	1 Monat Kündigungsfrist
“	6. – 15. Dienstjahr .....	2 Monate Kündigungsfrist
ab dem	16. Dienstjahr .....	3 Monate Kündigungsfrist

### Kündigungsschutz:

Bei der Dienstgeberkündigung ist vor Ausspruch der Kündigung der Betriebsrat zu informieren und dessen Stellungnahme abzuwarten (5 Arbeitstage Wartefrist). Andernfalls ist die Kündigung nichtig.

### Für folgende Personengruppen besteht ein Kündigungsschutz:

- Personen im Mutterschutz, Elternkarenz oder -teilzeit
- Präsenz oder Zivildienstler
- Lehrlinge
- Betriebsratsmitglieder

## E) ABFERTIGUNG

### Abfertigung NEU

#### Arbeitsverhältnisse ab 05.02.2003

Mit der Abfertigung NEU gibt es künftig für unselbständig Erwerbstätige wieder einen breiten Zugang zur Abfertigung. Sie gilt für alle **Arbeitsverhältnisse beginnend mit 05.02.2003**. Einbezogen sind auch Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte.

Für Dienstverhältnisse, die vor 05.02.2003 beginnen, gilt das alte Abfertigungsrecht.

Für bisherige Saisondienstverhältnisse, bei denen das Dienstverhältnis unterbrochen wurde, gilt Abfertigung alt weiter, wenn das Dienstverhältnis aufgrund einer Wiedereinstellungszusage fortgesetzt wird, oder wenn im Kollektivvertrag die Zusammenrechnung von Dienstzeiten vorgesehen ist.

#### Abfertigungskassen

Ab dem 2. Monat des Dienstverhältnisses - das erste Monat ist beitragsfrei - zahlt der Arbeitgeber einen **Mitarbeitervorsorgebeitrag von 1,53 %** des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts an eine MV-Kasse. Der MV-Beitrag wird von der Gebietskrankenkasse eingehoben und an die ausgewählte MV-Kasse weitergeleitet. Wenn keine MV-Kasse ausgewählt wird, erfolgt eine Zuweisung durch die Gebietskrankenkasse.

#### Höhe der Abfertigung

Gesetzlich garantiert ist jedenfalls die Summe der einbezahlten Abfertigungsbeiträge. Die genaue Höhe hängt vom Veranlagungserfolg und von den Verwaltungskosten der jeweiligen Abfertigungskasse ab.

#### Auszahlungsanspruch

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Dienstnehmer die Auszahlung der Abfertigung nach mindestens 3 Beitragsjahren beantragen. Statt der Auszahlung kann auch die Weiterveranlagung oder die Übertragung des Kapitalbetrages in die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers beantragt werden.

Keine Auszahlung erfolgt jedoch bei Kündigung durch den Dienstnehmer selbst, bei gerechtfertigter Entlassung oder bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt (Ausnahme bei Mutterschafts Austritt).

Auch wenn vorübergehend kein Auszahlungsanspruch besteht, gehen die eingezahlten MV-Beiträge nicht verloren. Eine Auszahlung erfolgt auch, wenn mindestens 5 Jahre kein Dienstverhältnis besteht.

### Abfertigung alt

Das alte Abfertigungsrecht gilt nur für Dienstverhältnisse, die vor 5.2.2003 begonnen wurden. Eine Abfertigung **gebührt nur dann**, wenn das Dienstverhältnis ununterbrochen beim selben Dienstgeber drei Jahre gedauert hat **und** das Dienstverhältnis **ohne Verschulden** des Dienstnehmers gelöst wurde.

Die Abfertigung gebührt **nicht** bei:

- Unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- Entlassung aus Verschulden
- Kündigung durch den Dienstnehmer

### **Ausnahmen:**

Die Abfertigung gebührt auch bei

- Pensionierung des Dienstnehmers
- Lösung des Dienstverhältnisses anlässlich der Mutterschaft
  - 3 Monate nach der Entbindung oder
  - 6 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder
  - während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung

### **Arbeiterabfertigung:**

Nach 3 Dienstjahren 12 %

Für jedes weitere volle Dienstjahr kommen weitere 4 % dazu, so dass nach 25 vollen Dienstjahren 100 % des letzten Bruttojahresentgeltes erreicht sind.

Nach dem 40. Dienstjahr erhöht sich die Abfertigung nur jeweils um 3 % für jedes weitere volle Dienstjahr.

Zeiten des Karenzurlaubes anlässlich der Mutterschaft werden nicht berücksichtigt. Zeiten des Präsenzdienstes oder des Zivildienstes werden angerechnet.

### **Bemessung des letzten Bruttojahresentgeltes:**

Bruttolohn inkl. Naturalbezüge, Sonderzahlungen, regelmäßige Überstunden.

### **Bemessungszeitraum:**

Austrittszeitpunkt → ein Arbeitsjahr (= 12 Monate der tatsächlichen Arbeitsleistung) zurückgerechnet.

Bei Tod des Dienstnehmers voller Abfertigungsanspruch an Erben, zu denen der Dienstnehmer zum Unterhalt verpflichtet war.

## **F) LOHNVERRECHNUNG**

### **Brutto-/Nettolohn**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine schriftliche Lohnabrechnung durchzuführen und hat dem Arbeitnehmer eine Abschrift dieser Lohnabrechnung auszuhändigen. Der vereinbarte Barlohn ist monatlich im Nachhinein auszubezahlen. Bei Dienstnehmer, die nach Tagen entlohnt werden, erfolgt die Lohnauszahlung wöchentlich im Nachhinein.

Die kollektivvertraglichen Lohnsätze sind als Mindestlöhne zu beachten. Der Stundenlohn kann vom vorgegebenen monatlichen Lohn mit dem Stundenteiler 1:173 berechnet werden.

