

Arbeitsrecht

in der Land- und Forstwirtschaft

Dr Raphael Wimmer,
Stand: 2024-01

In Zusammenarbeit mit:



ARBEITGEBERVERBAND DER
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS

Auf der Gugl 3
4021 Linz

ZVR 643826144

INHALT

A) DIENSTVERTRAG	4
Vertragsdauer.....	4
Lohn	4
Arbeitszeit.....	4
B) URLAUB	5
Urlaubsdauer.....	5
Ersatzleistung.....	5
Urlaubsantritt.....	5
Urlaubsunterbrechung.....	5
C) DIENSTVERHINDERUNGEN	6
Dienstverhinderung aus wichtigem Grund	6
Entgeltfortzahlung bei Krankheit	6
Unfallmeldung	6
D) BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISES.....	7
Kündigung:	7
Kündigungsfristen:	7
Kündigungsschutz:.....	7
E) ABFERTIGUNG	8
Betriebliche Vorsorge (BV).....	8
Abfertigung alt	8
F) LOHNVERRECHNUNG	10
Brutto-/Nettolohn	10
Sozialversicherungsbeiträge	11
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM).....	11
Höchstbeitragsgrundlage:	11
Meldepflicht:	11
Lohnsteuer	12
Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds	12
Kommunalsteuer	13
BV-Beitrag (Betriebliche Vorsorge).....	13
Lohnnebenkosten.....	13
G) GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG	14
Unfallversicherungsbeitrag.....	14
Dienstgeberabgabe (DAG).....	14
Dienstnehmerbeitrag.....	14
Betriebliche Vorsorge (BV-Beitrag).....	14
Freiwillige Versicherung	14
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM).....	14
Beispiel zur ÖGK-Anmeldung bei geringfügiger Beschäftigung	15
Arbeitsrecht	15
H) AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG	16
Saisonbeschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft.....	16
Stammsaisonier-Regelung.....	16
Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung.....	16
Aufenthaltsrecht	17
Visum C mit fünfjähriger Rahmengültigkeit.....	17
Verlängerung des Visums in Österreich	17
Rot-Weiß-Rot Karte.....	17
Arbeitnehmerentsendung und grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung	18
I) LEHRLINGE	19

Lehrvertrag	19
Pflichten des Lehrlings	19
Pflichten des Lehrberechtigten	20
Arbeitszeit für Jugendliche	20
Lehrlingseinkommen	21
Beispiel für Lohnabrechnung (ab 1.9.2023).....	21
J) PRAKTIKANTEN.....	22
Kurzes Pflichtpraktikum.....	22
Beispiel zu einer monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung.....	22
Langes Pflichtpraktikum	23
Einkommen für Pflichtpraktikanten	25
A N H A N G	26

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 Gesundheitskasse 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 %.

Arbeitszeitaufzeichnung

Der Dienstgeber hat die geleisteten Arbeitsstunden und somit auch Überstunden aufzuzeichnen.

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

z.B. 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 nahmen Familienmitgliedern, Vorladung vor Gerichte, Wohnungswechsel, Aufsuchen eines Arztes etc. (§ 28 Abs. 3 LAG).

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	Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr	Anspruch bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall
bis ein Jahr	6 Wochen – 4 Wochen halbes Entgelt	8 Wochen
über ein Jahr	8 Wochen – 4 Wochen halbes Entgelt	8 Wochen
über 15 Jahre	10 Wochen – 4 Wochen halbes Entgelt	10 Wochen
über 25 Jahre	12 Wochen – 4 Wochen halbes Entgelt	10 Wochen

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

Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder einen Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht nur insoweit ein Anspruch auf EFZ, als dieser für das betreffende Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Das heißt, es kommt zu einer Zusammenrechnung der Anspruchszeiten innerhalb eines Arbeitsjahres. Ein neuer Anspruch in vollem Umfang entsteht erst wieder mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres.

Reicht eine Dienstverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, steht mit Beginn des neuen Arbeitsjahres wieder der volle EFZ-Anspruch zu. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruches keine EFZ mehr bestanden hat.

AUVA-Zuschüsse

Für Dienstgeber, die nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen, wird von der allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) 50 % Zuschuss zuzüglich eines Zuschlages für die Sonderzahlungen in Höhe von 8,34 % 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.

Für Dienstgeber, die in Ihrem Unternehmen durchschnittlich nicht mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigen, gebühren die Zuschüsse in der Höhe von 75 %.

