Bundesministerium
Landwirtschaft, Regionen
und Tourismus

KMU FORSCHUNG

Vergleichende Analyse der Lohn- und Sozialstandards in der Landwirtschaft

Abschlussbericht

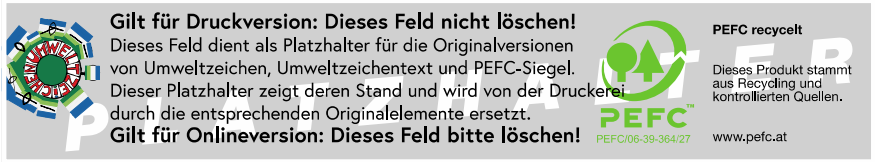
Vergleichende Analyse der Lohn- und Sozialstandards in der Landwirtschaft

Wien, Oktober 2024

Impressum

Projektnehmerin: KMU Forschung Austria
Adresse: Gußhausstraße 8, 1040 Wien
Projektleiter: Wolfgang Ziniel
Tel.: 01 505 97 61
E-Mail: w.ziniel@kmuforschung.ac.at
Projektmitarbeiter*innen: Julia Zwanzinger, Svetlana Pischikova und Thomas Oberholzner (Review)
Projektlaufzeit: Juni 2024 bis September 2024

Alle Rechte vorbehalten.



Wien, 2024. Stand: 27. November 2024

Inhalt

1 Zusammenfassung 6

2 Einleitung 11

3 Kostenkalkulation Österreich 13

3.1 Lohnnebenkosten 15

3.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten 15

3.1.2 Sonderzahlungen 21

3.1.3 Personalbezogene Abgaben 21

3.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit 24

3.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig) 24

3.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe 25

3.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde 27

3.4 Entgelte für Überstunden 28

3.5 Freie Station 29

3.6 Kalkulation der Nettoentgelte der Dienstnehmer*innen 30

3.6.1 Überblick über die rechtlichen Bestimmungen 30

3.6.2 Brutto-Netto Überleitung der Entgelte 30

4 Kostenkalkulation Deutschland 34

4.1 Lohnnebenkosten 36

4.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten 36

4.1.2 Sonderzahlungen 41

4.1.3 Personalbezogene Abgaben 42

4.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit 45

4.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig) 45

4.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe 47

4.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde 49

4.4 Entgelte für Überstunden 52

4.5 Verpflegung, Unterkunft und Wohnung 52

4.6 Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte 53

5 Lohn- und Sozialkosten im Vergleich 56

5.1 Bruttolöhne 57

5.2 Nettolöhne 59

5.3 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten 59

5.4 Sozialabgaben 60

5.5 Lohnnebenkosten 61

5.6 Kosten je Arbeitsstunde 62

5.7 Detailvergleiche 64

5.8 Sonderregelungen Südtirol 67

5.9 Sonderregelungen Frankreich 68

6 Fazit 70

Anhang 72

Übersicht Kollektivverträge 72

Tabellen- und Grafikverzeichnis 76

1 Zusammenfassung

Die Landwirtschaft nimmt eine wesentliche Stellung innerhalb der Wertschöpfungskette von Agrargütern und Lebensmitteln ein. In Österreich und Europa ist ein struktureller Wandel der Landwirtschaft zu beobachten, der mit einem Rückgang an Betrieben und Beschäftigten einhergeht. Dieser Rückgang der Betriebe und Beschäftigten in der Landwirtschaft ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Dazu zählen der technologische Fortschritt, die Intensivierung des Maschineneinsatzes, die Verfügbarkeit alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten, Unterschiede in den Einkommen, die Arbeitskräftemobilität, die Migration und die Verstädterung.

Die Saisonalität der Landwirtschaft führt zu einer hohen Nachfrage an zusätzlichen Arbeitskräften bei Beschäftigungsspitzen, beispielsweise bei der Ernte. Diese konnten früher noch zu wesentlichen Teilen durch Familienmitglieder abgedeckt werden. Heute ist dies in der Regel ausschließlich durch Saisonkräfte möglich.

Die Entlohnung von Arbeitskräften in der Landwirtschaft befindet sich regelmäßig im Spannungsfeld zwischen wettbewerbsfähigen Preisen und angemessenen Lohn- und Sozialstandards. Zusätzlich haben der Ukraine-Krieg und die allgemeine Teuerungsrate in den letzten Jahren zu deutlichen Preissteigerungen (z.B. Energie-, Düngemittel-, Pflanzenschutzkosten, aber auch Personalkosten) geführt. Das hat die Betriebe in der Landwirtschaft in Österreich in den letzten Jahren deutlich belastet, und zu erhöhten Produktionskosten und wirtschaftlichen Unsicherheiten geführt.