Im gesamten Bruttolohn kann auch ein Naturallohn enthalten sein, der für die Lohnabgaben zu berücksichtigen ist.

Für Arbeitnehmer, die Verpflegung und Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers erhalten, wird dieser Sachbezug als **volle freie Station** mit **€ 196,20 monatlich** bewertet. Wenn nur die freie Unterkunft mit Beheizung und Beleuchtung gewährt wird, ist die freie Station mit zwei Zehntel zu bewerten, also mit € 39,24.



**BEISPIEL:**

Bruttobarlohn .....	€	1.068,80
+ Sachbezug - freie Station .....	€	196,20
<b>Gesamtbruttoloohn (GBL) .....</b>	<b>€</b>	<b>1.265,00</b>
Beitragsgrundlage .....	€	1.265,00
- Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung (14,12 %) <sup>1)</sup> .....	€	178,62
- 0,75 % LAK-Umlage .....	€	9,49
- Lohnsteuer .....	€	2,72
- Sachbezug – freie Station .....	€	196,20
<b>Auszahlungsbetrag (Beitragsgrundlage – Beiträge) .....</b>	<b>€</b>	<b>877,97</b>

<sup>1)</sup> Berücksichtigung des um 3 % verminderten AV-Beitrages (Meldung an GKK!)

**Sozialversicherungsbeiträge**

Bezeichnung	Beitragssatz in %		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung Arbeiter	3,87	3,78	7,65
Unfallversicherung	0,00	1,30	1,30
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80
Arbeitslosenversicherung	3,00*	3,00	6,00*
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,35	0,35
Landarbeiterkammerumlage	0,75	0,00	0,75
<b>Insgesamt Arbeiter</b>	<b>17,87</b>	<b>20,98</b>	<b>38,85</b>

Der gesamte SV-Beitrag beträgt 38,85 % für Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil. Der Dienstgeberanteil erhöht die Lohnkosten. Der Dienstnehmeranteil wird vom Lohn abgezogen.

**\* Arbeitslosenversicherungsbeitrag – Reduzierung für Arbeitnehmer ab 01.01.2017**

▪ bis	1.342 €.....	0 Prozent	} Berücksichtigung b. Beitragsabrechnung!
▪ über	1.342 € bis ...1.464 € .....	1 Prozent	
▪ über	1.464 € bis ...1.648 € .....	2 Prozent	

Bei einem Bruttoeinkommen über 1.648 € ist der "normale" AV-Beitragssatz für Versicherte von 3 % einzubehalten.

**Selbstabrechner** verrechnen die SV-Beiträge mit der Gebietskrankenkasse und müssen keine Lohnänderungen melden. Bei monatlicher Beitragsabrechnung sind nur die Beitragsgrundlagen und die dazu berechnenden SV-Beiträge in Summe für alle Beschäftigten bis zum 15. des Folgemonats zu melden. Erst nach Ablauf eines Kalenderjahres ist ein Beitragsgrundlagennachweis mit dem Lohnzettel neu auszufertigen, in welchem für jeden Dienstnehmer die gesamten Beitragsgrundlagen des abgelaufenen Kalenderjahres ersichtlich sind.

## Höchstbeitragsgrundlage:

Die monatliche ASVG-Höchstbeitragsgrundlage beträgt 4.980 Euro. SV-Beiträge werden nur bis zu dieser Beitragsgrenze vorgeschrieben.

- **Geringfügige Beschäftigung:**

Bis zu einem monatlichen Lohn von 425,70 (Wert 2017) gibt es nur in der Unfallversicherung eine Beitragspflicht von 1,3 %.

- **Lehrlinge:**

Bei Lehrverhältnissen, die **ab dem 1.1.2016** beginnen, kommt es nun sowohl beim KV-Beitrag als auch beim Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (AV-Beitrag) zu wesentlichen Änderungen.

Der **KV-Beitrag** fällt vom ersten bis zum letzten Lehrjahr an. Höhe während der gesamten Lehrzeit: **3,35 %** (Lehrling 1,67 %, DG 1,68 %).

Der **AV-Beitrag** ist ebenfalls vom ersten bis zum letzten Lehrjahr zu entrichten. Höhe während der gesamten Lehrzeit: **2,40 %** (Lehrling 1,20 %, DG 1,20 %). Bei einem Einkommen bis 1.342 € beträgt der vom Lehrling zu tragende Anteil des AV-Beitrages 0 % und bei einem Einkommen über 1.342 € bis 1.464 € 1 %.

Bei Lehrverhältnissen, die **vor dem 1.1.2016** beginnen bzw. begonnen haben, gelten weiterhin die „**alten**“ **Regelungen** (kein KV-Beitrag während der ersten zwei Lehrjahre; AV-Beitrag erst im letzten Lehrjahr; Beitragssätze wie bisher).

- **Meldepflicht:**

Ab 1. Jänner 2008 sind Dienstgeber verpflichtet, jeden Dienstnehmer (auch einen geringfügig Beschäftigten), der nach ASVG pflichtversichert ist, **vor Arbeitsantritt** beim zuständigen Krankenversicherungsträger **anzumelden**.

Mit Inkrafttreten des SBBG (Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz) sind Meldungen zur Pflichtversicherung (ausgenommen die Mindestangaben-Anmeldung) nur noch mittels elektronischer Datenfernübertragung (DFÜ) zulässig.

Nähere Infos unter [www.elda.at](http://www.elda.at).

Die **Abmeldung** hat **innerhalb von 7 Tagen** nach dem Ende der Pflichtversicherung zu erfolgen.

## Lohnsteuer

**Bemessungsgrundlage (BMG)** für die Lohnsteuer ist der Bruttolohn abzüglich Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung und sonstiger Freibeträge. Bei einem monatlichen Bruttolohn bis ca. 1.255 Euro fällt keine Lohnsteuer an (ohne Alleinverdienerabsetzbetrag).