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 DIENSTVERHÄLTNISSSES

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:

Für den **Dienstgeber** beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen und erhöht sich

nach dem vollendeten 2. Dienstjahr	auf 2 Monate
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	auf 3 Monate
nach dem vollendeten 15. Dienstjahr	auf 4 Monate
nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	auf 5 Monate

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

Betriebliche Vorsorge (BV)

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 % (Betriebliche Vorsorge)** des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts an eine BV-Kasse. Der BV-Beitrag wird von der Österreichischen Gesundheitskasse eingehoben und an die ausgewählte BV-Kasse weitergeleitet. Wenn keine BV-Kasse ausgewählt wird, erfolgt eine Zuweisung durch die ÖGK.

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 BV-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 BV-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	€	1.519,80
+ Sachbezug - freie Station	€	196,20
Gesamtbruttolohn (GBL)	€	1.716,00
Beitragsgrundlage	€	1.716,00
- Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung (14,12 %) ¹⁾	€	242,30
- 0,75 % LAK-Umlage	€	12,87
- Lohnsteuer	€	60,00
- Sachbezug – freie Station	€	196,20
Auszahlungsbetrag (Beitragsgrundlage – Beiträge)	€	1.204,63

¹⁾ Berücksichtigung des um 2,95 % verminderten AV-Beitrages (Meldung an ÖGK!)

Sozialversicherungsbeiträge

Bezeichnung	Beitragssatz in %		
	davon Dienstnehmer	davon Dienstgeber	insgesamt
Krankenversicherung Arbeiter/Angest.	3,87	3,78	7,65
Unfallversicherung	0,00	1,10	1,10
Pensionsversicherung	10,25	12,55	22,80
Arbeitslosenversicherung	2,95*	2,95	5,90*
Zuschlag nach dem IESG	0,00	0,10	0,10
Landarbeiterkammerumlage	0,75	0,00	0,75
Insgesamt Arbeiter	17,82	20,48	38,30

Der gesamte SV-Beitrag beträgt 38,30 % für Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil. Der Dienstgeberanteil erhöht die Lohnkosten. Der Dienstnehmeranteil wird vom Lohn abgezogen.

* Arbeitslosenversicherungsbeitrag – Reduzierung für Arbeitnehmer ab 1.1.2024

▪ bis	1.951 €.....	0 Prozent	} Berücksichtigung b. Beitragsabrechnung!
▪ über	1.951 € bis ...2.128 €1 Prozent	
▪ über	2.128 € bis2.306 €2 Prozent	

Bei einem Bruttoeinkommen über 2.306 € ist der "normale" AV-Beitragssatz für Versicherte von 2,95 % einzubehalten.

Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)

Landarbeiter/Saisonarbeiter sind mit der **Beschäftigtengruppe „Land- und Forstarbeiter“** abzurechnen. Der Sozialversicherungsbeitrag ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung abzurechnen und **bis zum 15. des Folgemonats elektronisch zu übermitteln** (www.elda.at). Die Beitragsforderung wird vom Krankenversicherungsträger aufgrund der gemeldeten Grundlagen erstellt. Die Beiträge sind unaufgefordert innerhalb von 15 Tagen nach Fälligkeit zu entrichten. Die pro Versicherten zu erstattende mBGM ersetzt den jährlichen Beitragsgrundlagennachweis der SV. Voraussetzung für die Abrechnung und Registrierung bei Elda ist die [Handysignatur](#).

Nutzen Sie auch den kostenlosen Service der Österreichischen Gesundheitskasse www.gesundheitskasse.at und abonnieren Sie den Newsletter durch Angabe Ihrer [E-Mail Adresse](#). Es gibt auch eine telefonische Hotline – Tel. 05 7807 104323.

Höchstbeitragsgrundlage:

Die monatliche ASVG-Höchstbeitragsgrundlage beträgt 6.060 Euro (Wert 2024). SV-Beiträge werden nur bis zu dieser Beitragsgrenze vorgeschrieben.

Meldepflicht:

Der Dienstgeber ist 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.

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. 1.367 Euro fällt keine Lohnsteuer an (ohne Alleinverdienerabsetzbetrag).

BEISPIEL:	
Bruttolohn	€ 1.716,00
- 14,12 % Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung	€ 242,30
- 0,75 % LAK-Umlage	€ 12,87
Lohnsteuerpflichtiger Lohn	€ 1.460,83
Lohnsteuer*)	€ 60,00
*) ohne Alleinverdienerabsetzbetrag	

Der Dienstgeber **muss für jeden Dienstnehmer ein Lohnkonto führen** und mit Ablauf des Kalenderjahres einen Lohnzettel an das Finanzamt bis zum 28. Februar des darauffolgenden Jahres mittels elektronischer Übermittlung (www.elda.at) ausstellen.

Ein **Lohnzettel an das Finanzamt** 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).

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.

Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds

Derzeit beträgt der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds 3,9 % der Beitragsgrundlage. Ab dem Kalenderjahr 2025 wird er auf 3,7 % reduziert. In den Kalenderjahren 2023 und 2024 beträgt der Beitrag bereits 3,7 %, soweit dies in bestimmten lohngestaltenden Vorschriften festgelegt ist. Darunter fallen zum Beispiel Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, aber auch eine innerbetriebliche Festlegung für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern.

Der Dienstgeber hat, bei Beschäftigung von Dienstnehmern, den Dienstgeberbeitrag 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 Monates 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.

BV-Beitrag (Betriebliche Vorsorge)

Ab dem 2. Monat des Dienstverhältnisses - der erste Monat ist beitragsfrei - zahlt der Arbeitgeber die **Betriebliche Vorsorge in der Höhe von 1,53 %** des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts an eine BV-Kasse. Der BV-Beitrag wird von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) eingehoben und an die ausgewählte BV-Kasse weitergeleitet. Wenn keine BV-Kasse ausgewählt wird, erfolgt eine Zuweisung durch die ÖGK.

Lohnnebenkosten

Die Lohnnebenkosten für die gesamten Arbeitgeberbeiträge können mit 29,06 % des monatlichen Bruttolohnes (einschließlich Sonderzahlung) kalkuliert werden.

Bei einer Bruttolohnsumme bis 1.095 Euro verringert sich der Prozentsatz auf 22,16 %.

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

Beispiel:

Bruttolohn ¹⁾	€	1.716,00
20,48 % Arbeitgeberbeitrag zur SV	€	351,44
1,53 % Beitrag zur BV-Kasse	€	26,25
3,9 % (oder 3,7 %) DB Familienlastenausgleich	€	66,92
3 % Kommunalsteuer	€	51,48
Arbeitgeberbeiträge insgesamt	€	496,09

¹⁾ einschließlich Naturallohn

G) GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn für ein Arbeitsverhältnis das vereinbarte und bezahlte Monatsentgelt die Einkommensgrenzen nach dem Sozialversicherungsrecht nicht überschritten werden. Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beträgt die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze € 518,44** (Wert 2024). Werden mit der Entlohnung für die Mehrarbeit die Grenzbeträge überschritten, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor und somit besteht die volle Versicherungspflicht mit 38,30 % SV-Beitrag.

Unfallversicherungsbeitrag

Der Dienstgeber hat für alle geringfügig beschäftigten Personen einen Unfallversicherungsbeitrag in der Höhe von **1,1 % des vereinbarten Bruttolohnes** zu leisten.

Dienstgeberabgabe (DAG)

Wenn mehrere Personen geringfügig beschäftigt werden über der monatlichen Lohnsumme von € 777,66 (1,5fache Geringfügigkeitsgrenze), besteht eine pauschale Beitragspflicht zur Kranken- und Pensionsversicherung in der Höhe von insgesamt 19,4 % der Beitragsgrundlage.

Dienstnehmerbeitrag

Für den Dienstnehmer besteht eine Beitragspflicht, wenn neben der geringfügigen Beschäftigung noch ein weiteres Dienstverhältnis besteht. Der pauschale Dienstnehmerbeitrag beträgt 14,12 %. Wenn noch eine selbstständige oder landwirtschaftliche Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, besteht keine Beitragspflicht für die geringfügige Beschäftigung.

Betriebliche Vorsorge (BV-Beitrag)

Auch geringfügig Beschäftigte unterliegen der Betrieblichen Vorsorge (Abfertigung-neu) mit einem **Beitragssatz von 1,53 %** des monatlichen Entgeltes inkl. allfälliger Sonderzahlungen. Dieser Beitrag ist vom Dienstgeber ab dem zweiten Beschäftigungsmonat an die Österreichische Gesundheitskasse abzuführen. Der BV-Beitrag wird an die mit dem Dienstnehmer vereinbarte BV-Kasse weitergegeben (ansonsten erfolgt eine Zuweisung durch die ÖGK).

Freiwillige Versicherung

Geringfügig Beschäftigte, die nur unfallversichert sind, können sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst versichern lassen. Voraussetzung ist, dass keine weitere Pflichtversicherung (z.B. SVS) besteht. Der monatliche Beitrag für Selbstversicherte in der Kranken- und Pensionsversicherung beträgt € 73,20 (Wert 2024).

Antragsformular bei ÖGK unter www.gesundheitskasse.at oder in jeder Kundenservicestelle der Österreichischen Gesundheitskasse.

Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)

Vor Beginn der Beschäftigung besteht eine Meldepflicht des Dienstgebers (Anmeldung Dienstnehmer ÖGK).