Die Arbeitskosten und Sozialstandards für Arbeitskräfte weisen innerhalb der europäischen Landwirtschaft signifikante Unterschiede auf. Diese basieren auf verschiedenen Faktoren. Zu diesen zählen das allgemeine Lohnniveau, sowie die arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für die Landwirtschaft im jeweiligen Land. Insbesondere wirken sich arbeitgeberseitige Sozialversicherungsbeiträge und andere Abgaben deutlich auf die Arbeitskosten aus.

Im Jahr 2021 wurde von der KMU Forschung Austria im Auftrag des *Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus* (BML) erstmals eine vergleichende Analyse in sieben europäischen Ländern durchgeführt (vgl. BML *DaFNE*, Projekt *LoSoLe*). Die Untersuchung umfasste Österreich, Deutschland, die Schweiz, Italien, Spanien, Ungarn und Polen. Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen: Im

europäischen Vergleich verzeichnet Österreich sowohl relativ hohe Bruttolöhne als auch Kosten pro Arbeitsstunde für unbefristet und befristet Beschäftigte in der Landwirtschaft. Länder mit hohen Lohnnebenkosten, wie Österreich, Italien und Spanien, weisen im Verhältnis zum Bruttolohn hohe Arbeitskosten auf. Im Fazit empfiehlt die Studie *LoSoLe* die Entwicklung neuer Modelle saisonaler oder temporärer Beschäftigung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Landwirtschaft.

Die vorliegende Nachfolgestudie *LoSoLe24* repliziert die ursprünglichen Berechnungen für Österreich und Deutschland auf Basis neuer, aktueller gesetzlicher und kollektivvertraglicher Rahmenbedingungen. Im Rahmen eines Exkurses werden ausgewählte gesetzliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen für Saisonarbeitskräfte in Südtirol und Frankreich diskutiert.

Besonderheiten der rechtlichen Rahmenbedingungen im Ländervergleich

- In Österreich sind die arbeitsrechtlichen Bedingungen der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft im Landarbeitsgesetz 2021 (LAG) sowie den jeweilig anzuwendenden Kollektivverträgen je nach Bundesland und Betriebsart festgelegt.
- In Deutschland regeln die allgemeingültigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz etc. die Arbeitsbedingungen. Zusätzlich bestehen in jedem Bundesland Tarifverträge. Bei weitem nicht alle Betriebe sind jedoch tarifgebunden.

Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft

Länderübergreifend kommen 3 Beschäftigtengruppen in der Landwirtschaft am häufigsten vor, und zwar:

- Unbefristet beschäftigte Landarbeiter*innen (angelernte Kräfte, Hilfskräfte, gegebenenfalls Fachkräfte und Meister*innen)
- Befristet beschäftigte Hilfskräfte, Saisonkräfte und Erntehelfer*innen
- Landarbeiter*innen im Rahmen von Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung
    - Dazu zählt das Modell der kurzfristigen Beschäftigung in Deutschland, das zum Einsatz kommt, wenn eine Befristung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr erfolgt und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Für diese Beschäftigtengruppe fallen für Arbeitgeber*innen nur geringe personalbezogene Sozialabgaben in der Höhe von 1,4 % des Bruttolohnes an.

Komponenten der Arbeitskosten

- Der Bruttolohn pro Zeiteinheit (Monatslohn bzw. Stundenlohn) bildet die Basis für die Ermittlung der Lohnnebenkosten.
- Als zweite Komponente spielen die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten (Feiertage, Urlaube, Krankenstandstage und sonstige bezahlte Abwesenheitszeiten) für die Berechnung der Arbeitskosten eine Rolle.
- Die dritte Komponente der Arbeitskostenberechnung stellen die Sonderzahlungen dar. Die Sonderzahlungen in Form eines 13. und 14. Entgelts sind nur in Österreich normativ verankert, in Deutschland aber dennoch verbreitet.
- Als vierte Komponente werden die personalbezogenen Abgaben als Summe der arbeitgeberseitig zu tragenden Sozialabgaben herangezogen. Österreich hat im Vergleich zu Deutschland hohe personalbezogene Sozialabgaben, hingegen werden nur minimale Sozialabgaben im Rahmen der Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung in Deutschland fällig.
- Als Lohnnebenkosten werden insgesamt die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, die Sonderzahlungen und die personalbezogenen Abgaben definiert. In Österreich fallen deutlich höhere Lohnnebenkosten an.