<b>BEISPIEL:</b>	
Bruttolohn .....	€ 1.500,00
- 16,12 % Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung .....	€ 241,80
- 0,75 % LAK-Umlage .....	€ 11,25
<b>Lohnsteuerpflichtiger Lohn .....</b>	<b>€ 1.246,95</b>
<b>Lohnsteuer*) .....</b>	<b>€ 45,24</b>
*) ohne Alleinverdienerabsetzbetrag	

Der Dienstgeber **muss für jeden Dienstnehmer ein Lohnkonto führen** und mit Ablauf des Kalenderjahres einen Lohnzettel bis zum 31. Jänner des darauffolgenden Jahres ausstellen. Wenn das Dienstverhältnis während des Jahres beendet wird, ist der Lohnzettel bis zum 15. des Folgemonates auszustellen.

Die Lohnsteuer wird vom Dienstgeber einbehalten und ist nach Zufluss des Arbeitslohnes an das Finanzamt der Betriebsstätte bis zum 15. des Folgemonates abzuführen, bei monatlicher Lohnabrechnung.

Die Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) werden mit 6 % versteuert, bei einem Freibetrag von 620 Euro. Die Besteuerung unterbleibt, wenn innerhalb des Jahressechstels die Freigrenze von 2.100 Euro nicht überschritten wird.

### **Lohnzettel/Beitragsgrundlagennachweis**

Der Dienstgeber muss einen Lohnzettel mit einem Beitragsgrundlagennachweis für die Gebietskrankenkasse ausstellen. Mittels **elektronischer Übermittlung (ELDA-Programm)** muss die Meldung an die Gebietskrankenkasse bis Ende Februar des Folgejahres erfolgen.

Ein Lohnzettel ist auch auszustellen, wenn das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres beendet wird. Die Übermittlung dieser **unterjährigen Lohnzettel** hat bis zum Ende des Folgemonates zu erfolgen. Wurde im Laufe des Kalenderjahres bereits ein Lohnzettel ausgestellt und beginnt ein Dienstnehmer beim selben Dienstgeber in diesem Kalenderjahr noch einmal ein Beschäftigungsverhältnis, ist ein weiterer Lohnzettel auszustellen (am Ende des Kalenderjahres oder unterjährig, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet wird).

### **Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds**

Der Dienstgeber hat, bei Beschäftigung von Dienstnehmern, einen Dienstgeberbeitrag in der Höhe von **4,1 % der Bemessungsgrundlage** bis zum 15. des folgenden Monats an das Finanzamt zu entrichten.

Übersteigt die gesamte Bemessungsgrundlage in einem Kalendermonat nicht 1.460 Euro, so verringert sie sich um 1.095 Euro. Der Dienstgeberbeitrag kann daher (erst) ab einer Bruttomonatslohnsomme (bei mehreren Beschäftigten!) von über 1.095 Euro anfallen.

### **Kommunalsteuer**

Die Steuerschuld entsteht jeweils mit Ablauf des Kalendermonates, in dem Arbeitslöhne gewährt worden sind und ist bis zum 15. des darauffolgenden Monats an die erhebungsberechtigte Gemeinde zu entrichten.

Die Steuer beträgt 3 % der Bemessungsgrundlage. Übersteigt bei einem Unternehmen, das nur eine einzige Betriebsstätte unterhält, 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.

### **BMV-Beitrag**

Für **Land- und Forstarbeiter** gilt das neue Abfertigungsrecht nach der OÖ Landarbeitsordnung für Arbeitsverhältnisse, die ab 5. Februar 2003 neu begründet wurden.

### **Auswahl BMV-Kasse**

Der Arbeitgeber muss den Abfertigungsbeitrag an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die ausgewählte BMV-Kasse überweisen. Die Höhe der Abfertigungsbeiträge ist dem Krankenversicherungsträger auf der Beitragsnachweisung bis zum 15. des Folgemonats unter der Verrechnungsgruppe N98 zu melden.

### **Lohnnebenkosten**

Die Lohnnebenkosten für die gesamten Arbeitgeberbeiträge können mit ca. 32 % des monatlichen Bruttolohnes (einschließlich Sonderzahlung) kalkuliert werden.

Bei einer Bruttolohnsumme bis 1.095 Euro verringert sich der Prozentsatz auf 25 %.

Weitere Lohnnebenkosten sind die durchschnittliche Entgeltfortzahlung bei Urlaub, Krankenstand und Feiertagen sowie die Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

**Beispiel:**

Bruttolohn <sup>1)</sup> .....	€	1.500,00	
20,98 % Arbeitgeberbeitrag zur SV .....	€	314,70	
1,53 % Beitrag zur BMV-Kasse .....	€	22,95	
4,1 % DB Familienlastenausgleich .....	€	61,50	
3 % Kommunalsteuer .....	€	45,00	
<b>Arbeitgeberbeiträge insgesamt .....</b>	<b>€</b>	<b>444,15</b>	

<sup>1)</sup> einschließlich Naturallohn

## G) AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG

Für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, die keine EU(EWR)-Staatsbürgerschaft besitzen, muss eine Beschäftigungsbewilligung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) erteilt werden. Für Saisonarbeitskräfte aus EU-Staaten besteht Arbeitnehmerfreizügigkeit, weshalb keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich ist. In der Land- und Forstwirtschaft gibt es besondere Kontingente für Saisonarbeiter und Erntehelfer, für welche eine befristete **Kontingentbewilligung** erteilt wird, wenn ein Kontingentplatz frei ist und das AMS keine arbeitslosen Personen als Ersatarbeitskräfte vermitteln kann. Eine Kontingentbewilligung eignet sich nicht für eine Dauerbeschäftigung.