Der Sozialversicherungsbeitrag ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung jeweils bis zum 15. des Folgemonats abzurechnen (www.elda.at) und auf ein Konto der ÖGK zu überweisen.

Nach jedem Kalenderjahr ist ein Lohnzettel an das Finanzamt bis zum 28. Februar des Folgejahres mittels Elda-online zu übermitteln (www.elda.at). Wenn das Dienstverhältnis während des Jahres beendet wird, ist der Lohnzettel an das Finanzamt bis zum 15. des Folgemonates abzuführen.

Für kürzer als einen Monat vereinbarte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ist eine eigene mBGM zu verwenden. Der Beginn und das Ende der Verrechnung für die Versicherungszeit sind zwingend anzugeben.

Beispiel zur ÖGK-Anmeldung bei geringfügiger Beschäftigung

Wenn ein Dienstnehmer mit 10 Euro Stundenlohn und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden angemeldet wird, beträgt der monatliche Lohn 433 Euro (10 x 10 x 4,33). Zu beachten ist der kollektivvertragliche Mindestlohn für Landarbeiter in der Höhe von 9,92 Euro pro Stunde (Beschäftigten-Gruppe „Geringfügig beschäftigte Land- und Forstarbeiter“).

Arbeitsrecht

Die geringfügige Beschäftigung ist in Form von **Teilzeitarbeit möglich**.

- Kollektivvertraglicher Mindestlohn (für Landarbeiter € 9,92 pro Stunde),
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld),
- Entgeltfortzahlung im Krankenstand und bei Dienstverhinderung,
- Feiertagsentgelt und
- Urlaub

sind zu beachten.

Hinweis: Für eine korrekte Lohnabrechnung ist eine Aufzeichnung der Arbeitszeit erforderlich.

H) AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNG

AusländerInnen dürfen nur beschäftigt werden, wenn dem/ der DienstgeberIn für die Beschäftigung der AusländerIn eine Bewilligung erteilt wurde. In diesem Zusammenhang gelten als AusländerInnen Personen, die weder österreichische Staatsangehörige noch Staatsangehörige der Europäischen Union sind. Staatsangehörige der Europäischen Union (z.B.: TschechInnen, SlowakInnen, UngarInnen, RumänInnen) haben freien Arbeitsmarktzugang und können gleich österreichischen StaatsbürgerInnen bewilligungsfrei beschäftigt werden (Arbeitnehmerfreizügigkeit). Eine Ausnahme bilden Staatsangehörige Kroatiens. Für diese gelten bis längstens 30. Juni 2020 Übergangsbestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. Es ist daher eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Saisonbeschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft

In der Land- und Forstwirtschaft besteht die Möglichkeit der Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften. Dazu gibt es folgende Modelle:

Stammsaisonier-Regelung

Personen, die über mehrere Saisonen bereits in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, konnten sich bis Ende Dezember 2022 als Stammsaisoniers registrieren lassen. Für diese Personen erhält der/ die DienstgeberIn eine Beschäftigungsbewilligung in der Land- und Forstwirtschaft. Mehrere Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr und DienstgeberIn sind für eine maximale Gesamtdauer von 9 Monaten möglich. Bei Beschäftigung von Stammsaisoniers erfolgt keine Arbeitsmarktprüfung.

Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung

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

Im Rahmen dieser Kontingente dürfen für ausländische Saisonarbeitskräfte und ErntehelferInnen Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden: Die für 2022 geltende Verordnung sieht für Oberösterreich 1.164 Kontingentplätze für Saisonarbeitskräfte und für die Beschäftigung von Erntehelfer ein zusätzliches Kontingent in der Höhe von 10 vor.

- Für Saisoniers dürfen grundsätzlich Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Monaten erteilt werden. Pro AusländerIn dürfen jedoch Beschäftigungsbewilligungen nur für eine Gesamtdauer von neun Monaten innerhalb von zwölf Monaten erteilt werden. Für KroatInnen, die schon in den vergangenen drei Jahren jeweils im Rahmen eines Kontingents in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, dürfen Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer von bis zu neun Monaten erteilt werden.
- Für ErntehelferInnen dürfen Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Wochen erteilt werden.
- Für Saisonarbeitskräfte, die bereits im Rahmen eines Kontingents bewilligt beschäftigt sind, dürfen weitere Beschäftigungsbewilligungen bis zur zulässigen Höchstdauer ungeachtet eines freien Kontingentplatzes erteilt werden.

Vor der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für Saisonarbeitskräfte und ErntehelferInnen hat das Arbeitsmarktservice (AMS) ein Ersatzkraftverfahren durchzuführen, 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 (insbesondere EU-Bürgern) zu besetzen.