Bruttolöhne und Kosten je Arbeitsstunde

- In Hinblick auf die Bruttolöhne je vertraglicher Arbeitsstunde der unbefristeten Arbeitskräfte (angelernte Arbeitskräfte und Hilfskräfte) liegt Österreich mit € 13,7 (inkl. Sonderzahlungen) im Ländervergleich unter Deutschland (€ 15,3). Bei den befristeten Arbeitskräften liegt Österreich mit einem Bruttolohn je vertraglicher Arbeitsstunde (inkl. Sonderzahlungen) in der Höhe von € 12,3 knapp unter Deutschland (€ 12,4).
- Die Kosten je effektiver Arbeitsstunde liegen in Österreich bei den unbefristeten Arbeitskräften mit € 21,3 unter Deutschland (€ 22,7), bei den befristeten Arbeitskräften mit € 18,9 über Deutschland (€ 18,2).
- Die Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung in Deutschland sind hingegen durch geringe personalbezogene Abgaben geprägt. Daher fallen bei dieser Beschäftigungsform die Kosten der Arbeitsstunden nur geringfügig höher aus als die Bruttolöhne der Saisonarbeitskräfte.

Im Rahmen der durchgeführten Analysen konnten bestimmte wettbewerbsrelevante Nachteile Österreichs (wie das Fehlen von Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung) hinsichtlich der Arbeitskosten identifiziert werden. Des Weiteren resultieren aus der Größenstruktur landwirtschaftlicher Betriebe sowie der Topografie des Landes, welche durch einen hohen Anteil an landwirtschaftlich benachteiligten Berggebieten gekennzeichnet ist, bestimmte Produktivitätsnachteile im Vergleich zu Deutschland. Der politische Handlungsspielraum ist mutmaßlich lediglich im Kontext der Sozialabgaben gegeben.

Tabelle 1: Saisonkräfte: Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse im Vergleich

Vergleich	Österreich	Deutschland	Sonderform Deutschland
Bruttolohn monatlich	**€ 1 828**	**€ 2 157**	**€ 2 157**
zzgl. aliquoter Anteil Sonderzahlung	€ 304,70		
Bruttolohn inkl. Sonderzahlung	**€ 2 133**	**€ 2 157**	**€ 2 157**
Nettoentgelt inkl. Sonderzahlung	**€ 1 750**	**€ 1 647**	**€ 2 049**
Lohnnebenkosten bez. auf Anwesenheitsentgelt in %	79,7%	46,5%	19,3%
Summe Sozialabgaben in %	28,9%	23,2%	1,4%
Bruttolohn/Stunde	**€ 12,3**	**€ 12,4**	**€ 12,4**
Peronal-(Arbeits-)kosten/Stunde	**€ 18,9**	**€ 18,2**	**€ 14,8**

Sonderregelungen für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft, wie sie in anderen europäischen Ländern bzw. Regionen bestehen (z.B. in Deutschland, Ungarn, Polen, Frankreich oder Südtirol), könnten unter den derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine wirksame Maßnahme darstellen, um die Arbeitskosten für die landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich nicht zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen europäischen Agrarländern werden zu lassen.

2 Einleitung

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus durchgeführt. Die Studie hat zum Ziel, die Arbeits- und Sozialkosten in der österreichischen und deutschen Landwirtschaft zu vergleichen. Im Rahmen der Studie wurden zunächst die konkreten gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmenbedingungen in Österreich und Deutschland erhoben. Auf dieser Basis erfolgt eine Kalkulation der Kosten einer effektiven Arbeitsstunde sowie eine Brutto-Netto-Überleitung für Österreich und Deutschland. Neben Deutschland konkurrieren u. a. auch Südtirol und Frankreich mit Österreich auf den Produktmärkten und um Arbeitskräfte in der Landwirtschaft. In diesem Kontext werden in der Studie bestimmte, für die Landwirtschaft vorteilhafte gesetzliche Regelungen in Südtirol und Frankreich dargestellt.

Im Mittelpunkt der Studie stehen folgende Forschungsfragen:

- Wie hoch sind die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde unter Berücksichtigung aller personalbezogenen Nebenkosten für die landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich und in Deutschland?
- Wie haben sich die Rahmenbedingungen und die Kosten im Vergleich zur Vorstudie aus dem Jahr 2022 verändert?
- Wie hoch sind die Nettoentgelte der Saisonkräfte in Österreich und Deutschland?
- Lassen sich in den Vergleichsländern Südtirol und Frankreich bestimmte, für die Landwirtschaft vorteilhafte gesetzliche Regelungen identifizieren?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird folgendermaßen vorgegangen: In den nächsten beiden Kapiteln (Kapitel 3 und 4) erfolgt die Kalkulation der Lohn- und