### Saisonarbeitskräfte

Für alle Saisoniers aus Drittstaaten dürfen Saisonbewilligungen nur bis zu einer maximalen Dauer von sechs Monaten erteilt werden. Eine Arbeitsmarktprüfung (mit Vorzug für EU-Bürger) ist in jedem Fall vorzunehmen. Saisonarbeiter, die nicht zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind (zB Staatsbürger aus Ukraine) bekommen die Aufenthaltserlaubnis über die österreichische Botschaft im jeweiligen Heimatland. Vorher beantragt der Arbeitgeber eine **Beschäftigungsbewilligung** beim AMS, die er dem angeworbenen Saisonarbeiter zusendet.

### Erntehelfer

Für Erntehelfer gibt es eine besondere Kontingentbewilligung bis zu **sechs Wochen**. Diese Erntehelfer-Bewilligung gibt es nur für Ausländer aus Drittstaaten, die im Wirtschaftszweig Landwirtschaft (nicht Forstwirtschaft!) beschäftigt werden und zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind.

Die Aufenthaltserlaubnis erfolgt mit Erteilung der Kontingentbewilligung von der AMS-Geschäftsstelle.

### Meldepflichten

#### Arbeitsmarktservice:

Der Arbeitgeber muss innerhalb von drei Tagen nach Arbeitsaufnahme den Beginn der Beschäftigung anzeigen und die Beendigung der Beschäftigung innerhalb von drei Tagen melden. Das An- und Abmeldeformular wird mit der Kontingentbewilligung zugesandt. **Formulare** sind unter [www.ams.at](http://www.ams.at) abrufbar.

#### Gebietskrankenkasse:

Dienstgeber sind verpflichtet, jeden Dienstnehmer (auch einen geringfügig Beschäftigten), der nach ASVG pflichtversichert ist, **vor Arbeitsantritt** beim zuständigen Krankenversicherungsträger **anzumelden**. Die Anmeldung erfolgt ausschließlich auf elektronischem Wege mittels ELDA-Programm der Gebietskrankenkasse ([www.elda.at](http://www.elda.at)). Nur wenn kein Internetanschluss vorhanden ist, kann die Anmeldung auch mittels Fax oder postalisch erfolgen.

Die Gebietskrankenkasse hat dazu eine Hotline eingerichtet: ☎ 0676/821249940.

Die Abmeldung hat **innerhalb von 7 Tagen** nach dem Ende der Pflichtversicherung zu erfolgen.

#### Gemeindeamt:

Der ausländische Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Wohnsitz binnen 3 Tagen an- und abzumelden.

#### Hinweis:

Bei einer unerlaubten Ausländerbeschäftigung macht sich der Arbeitgeber strafbar. Weiters kann ein Kostenersatz für die Durchsetzung einer Abschiebung vorgeschrieben werden.

## H) Lehrlinge

### Lehrvertrag

Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Im Falle der Minderjährigkeit des Lehrlings muss dies sein gesetzlicher Vertreter (Vormund) sein.

#### Der Lehrvertrag muss enthalten:

- Die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten;
- Den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle dessen Minderjährigkeit den Namen und Wohnort seines Gesetzlichen Vertreters (Vormundes);
- Die Bezeichnung des Lehrberufes;
- Das Datum des Vertragsabschlusses und die Dauer des Lehrverhältnisses;
- Die Angabe der gesetzlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings;
- Die Höhe der Lehrlingsentschädigung sowie Vereinbarungen über allfällige Naturalleistungen und die Bezahlung der Prüfungsgebühren.

Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und ist spätestens vier Wochen nach Antritt der Lehre dieser vorzulegen.

Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung unter entsprechender Berücksichtigung gewährleisteter Naturalleistungen. Die Höhe der Lehrlingsentschädigung, die nach Lehrjahren abgestuft ist, wird unter Zugrundelegung der Bestimmungen der Berufsausbildungsordnung kollektivvertraglich festgelegt.

Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt und ein anerkannter Lehrberechtigter vorhanden ist (Heimlehre).

Im Fall der Heimlehre bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages; der Lehrberechtigte ist aber verpflichtet, den Beginn des Lehrverhältnisses der Lehrling- und Fachausbildungsstelle schriftlich bekannt zu geben (Lehranzeige).

Formulare für Lehrverträge und Lehranzeigen sowie für eine Lehrbetriebsanerkennung liegen bei der Lehrlingsstelle und den Bezirksbauernkammern auf.

### Pflichten des Lehrlings

Der Lehrling ist verpflichtet, die Anordnungen des Lehrberechtigten zu befolgen und die übertragenen Arbeiten fleißig und gewissenhaft auszuführen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten, die ihm anvertrauten Geräte und Maschinen pfleglich zu behandeln und mit Tieren sorgsam umzugehen.

Schließlich ist er auch verpflichtet, den vorgeschriebenen Berufsschulunterricht und die Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen und während der Lehrzeit Aufzeichnungen in einem Arbeitsbuch zu führen.

## Pflichten des Lehrberechtigten

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling in seinem Fach gründlich auszubilden und mit allen Arbeiten, die für den Beruf notwendig sind, vertraut zu machen. Außerdem soll er ihn zu Arbeitsamkeit und guten Sitten anleiten.

Für den Besuch der Berufsschule bzw. der vorgeschriebenen Fachkurse ist dem Lehrling ohne Schmälerung der Lehrlingsentschädigung die notwendige Zeit einzuräumen.