Antrag auf Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung

Anträge auf Ausstellung einer Saisonbewilligung sind bei der zuständigen Geschäftsstelle des AMS einzubringen.

Aufenthaltsrecht

Sämtliche Drittstaatsangehörige müssen vor Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich ein Visum an der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft/Konsulat) ihres Landes beantragen. Je nach Dauer der geplanten Beschäftigung kann ein Visum C (unter 90 Tage) oder ein Visum D (über 90 Tage) erteilt werden. Das Visum wird erst erteilt, wenn eine gültige Beschäftigungsbewilligung vorliegt.

Visum C mit fünfjähriger Rahmengültigkeit

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

Verlängerung des Visums in Österreich

Stellt der/ die DienstgeberIn fest, dass er den Saisonier länger als ursprünglich vorgesehen braucht, so kann das Visum bei der zuständigen Landespolizeidirektion verlängert werden. Voraussetzung dafür ist, dass eine weitere Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wird.

Rot-Weiß-Rot Karte

Die Rot-Weiß-Rot Karte ist ein Modell für die Zulassung von besonders qualifizierten Personen zur Beschäftigung in Österreich. Es werden Kriterien wie Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnis, Alter in einem Punktesystem gewichtet. Erfüllen die ausländischen Schlüsselkräfte die Kriterien, wird die Rot-Weiß-Rot Karte erteilt, die zur befristeten Beschäftigung und zum Aufenthalt berechtigt.

Arbeitnehmerentsendung und grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung

Von Entsendung spricht man dann, wenn eine UnternehmerIn (AuftragnehmerIn, WerkunternehmerIn) ohne Betriebsitz in Österreich aufgrund eines Werkvertrages (oder einer sonstigen vertraglichen Verpflichtung) nur vorübergehend seine MitarbeiterInnen in Österreich einsetzt.

- **Beispiel:** Ein österreichischer Landwirt beauftragt ein slowakisches Bauunternehmen mit der Errichtung einer Maschinenhalle. Die Halle wird von den Arbeitern des slowakischen Bauunternehmens in Österreich errichtet.

Bei Arbeitskräfteüberlassung (Personalbereitstellung, Personalleasing) stellt eine DienstgeberIn (ÜberlasserIn) seine Arbeitskräfte einer anderen DienstgeberIn (BeschäftigerIn) zur Erbringung von Arbeitsleistungen zur Verfügung. Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgeblich. Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch dann vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistungen im Betrieb der WerkbestellerIn in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

- kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des WerkbestellerIn abweichendes, unterscheidbares und der Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
- die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug der WerkunternehmerIn leisten oder
- organisatorisch in den Betrieb der WerkbestellerIn eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
- die WerkunternehmerIn nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Beispiel: Eine österreichische Forstwirtin (Beschäftigterin) vereinbart mit einem deutschen Unternehmen (Überlasser) 20 Arbeiter für zwei Wochen zu überlassen um eine Durchforstung durchzuführen. Die Arbeiter, deren Dienstgeber das deutsche Unternehmen bleibt, führen unter der Aufsicht und Weisung der österreichischen Forstwirtin eventuell gemeinsam mit DienstnehmerInnen der österreichischen Forstwirtin die Durchforstungsarbeiten in Österreich durch.

Sowohl Arbeitnehmerentsendung als auch grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung sind im Bereich der Europäischen Union (EU) bzw. des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) mit Ausnahme von Kroatien grundsätzlich bewilligungsfrei zulässig.

Zu beachten ist, dass sowohl bei der Arbeitnehmerentsendung als auch bei der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung insbesondere die **österreichischen Lohnbedingungen**, die österreichischen Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub einzuhalten sind. Die Entsendung und die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung sind vor Beschäftigungsbeginn von der ausländischen DienstgeberIn der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. Lohnunterlagen in deutscher Sprache, eine Kopie der Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle und das Sozialversicherungsformular A1 (dabei handelt es sich um eine Bestätigung, dass eine ausländische Sozialversicherung vorliegt) müssen in Österreich bereitliegen.

Im Fall der Arbeitskräfteüberlassung ist die BeschäftigerIn insbesondere auch für den Arbeitnehmerschutz und das Vorliegen der Lohnunterlagen zuständig. Er haftet im Regelfall für den Lohn der DienstnehmerIn als Bürge.

I) 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 des Lehrlingseinkommens 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 ein Lehrlingseinkommen unter entsprechender Berücksichtigung gewährleisteter Naturalleistungen. Die Höhe des Lehrlingseinkommens, 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 des Lehrlingseinkommens 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.

Lehrlingseinkommen

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	€ 800,00
2. Lehrjahr monatlich	€ 910,00
3. Lehrjahr monatlich	€ 1.015,00
4. Lehrjahr monatlich (Anschlusslehre)	€ 1.415,00

Beispiel für Lohnabrechnung (ab 1.9.2023)

BEISPIEL für 1. Lehrjahr:	
Bruttobarlohn	€ 603,80
+ Sachbezug - freie Station	€ 196,20
Gesamtbruttoloohn	€ 800,00
- Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung (11,92 %)	€ 95,36
- Landarbeiterkammerumlage 0,75 %	E 6,00
- Sachbezug – freie Station	€ 196,20
Auszahlungsbetrag	€ 502,44

J) 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 518 Euro (Wert 2024).

Diese Mindestentschädigung liegt unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 518,44 Euro, und daher besteht nur Unfallversicherungspflicht. Der UV-Beitrag beträgt 1,1 % vom monatlichen Bruttoentgelt inklusive allfälliger Sonderzahlungen und ist vom Dienstgeber zu bezahlen.

Bei Beschäftigung mehrerer Praktikanten zur gleichen Zeit wird eine pauschale Dienstgeberabgabe von 19,4 % vorgeschrieben, wenn mit der Lohnsumme die 1 1/2-fache Geringfügigkeitsgrenze (€ 777,66) überschritten wird.

Der Praktikant bekommt sein monatliches Entgelt zum Ende des Kalendermonates, spätestens am 3. Tag des Folgemonates ausbezahlt. Wenn der Praktikant das ganze Monat beschäftigt war, bekommt er die Mindestentschädigung von 518 Euro ohne Abzug. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer wird das anteilige Entgelt ausbezahlt wie im folgenden Beispiel ausgeführt wird. Für die Gewährung der freien Station, mit oder ohne Verpflegung, erfolgt kein Lohnabzug.

Zum Ende des Dienstverhältnisses sind auch die anteiligen **Sonderzahlungen** für Urlaubs- und Weihnachtsgeld auszuführen. Sie betragen **17 % vom gesamten Entgelt** für vereinbarte Beschäftigungsdauer.

Für das kurze Pflichtpraktikum besteht **kein Urlaubsanspruch**, weil ein Ausbildungsverhältnis vorliegt.

Beispiel zu einer monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung

bei Beschäftigung für einen Monat:

Entgelt	518,00 Euro
17 % Sonderzahlung	<u>88,06 Euro</u>
Gesamtes Bruttoentgelt (Beitragsgrundlage für UV und BV)	606,06 Euro
<u>Auszahlungsbetrag</u>	<u>606,06 Euro</u>

Der Sozialversicherungsbeitrag ist mit der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** (mBGM) abzurechnen (www.gesundheitskasse.at). Die mBGM gilt immer für einen Kalendermonat und ist für jeden Versicherten **bis zum 15. des Folgemonats elektronisch zu übermitteln**. Die Beitragsforderung wird vom Krankenversicherungsträger aufgrund der gemeldeten Grundlagen erstellt. Die Beiträge sind unaufgefordert innerhalb von 15 Tagen nach Fälligkeit zu entrichten.

Erstreckt sich eine vereinbarte Beschäftigung über zwei Kalendermonate, sind zwei mBGM erforderlich.

Praktikanten werden wie geringfügig beschäftigte Arbeiter abgerechnet mit der **Beschäftigtengruppe „Geringfügig beschäftigte Land- und Forstarbeiter“**. Es gelten folgende SV-Beitragsätze:

- 1,1 % UV-Beitrag
- 1,53 % BV-Beitrag ab dem 2. Beschäftigungsmonat

Für die monatliche Beitragsgrundlage wird die Mindestentschädigung von 518 Euro herangezogen. Wenn die Beschäftigungsdauer kürzer als ein Monat ist, wird das monatliche Entgelt aliquotiert:

➔ 518 € : 30 x Anzahl der Beschäftigungstage

Nutzen Sie auch den kostenlosen Service der Österreichischen Gesundheitskasse www.gesundheitskasse.at, und abonnieren Sie den Newsletter durch Angabe Ihrer [E-Mail Adresse](#). Es gibt auch eine telefonische Hotline – Tel. 05 7807 104323.

Langes Pflichtpraktikum

Das lange Pflichtpraktikum wird mindestens **10 Monate** als Lehrpraxis vorgeschrieben. Für diese Pflichtpraktikanten beträgt die monatliche Mindestentschädigung 800 Euro. Bei Gewährung der freien Wohnung wird kein Sachbezug angerechnet. Es besteht auch Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankenstand, Feiertagsentgelt und Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Die Sonderzahlungen sind sozialversicherungspflichtig und sind nach Beendigung des Praktikums anteilig abzurechnen mit 17 % vom gesamten Entgelt.