Auch die Überwachung des Schul- bzw. Kursbesuches durch An- und Abmeldung bei der Schul- oder Kursleitung gehören ebenso zu den Pflichten des Lehrberechtigten wie der Hinweis auf die unfallsichere Instandhaltung der für den Lehrling notwendigen Geräte und Maschinen. Weiters ist der Lehrberechtigte verpflichtet, die Führung des Arbeitsbuches zu überwachen und wenn notwendig dem Lehrling dabei behilflich zu sein.

## Arbeitszeit für Jugendliche

Jugendliche sind alle Personen ab dem 15. Lebensjahr (bzw. nach der Schulpflicht) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Für deren Beschäftigung gibt es besondere Schutzbestimmungen nach dem KJBG und der OÖ Landarbeitsordnung, wobei die folgenden Vorschriften zur Arbeitszeit besonders zu beachten sind.

- Die **tägliche Arbeitszeit** darf maximal 8 Stunden (max. 9 Stunden bei flexibler Arbeitszeit) betragen.
- Die durchschnittliche **Wochenarbeitszeit** darf maximal **40 Stunden** betragen. Es kann eine flexible Normalarbeitszeit vereinbart werden, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (40 Stunden) im vereinbarten Durchrechnungszeitraum nicht überschritten wird.
- Für Jugendliche dürfen **keine Überstunden** angeordnet werden. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit oder die wöchentliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) überschritten wird. Bei Arbeitsspitzen ist für Jugendliche ab 16 Jahren Mehrarbeit bis 43 Wochenstunden zulässig.  
Für Praktikanten, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben, ist für die Berechnung der Überstundenentlohnung der Facharbeiterlohn mit 50 % Zuschlag zu leisten.
- Für **Wochenendarbeit** besteht in der folgenden Woche Anspruch auf Freizeitausgleich. Nach der OÖ Landarbeitsordnung muss jedes zweite Wochenende arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.
- Eine **tägliche Ruhepause** ist spätestens nach 6 Stunden zu gewähren. Für die Einnahme von Mahlzeiten sind Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens 1 Stunde täglich zu gewähren (§ 63 OÖ Landarbeitsordnung). Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
- Die **tägliche Arbeitsruhe** beträgt mindestens 12 Stunden (mindestens 10 Stunden bei Stallarbeit für Jugendliche über 16 Jahre).
- Für **Nachtarbeit** zwischen 19:00 und 5:00 Uhr besteht ein Arbeitsverbot für Jugendliche unter 18 Jahren.
- Für **Akkord- und leistungsbezogene Arbeiten** gibt es ein generelles Arbeitsverbot für Jugendliche unter 16 Jahren.

## Lehrlingsentschädigung

Für männliche und weibliche Lehrlinge der Land- und Forstwirtschaft im Sinne des § 6 des OÖ land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991, ausgenommen die Ausbildungsgebiete Gartenbau, Forstwirtschaft, Forstgarten und Forstpflégewirtschaft und die landwirtschaftliche Lagerhaltung:

1. Lehrjahr monatlich	€ 620,00
2. Lehrjahr monatlich	€ 705,00
3. Lehrjahr monatlich	€ 785,00
4. Lehrjahr monatlich (Anschlusslehre)	€ 1.105,00

## Beispiel für Lohnabrechnung (ab 1.9.2016)

BEISPIEL für 1. Lehrjahr:	
Bruttobarlohn .....	€ 423,80
+ Sachbezug - freie Station .....	€ 196,20
<b>Gesamtbruttoloahn .....</b>	<b>€ 620,00</b>
- Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung (11,92 %) .....	€ 73,90
- Sachbezug – freie Station .....	€ 196,20
<b>Auszahlungsbetrag .....</b>	<b>€ 349,90</b>



## I) Praktikanten

Bei echten Praktikanten steht der Lern- und Ausbildungszweck im Vordergrund und es besteht keine Arbeitspflicht. Es sind Schüler oder Studenten, welche im Rahmen der Studienordnung oder des Lehrplanes die vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben. Es muss sich dabei um Schüler einer bestimmten Fachrichtung handeln, die im Betrieb auch entsprechend dieser Fachrichtung eingesetzt werden. Die Dauer des Praktikums richtet sich dabei nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften. Sie erhalten eine monatliche Mindestentschädigung, welche im Kollektivvertrag geregelt ist.

### Kurzes Pflichtpraktikum

Die vorgeschriebene Fremdpraxis von höheren Bundeslehranstalten und landwirtschaftlichen Fachschulen beträgt insgesamt 4 Monate. Die monatliche Mindestentschädigung beträgt € 425 (Wert 2017).

Diese Mindestentschädigung liegt unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70, und daher besteht nur Unfallversicherungspflicht. Der UV-Beitrag beträgt 1,3 % und ist vom Dienstgeber zu bezahlen.

Der monatliche UV-Beitrag beträgt € 6,46 mit pauschaler Berücksichtigung der Sonderzahlungen (€ 425 + 17 %). Bei Beschäftigung mehrerer Praktikanten zur gleichen Zeit wird eine pauschale Dienstgeberabgabe von 16,4 % vorgeschrieben, wenn mit der Lohnsumme die 1 1/2-fache Geringfügigkeitsgrenze (€ 638,55) überschritten wird.

### Beispiel:

Ein Fachschulpraktikant wird für das kurze Pflichtpraktikum 3 Monate beschäftigt. Er bekommt die monatliche Mindestentschädigung von 425 Euro.