Beispiel - Fachschulpraktikant für Pferdewirtschaft:

Monatliches Bruttoentgelt:		€ 800,00
Dienstnehmerbeitrag:	14,12 % v. Bruttoentgelt*	€ 112,96
	0,75 % Landarbeiterkammerumlage	€ 6,00
Abzüglich Dienstnehmerbeitrag		- € 118,96
	Dienstgeberbeitrag: 20,48 %	€ 163,84
	BV-Beitrag (1,53 % ab 2. Beschäftigungsmonat)	<u>€ 12,24</u>
		€ 176,08
Auszahlungsbetrag (mtl. Bruttoentgelt – Dienstnehmerbeitrag)		<u>€ 681,04</u>

*) Bei einem Bruttoeinkommen bis 1.951 € **entfällt** der Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 2,95 %.

Wenn die Beschäftigungsdauer im jeweiligen Kalenderjahr kürzer als ein Monat ist, wird das monatliche Entgelt aliquotiert: **mtl. Bruttoentgelt : 30 x Anzahl der Beschäftigungstage**.

Meldepflicht bei Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK)

Pflichtpraktikanten sind **vor Arbeitsantritt** bei der ÖGK anzumelden. Die Anmeldung erfolgt auf elektronischem Wege mittels ELDA-Programm der ÖGK (www.elda.at).

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

Abrechnung (mBGM)

Sämtliche Bereiche in der Sozialversicherung werden in der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** (www.gesundheitskasse.at) zusammengefasst.

Praktikanten werden wie Landarbeiter abgerechnet mit der **Beschäftigtengruppe „Land- und Forstarbeiter“**.

Der Sozialversicherungsbeitrag ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung abzurechnen. Die mBGM gilt immer für einen ganzen Beitragszeitraum (Kalendermonat) und ist für jeden Versicherten **bis zum 15. des Folgemonats elektronisch zu übermitteln**. Die Beitragsforderung wird vom Krankenversicherungsträger auf Grund der gemeldeten Grundlagen erstellt. Die Beiträge sind unaufgefordert innerhalb von 15 Tagen nach Fälligkeit zu entrichten.

Freie Station

Die freie Station kann als Sachbezug vom vereinbarten Bruttoentgelt abgezogen werden. Für die freie Unterkunft mit Versorgung zu allen Mahlzeiten beträgt der monatliche Sachbezug 196,20 Euro. Wenn nur die freie Unterkunft gewährt wird, beträgt der monatliche Sachbezug 39,24 Euro.

Urlaub

Beim langen Pflichtpraktikum besteht ein Urlaubsanspruch im aliquoten Ausmaß. Wenn ein Dienstnehmer ein ganzes Jahr beschäftigt ist, beträgt das Urlaubsausmaß 30 Werktage. Für die Aliquotierung nach der Beschäftigungsdauer gibt es folgende Rechenformel:

$30 : 366 \times \text{Anzahl der Beschäftigungstage}$

Wenn der Urlaub bis zum Ende des Praktikums nicht verbraucht wird, gebührt eine Ersatzleistung.

Betriebliche Vorsorge (BV)

Ab dem 2. Monat des Dienstverhältnisses - der erste Monat ist beitragsfrei - zahlt der Arbeitgeber die Betriebliche Vorsorge in der Höhe von 1,53 % des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts an eine BV-Kasse. Der BV-Beitrag wird von der Österr. Gesundheitskasse eingehoben und an die ausgewählte BV-Kasse weitergeleitet. Wenn keine BV-Kasse ausgewählt wird, erfolgt eine Zuweisung durch die Gesundheitskasse.

Lohnzettel - Finanzamt

Dieser ist bis spätestens zum 28. Februar des Folgejahres mittels ELDA an das Finanzamt zu übermitteln. Empfohlen wird, den **Jahreslohnzettel nach Beendigung des Praktikums an das zuständige Finanzamt** zu übermitteln.

Versicherungspflicht

Für das lange Pflichtpraktikum besteht eine Unfall-, Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung.

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.

[Arbeitsplatzevaluierung Land OÖ](#)

Die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) macht eine kostenlose Betriebsberatung zur Feststellung von technischen und baulichen Mängeln.

Familienbeihilfe

Das Einkommen des Praktikanten führt zu keinem Wegfall der Familienbeihilfe, wenn das jährliche Einkommen den Betrag von 15.000 Euro nicht übersteigt.