<b>Monatliches Bruttoentgelt:</b>	€	<b>425,00</b>
Sonderzahlungspauschale 17 %	€	72,25
<b>Auszahlung an den Praktikanten</b>	€	<b>497,25*</b>

\*Auszahlung inkl. Sonderzahlungspauschale

*Das Beispiel der Abrechnung ist **genau** für **ein** Kalendermonat gerechnet.*

*Bei Abweichungen bitte aliquot abrechnen!*

*(mtl. Bruttoentgelt : 30 x Beschäftigungstage im Kalendermonat + 17 % SZ)*

<b>Beitragsgrundlage (Bruttoentgelt + 17 % SZ-Pauschale)</b>	€	<b>497,25</b>
Monatlicher SV-Beitrag (Dienstgeber: 1,3 %)	€	6,46
MV-Beitrag 1,53 % (ab 2. Beschäftigungsmonat)	€	7,61

Nach Abschluss des Praktikums sind die Sozialversicherungsbeiträge mittels ELDA - [www.elda.at](http://www.elda.at) - mit dem Formular Beitragsnachweisung bis zum 15. des Folgemonats abzurechnen und auf das Konto der Gebietskrankenkasse zu überweisen.

- Beitragsgruppe N14
  - bzw.** N14k – wenn Praktikant kürzer als ein Monat beschäftigt ist.
- 1,3 % UV-Beitrag (6,46 € pro Monat)
- 1,53 % BV-Beitrag ab dem 2. Monat der Beschäftigung

## Langes Pflichtpraktikum

Das lange Pflichtpraktikum wird mindestens **10 Monate** als Lehrpraxis vorgeschrieben. Für diese Pflichtpraktikanten beträgt die monatliche Mindestentschädigung 620 Euro. Es besteht Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankenstand, Feiertagsentgelt und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

### Beispiel:

Fachschulpraktikant für Pferdewirtschaft:

Geldbezug	€	423,80	
Sachbezug	€	196,20	
<b>Monatliches Gesamtentgelt:</b>	€	<b>620,00</b>	
+ Sonderzahlungspauschale (17 %)	€	105,40	
<b>Beitragsgrundlage (Bruttoentgelt + 17 %)</b>	€	<b>725,40</b>	

Dienstnehmerbeitrag: 14,12 %*	€	102,42	
LAK-Umlage: 0,75 % (vom mtl. Gesamtentgelt)	€	4,65	
Abzüge Dienstnehmerbeitrag:	€	107,07	€ 107,07

Dienstgeber: 20,98 %	€	152,19	
BMV-Beitrag (1,53 % ab 2. Beschäftigungsmonat)	€	11,10	€ 163,29

### Auszahlungsbetrag

(mtl. Gesamtentgelt + SZ-Pauschale – Dienstnehmerbeitrag – Sachbezug)	€	<b>422,13</b>	
---	---	---------------	--

\*) Bei einem Bruttoeinkommen bis 1.342 € **entfällt** der Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 3 %. Selbstabrechner berücksichtigen die Verrechnungsgruppe (N25a) bei der Beitragsnachweisung.

### Meldepflicht bei Gebietskrankenkasse

Pflichtpraktikanten sind **vor Arbeitsantritt** bei der Gebietskrankenkasse anzumelden. Die Anmeldung erfolgt auf elektronischem Wege mittels ELDA-Programm der Gebietskrankenkasse ([www.elda.at](http://www.elda.at)). Nur wenn kein Internetanschluss vorhanden ist, kann die Anmeldung auch mit Anmeldeformular erfolgen.

Bei Beendigung der Praxis muss die **Abmeldung binnen 7 Tagen** erfolgen.

### Lohnzettel/BGL-Nachweis

Nach dem Praktikum ist ein Lohnzettel mit Beitragsgrundlagennachweis auszustellen, welcher bis zum **Ende des Folgemonats** übermittelt werden muss. Wenn das Praktikum bis ins nächste Kalenderjahr andauert, ist der erste Lohnzettel für das Vorjahr bis 31.1. beim Finanzamt abzugeben. Der Lohnzettel ist grundsätzlich per ELDA an die Gebietskrankenkasse zu übermitteln.

### Familienbeihilfe

Die Entschädigung führt zu keinem Wegfall der Familienbeihilfe beim Praktikanten, wenn das jährliche Einkommen den Betrag von 10.000 Euro nicht übersteigt.

### Arbeitnehmerschutz/Unfallverhütung

Es sind alle Bestimmungen zum technischen Arbeitnehmerschutz zu beachten und die Evaluierungspflicht zur Gefahrenermittlung. Bei gefährlichen Arbeiten ist die vorgeschriebene Unterweisung und Aufsichtspflicht des Dienstgebers vorgeschrieben.

Die Sozialversicherungsanstalt der Bauern macht eine kostenlose Betriebsberatung zur Feststellung von technischen oder baulichen Mängeln. Das Arbeitsinspektorat vom OÖ Land und die AUVA gibt Auskunft zur Evaluierungspflicht.

Besonders zu beachten ist auch der **Arbeitszeitschutz** für Jugendliche bis 18 Jahren.

### Unfallmeldung

Der Praxisbetrieb ist verpflichtet, einen Arbeitsunfall binnen fünf Tagen dem Unfallversicherungsträger, das ist die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, zu melden. Auch die Schule ist vom Unfallereignis, allenfalls von einer Erkrankung des Praktikanten zu verständigen.

### Unfallversicherung

Alle Pflichtpraktikanten mit Entgeltanspruch sind bei der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) versichert. Die UV-Beitragsvorschrift erfolgt einmal jährlich durch die OÖ Gebietskrankenkasse.

### **Krankenversicherung**

Beim kurzen Pflichtpraktikum ist der Praktikant bei seinen Eltern beitragsfrei mitversichert, wenn die monatliche Entschädigung unter der Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70 liegt. Nur der Praktikant mit Lehrpraxis (langes Pflichtpraktikum) ist wie ein Dienstnehmer bei der Gebietskrankenkasse krankenversichert.

### **Pensionsversicherung**

PV-Pflicht besteht nur für das lange Pflichtpraktikum. Dies bringt den Vorteil mit sich, dass im Falle einer frühzeitigen Erwerbsunfähigkeit (beispielsweise durch einen schweren Unfall im Rahmen der Ferialpraxis) ein Pensionsanspruch möglich ist.

Für das kurze Praktikum besteht kein Pensionsversicherungsschutz, bei einer monatlichen Entschädigung unter der Geringfügigkeitsgrenze von 425 Euro.

### **BMV-Versicherung**

Ab dem zweiten Monat der Beschäftigung wird für den Pflichtpraktikanten ein BMV-Beitrag von 1,53 % durch die OÖ Gebietskrankenkasse vorgeschrieben.

### **Lohnsteuer**

Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer ist der Bruttolohn abzüglich Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung und sonstiger Freibeträge (zB Landarbeiterfreibetrag). Bei einem monatlichen Bruttolohn bis ca. 1.255 Euro fällt keine Lohnsteuer an.

### **Mindestentschädigung Pflichtpraktikanten**

#### **KV – landwirtschaftliche Betriebe:**

HBLA und Fachschulpraktikanten (kurzes Pflichtpraktikum)	€	425,00
Lehrpraktikanten (lange Fachschulpraxis) .....	€	620,00
Praktikanten von Universitäten .....	€	705,00

# **A N H A N G**

## **Arbeitsrecht für Land- und Forstarbeiter**

**LOHNTABELLE**  
**für die Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben**  
**und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen**  
**im Bundesland Oberösterreich**  
**gültig ab 1. September 2016**

KATEGORIE	Bruttlohnsätze
1. Wirtschaftler Betriebsführer Meister	€ 1.947,00
2. alle Facharbeiter Traktor- und Maschinenfahrer (hauptberuflich)	€ 1.629,00
3. angelernter Arbeiter Aushilfsfahrer bis 6 Monate	€ 1.373,00
4. Landarbeiter Viehwartungsarbeiter	€ 1.265,00
5. Erntehelfer in den ersten 3 Monaten oder bis 70 Arbeitstage	€ 1.175,00 ab 01.01.2017 bis 31.12.2017

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

Für Sonderzahlungen gem. § 10 – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld – wird der laufende Bruttolohn zugrunde gelegt.

Der Stundenteiler beträgt 1/173 bei einer 40-Stunden-Woche.

## **Erläuterungen zum Kategorienschema**

### **1. Wirtschaftler, Betriebsführer, Meister**

In diese Kategorie fallen die Wirtschaftler und Betriebsführer mit Meisterprüfung, die selbstständig in der Wirtschaftsführung tätig sind, d. h. in allen üblichen Belangen so wie der Besitzer selbst entscheiden können.

### **2. Facharbeiter, Traktor- und Maschinenfahrer**

Alle Dienstnehmer mit Facharbeiterprüfung und der hauptberufliche Traktorfahrer sowie der Fahrer von großen landwirtschaftlichen Maschinen (in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen auch mit Meisterprüfung), der auch Gespanndienste selbstständig durchführt.

In die Obermelkerkategorie fallen Obermelker und geprüfte Melkermeister ab 20 zu betreuenden Kühen.

Reit- und/oder Fahrinstructor ist eine ausgebildete und qualifizierte fachkundige Person, die nach dem Ausbildungsregulativ befähigt ist in einem Übungsbetrieb Reit- und/oder Fahrunterricht zu erteilen und die Ausbildung an der Bundesanstalt für Leibeserziehung in Baden bei Wien erfolgreich abgeschlossen hat.

### **3. Angelernte Landarbeiter, Aushilfsfahrer**

Dienstnehmer, die für alle auf einem bäuerlichen Betrieb üblicherweise anfallenden Arbeiten voll verwendungsfähig sind und die aufgetragenen Arbeiten selbstständig und ordnungsgemäß verrichten können.

Traktorfahrer und Fahrer von anderen großen landwirtschaftlichen Maschinen (in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen auch mit Facharbeiter oder Meisterprüfung), welche nur vorübergehend (Aushilfsfahrer) höchstens 6 Monate im Einsatz sind und somit die Voraussetzungen für die Kategorie 2 nicht erfüllen.

In diese Kategorie fallen auch Melker, Koch, Köchin und Haushälterin. Weiters Pferdewärter, Schweinewärter und Tierpfleger, die mit der umfassenden selbständigen Betreuung und Pflege von einer oder mehreren Tierarten betraut sind.

Weiters eine Ladnerin oder Verkaufskraft, welche Produkte von landwirtschaftlichen Betrieben feilbieten oder in bäuerlichen Verkaufsorganisationen als solche eingesetzt werden.

### **4. Landarbeiter, Viehwartungsarbeiter**

In diese Kategorie fallen Landarbeiter, die keine Qualifikation für die Einreihung in eine der oberen Kategorien besitzen.

### **5. Erntehelfer**

In diese Kategorie fallen jene Ernte- und Anbauhelfer, die als Saisonarbeitskräfte in den ersten drei Monaten oder bis 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschäftigt sind. Die Kategorie wird bis zum 31.12.2017 befristet.

**Barlöhne für Tagelöhner und Stundenlöhner ab 1. September 2016**

**Barlöhne für Tagelöhner:**

<b>Taglohn in €:</b>	
<b>ohne</b> Verpflegung	<b>mit</b> Verpflegung
€ 88,00	€ 76,00

Vorstehende Taglohnsätze gelten für nicht ständige Tagelöhner während der sechs Sommermonate für eine neunstündige Arbeitsleistung.

**Stundenlöhne für nicht ständig Beschäftigte  
ohne Verpflegung**

<b>Stundenlohn in €:</b>
€ 10,50

Im Tag- und Stundenlohn der nicht ständigen Tag- und Stundenlöhner sind die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) mit abgegolten.