Einkommen für Pflichtpraktikanten

KV – landwirtschaftliche Betriebe:

HLA und Fachschulpraktikanten (kurzes Pflichtpraktikum)	€	518,00
Lehrpraktikanten (lange Fachschulpraxis)	€	800,00
Praktikanten von Universitäten	€	910,00

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 2023

KATEGORIE	Bruttlohnsätze
1. Wirtschaftler Betriebsführer Meister	€ 2.470,00
2. alle Facharbeiter Traktor- und Maschinenfahrer (hauptberuflich)	€ 2.068,00
3. angelernter Arbeiter Aushilfsfahrer bis 6 Monate	€ 1.772,00
4. Landarbeiter Viehwartungsarbeiter	€ 1.716,00
5. Anbau- und Erntehelfer bis maximal 9 Monate, ab 1.1.2024	€ 1.712,00

Für die Gewährung der freien Station oder Teilen davon, kann der Dienstgeber den Sachbezugswert vom Lohn abziehen gemäß der Anlage IV.

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 mit Ausbildung an der Bundesanstalt für Leibeserziehung in Baden bei Wien oder einer anderen gleichwertigen Ausbildung.

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 selbstständigen 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. Anbau- und Erntehelfer

In diese Kategorie fallen jene Anbau- und Erntehelfer, die als Saisonarbeitskräfte bis zu 9 Monate im Kalenderjahr beschäftigt sind.

Barlöhne für Tagelöhner - ab 1. September 2023

Barlöhne für Tagelöhner:

Taglohn in €:	
ohne Verpflegung	mit Verpflegung
€ 109,90	€ 95,20

Vorstehende Taglohnsätze gelten für fallweise beschäftigte Tagelöhner während der sechs Sommermonate für eine neunstündige Arbeitsleistung.

Im Tag- und Stundenlohn der fallweise beschäftigten Tagelöhner 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.

DIENSTSCHHEIN

Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben

1. Dienstgeber/in:

Adresse:

2. Dienstnehmer/in:

Adresse:

Sozialversicherungsnummer:

Mitglied der OÖ Landarbeiterkammer

3. Das Dienstverhältnis beginnt am _____

Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Das Dienstverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 19 Kollektivvertrag zum Monatsletzten gekündigt werden.

Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet am _____

Das Dienstverhältnis wird für die Dauer der Saisonarbeit in der Produktionssparte _____ befristet.

Es wird eine Probezeit von 1 Monat vereinbart, in welcher das Dienstverhältnis jederzeit 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 des Landarbeitsgesetzes 2021.

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. Dieses erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt ebenfalls bei Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn mindestens 15 Beschäftigungsjahre im selben Betrieb vorliegen. 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 Grundlohn beträgt brutto _____
- Der Stundenlohn beträgt daher 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.
Bei Vollbeschäftigung beträgt die gesetzliche Normalarbeitszeit 40 Wochenstunden.
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.

13. Betriebliche Vorsorgekasse:

14. Sonstige Vereinbarungen:

Alle zutreffenden Bestimmungen dieses Vertrages wurden angekreuzt.

Der Dienstnehmer erhält eine Durchschrift des Dienstscheines.

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber/in

Praktikantenvereinbarung

(kurzes Praktikum 2024)

Der Betrieb

.....

Adresse

.....

vertreten durch

.....

vereinbart mit dem Praktikanten/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 518 Euro** (Mindestentschädigung 2024).
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** von der gesamten Entschädigung ausbezahlt.
10. Der Praxisbetrieb hat dem Praktikanten über die Dauer der abgeleisteten Praxis eine Bestätigung auszustellen.

Der Praxisbetrieb:

Der Praktikant:

.....

.....

Arbeitsstunden 2024

In diese Liste sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, Urlaubstage (U), Krankenstandstage (K) und Zeitausgleichstage (Z) einzutragen.

Arbeitgeber/in: _____
 Arbeitnehmer/in: _____

Feiertag - blau markiert
 Sonntag - gelb markiert

Wöchentliche Arbeitszeit: _____ Stunden mit flexibler Normalarbeitszeit zwischen 32 und 48 Wochenstunden auf Basis einer 40-Stundenwoche

Monat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	Arbeits- stunden	Unterschrift Arbeitnehmer/in			
Jänner	Blau					Blau	Blau																													
Februar				Blau						Blau																										
März																																				
April																																				
Mai																																				
Juni																																				
Juli																																				
August																																				
September																																				
Oktober																																				
November																																				
Dezember																																				
Arbeitsstunden 1)																																				
LFZ-Stunden 2)																																				
Überstunden 3)																																				

1) Tatsächlich geleistete Arbeitszeit

2) Freie Stunden für Urlaubstage (U), Krankenstandstage (K) und Feiertage (F) 6,66 Stunden pro Tag bei 6-Tageswoche od. 8 Stunden pro Tag bei 5-Tageswoche