Bei vorstehenden Lohnsätzen handelt es sich um Bruttolöhne, von denen die gesetzlichen Abzüge (Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung, Landarbeiterkammerumlage und allenfalls Lohnsteuer) in Abzug gebracht werden können.

## Dienstschein

Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben

**1. Dienstgeber/in:**

---

---

**2. Dienstnehmer/in:**

---

---

Sozialversicherungsnummer: \_\_\_\_\_

Mitglied der OÖ Landarbeiterkammer

**3. Das Dienstverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_**

Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet  
am \_\_\_\_\_ .

Das befristete Dienstverhältnis kann vorzeitig beendet werden bei Einhaltung der  
gesetzlichen Kündigungsfristen zum Ende des Kalendermonats.

Das Dienstverhältnis wird für die Saisonarbeit bis \_\_\_\_\_ befristet.

Es wird eine Probezeit von 1 Monat vereinbart, in welcher das Dienstverhältnis je-  
derzeit beendet werden kann.

**4.** Es gilt der Kollektivvertrag für Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben und Betrieben mit  
landwirtschaftlichen Dienstleistungen des Bundeslandes Oberösterreich. Der jeweilige  
Kollektivvertrag liegt beim Arbeitgeber zur Einsichtnahme. Im Übrigen gelten für alle  
landwirtschaftlichen Betriebe die Bestimmungen der OÖ. Landarbeitsordnung.

**5. Dienstort(e):**

---

**6. Verwendung:**

---

**7. Einstufung:** (siehe Lohntabelle zum Kollektivvertrag)

---

**8. Vordienstzeiten:** \_\_\_\_\_



### 9. Urlaub:

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren und 36 Werktage ab 25 Jahre Dienstzeit. Der Urlaubsanspruch entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.

### 10. Entgelt:

Der vereinbarte Lohn wird monatlich abgerechnet und im Nachhinein bis zum 15. des Folgemonates ausbezahlt.

- Der monatliche Bruttolohn beträgt: \_\_\_\_\_
- Der Stundenlohn beträgt brutto: \_\_\_\_\_

### 11. Sachbezug

- Mit freier Station (freie Kost und Wohnung)
- nur mit freier Wohnung (mit Beheizung und Beleuchtung)

### 12. Arbeitszeit

Für die Dauer der Beschäftigung werden \_\_\_\_\_ Stunden pro Woche vereinbart. Die tatsächliche Arbeitszeit wird vom Dienstgeber aufgezeichnet und dem Dienstnehmer bei der monatlichen Abrechnung mitgeteilt.

- Es wird eine flexible Normalarbeitszeit gem. § 4 Kollektivvertrag vereinbart wie folgt:  
Die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden darf nicht überschritten werden.  
Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden.
- Für Betriebe mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit höchstens 60 Stunden und die Tagesarbeitszeit höchstens 12 Stunden bei Dienstnehmern mit Arbeitsbereitschaft.

### 13. Betriebliche Vorsorgekasse:

\_\_\_\_\_

### 14. Sonstige Vereinbarungen:

\_\_\_\_\_

### 15. Alle zutreffenden Bestimmungen dieses Vertrages wurden angekreuzt.

Der Dienstnehmer erhält eine Durchschrift des Dienstscheines.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift Dienstgeber/in: \_\_\_\_\_

**PRAKTIKANTENVEREINBARUNG**  
(kurzes Praktikum 2017)

Der Betrieb

.....

Adresse

.....

vertreten durch

.....

vereinbart mit dem Praktikant/der Praktikantin .....

Versicherungsnummer: .....

wohnhaf in

.....

folgende Beschäftigung als Pflichtpraktikant:

1. Die Beschäftigung des Pflichtpraktikanten erfolgt im Rahmen des Lehrplanes und diese Tätigkeit wird nicht auf Grund eines Dienstverhältnisses ausgeübt.
2. Der Praktikant ist berechtigt, sein theoretisches Wissen durch praktische Arbeit im Praxisbetrieb zu vertiefen, sich mit dem praktischen Ablauf eines Betriebes vertraut zu machen und in diesem Sinne von der ihm im Praxisbereich gebotenen Gelegenheit nach Kräften Gebrauch zu machen. Der Praxisbetrieb gestattet dem Praktikanten, im Betrieb zu arbeiten unter Bedachtnahme auf sein Ausbildungsziel.
3. Der Praktikant kann seine Praxis während der betrieblichen Arbeitszeit ausüben. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.
4. Der Praxisbetrieb gewährt dem Praktikanten eine **monatliche Entschädigung in der Höhe von 425 Euro** (Mindestentschädigung 2017).
5. Diese Vereinbarung wird auf die **Dauer der Praxis**, das ist vom ..... bis ..... abgeschlossen.
6. Der Praktikant wird über die Unfallverhütungsvorschriften belehrt und hat die notwendigen Anweisungen zur Unfallverhütung zu befolgen.

7. Die Lehrkräfte des Praktikanten sowie dessen Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, sind berechtigt, sich jederzeit davon zu überzeugen, ob die vorgeschriebene Praxis ermöglicht wird, ausreichender Unfallschutz besteht und die Vorschriften zum Jugendschutz eingehalten werden.
8. Die Praxis kann bei wichtigen Gründen vorzeitig beendet werden, insbesondere bei Verstößen gegen die Sicherheitsvorschriften oder wenn das Ausbildungsziel nicht gewährleistet ist. Diesfalls ist die Schule über die vorzeitige Beendigung der Praxis zu informieren.
9. Bei Beendigung des Praktikums werden die **Sonderzahlungen pauschal mit 17 %** von der gesamten Entschädigung ausbezahlt.
10. Der Praxisbetrieb hat dem Praktikanten über die Dauer der abgeleisteten Praxis eine Bestätigung auszustellen.

Der Praxisbetrieb:

Der Praktikant:

.....

.....