Sozialkosten für Österreich und Deutschland inklusive eines Vergleichs mit den Ergebnissen der Analyse aus dem Jahr 2022. Dabei wird jeweils wie folgt vorgegangen:

1. Screening rechtlicher Rahmenbedingungen (Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, …)
2. Recherche und Analyse von relevanten Daten (Durchschnittslöhne, Krankenstände, sonstige Abwesenheiten, …)
3. Kostenkalkulation

In Kapitel 5 werden die ermittelten Lohn- und Sozialkosten im Ländervergleich dargestellt. Das Fazit der Untersuchung ist im letzten Kapitel dargestellt.

3 Kostenkalkulation Österreich

Dieses Kapitel widmet sich der Fragestellung, welche Kosten eine produktive Arbeitsstunde in landwirtschaftlichen Betrieben verursacht. Dabei werden alle personalbezogenen Nebenkosten berücksichtigt. Im ersten Schritt werden die Lohnnebenkosten ermittelt, was für die Berechnung der gesamten Kosten einer effektiven Arbeitsstunde Voraussetzung ist.

Als Lohnnebenkosten werden jene Teile der Personalkosten (Arbeitskosten) bezeichnet, die über das Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit (Direktlohn, Leistungslohn) hinaus vom/von der Arbeitgeber*in zu tragen sind. Die Lohnnebenkosten werden in Prozent des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt.

Der Begriff der Lohnnebenkosten im weiteren Sinne umfasst ganz allgemein drei Komponenten:

- Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten der Arbeitskräfte wie z. B. Feiertage, Urlaub oder Krankenstand (Lohnfortzahlung).
- Sonderzahlungen an die Arbeitskräfte wie die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss.
- Personalbezogene Abgaben wie Sozialbeiträge, Steuern und ähnliche Kosten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Die Nebenkosten können sich auf Ebene der einzelnen Betriebe sowie von Arbeitnehmer*in zu Arbeitnehmer*in aufgrund von individuellen Parametern wie Krankenstand, sonstigen Fehlzeiten oder individuell gewährten Zulagen unterscheiden.

Die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sind in Österreich vom Entlohnungsniveau grundsätzlich unabhängig. Es ist jedoch zu beachten, dass bei einem Monats-Bruttoentgelt über der SV-Höchstbeitragsgrundlage (für 2024: € 6.060,-) der Nebenkostensatz wegen des Wegfalls der Sozialversicherung für den übersteigenden Betrag prozentuell sinkt. Mit Blick auf die Löhne in der Landwirtschaft dürfte dies jedoch keine Rolle spielen.

Die nachfolgenden Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten für folgende Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft dar:

Ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen: Beschäftigte mit besonderer Qualifikation oder Erfahrung in land- und forstwirtschaftlichen Berufen.

Ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal: Beispielsweise Hof- und Feldarbeiter*innen, Hilfsarbeiter*innen.

Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen: Saisonal eingesetzte Arbeitskräfte.

Diese Beschäftigungsgruppen sind die am häufigsten vorkommenden Formen der unselbstständig Beschäftigten in der österreichischen Landwirtschaft und werden daher im Hinblick auf die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde sowie auf die Lohnnebenkosten im Verhältnis zur Anwesenheitszeit untersucht.

Tendenziell sind bei den Gutsbetrieben, im Zierpflanzenbau und in der Tierhaltung häufiger Facharbeiter*innen anzutreffen, während im Bereich Gartenbau überwiegend saisonale Arbeitskräfte eingesetzt werden. Dies wirkt sich auf die durchschnittlichen Stundenkosten aus.

Ein Großteil der Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen kommt aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten der EU. EU und EWR-Bürger*innen sowie Schweizer*innen benötigen keine Beschäftigungsbewilligung, da sie österreichischen Staatsbürger*innen gleichgestellt sind. Bei Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen im Sinne des Ausländerbeschäftigungsgesetzes handelt es sich um drittstaatsangehörige Dienstnehmer*innen, die nach einer erteilten Beschäftigungsbewilligung für eine befristete Saisonbeschäftigung bei einem/einer Arbeitgeber*in zugelassen werden. Die Bewilligung darf die gesetzliche Höchstdauer von sechs Monaten bzw. sechs Wochen für die Erntehelfer*innen nicht überschreiten, jedoch dürfen für eine Saisonarbeitskraft innerhalb von 12 Monaten Bewilligungen auf höchstens neun Monate erteilt oder verlängert werden.

Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Landarbeitsgesetz 2021[1] (LAG) sowie auf den

[1] Seit 1.7.2021 gilt in allen Bundesländern das Landarbeitsgesetz 2021.

jeweilig anzuwendenden Kollektivverträgen[2] (je nach Bundesland sowie Betriebsart wie landwirtschaftlichen Betrieben, Gartenbaubetrieben, Erwerbsgärtnereien, bäuerlichen Betrieben, Gutsbetrieben etc.). Die Kollektivverträge stehen im Stufenbau der Rechtsordnung unter Gesetzen und dürfen einem solchen folglich nicht widersprechen. Ebenso dürfen Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge Bestimmungen der kollektiven Vereinbarung weder beschränken noch aufheben. Sondervereinbarungen sind nur gültig, wenn sie im Kollektivvertrag nicht ausgeschlossen werden, für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die nicht im Kollektivvertrag geregelt wurden. Aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber*innen in den Landwirtschaftskammern (bzw. der Wirtschaftskammer) gelten die zwischen den kollektivvertragsfähigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossenen Kollektivverträge auch für jene Dienstnehmer*innen, die keine Mitglieder eines Gewerkschafts- bzw. Arbeitnehmerverbandes sind („Außenseiterwirkung“). Folglich sind Kollektivverträge auf mehr als 90 % der Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

3.1 Lohnnebenkosten

Lohnnebenkosten bezeichnen indirekte Arbeitskosten. Zu den wesentlichen Teilen der Lohnnebenkosten zählen bezahlte Nichtanwesenheitszeiten, Sonderzahlungen und personalbezogene Abgaben. Im Folgenden werden diese drei Komponenten der Lohnnebenkosten für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft im Detail dargestellt.

3.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten

Ein erster Schritt zur Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts (Leistungsentgelts), das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag dient. Zu diesem Zweck müssen die Anwesenheitsstunden/Jahr (Leistungsstunden/Jahr) ermittelt werden. Von der vertraglichen Brutto-Jahresarbeitszeit werden alle Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (Ausfallzeiten) in Abzug gebracht. Dabei ist von langjährigen Durchschnittswerten auszugehen. Im Zuge dessen wurden die nachfolgenden Annahmen getroffen.

[2] Eine Auflistung der im Rahmen der Studie verwendeten Kollektivverträge findet sich im Anhang.

Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat (bei Außerachtlassung von Schalttagen) 365 Tage. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich daraus durchschnittlich 52,14 Wochen/Jahr, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eine durchschnittliche vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit von 2.085,71 Stunden ergeben. Die Anzahl der Arbeitstage, an denen die vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit zu erfüllen ist, ergibt sich nach Division dieser Jahresstunden durch die durchschnittlichen Stunden/Arbeitstag (als Ergebnis der Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche, im Beispiel 6,7 Stunden/Arbeitstag bei einer 6-Tageswoche). Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung im langjährigen Durchschnitt 312,86 Arbeitstage/Jahr.

Die folgende Tabelle liefert eine Übersicht der jährlichen vertraglichen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Dienstnehmer*innen.

Tabelle 2: Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten

Vergleich	**Wochenarbeits-zeit**	**Arbeitstage/ Woche**	**Ø Std/Arbeitstag**	**Ø Std/Monat**
Ausgangsdaten	40,0 Std	6 Tage	6,7 Std	173,81 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.080,00	312,00
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	5,71	0,86
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	**365,00**	**52,14**	**2.085,71**	**312,86**

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Die nachstehende Tabelle enthält eine Auflistung der Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr.

Tabelle 3: Feiertage und arbeitsfreie Tage

Feiertage und arbeitsfreie Tage	Datum (2024)	Anzahl	2024		langjähriger Ø
			Wochentag	Anzahl	
Ostersonntag	31.03.	1	So	0	0
Ostermontag	01.04.	1	Mo	1	1
Christi Himmelfahrt	09.05.	1	Do	1	1
Pfingstsonntag	19.05.	1	So	0	0
Pfingstmontag	20.05.	1	Mo	1	1
Fronleichnam	30.05.	1	Do	1	1
feste Feiertage		6		4	4
Neujahr	01.01.	1	Mo	1	
Heilige 3 Könige	06.01.	1	Sa	1	
Staatsfeiertag	01.05.	1	Mi	1	
Maria Himmelfahrt	15.08.	1	Do	1	
Nationalfeiertag	26.10.	1	Sa	1	
Allerheiligen	01.11.	1	Fr	1	
Maria Empfängnis	08.12.	1	So	0	
Christtag	25.12.	1	Mi	1	
Stefanitag	26.12.	1	Do	1	
bewegliche Feiertage		**9**		**8**	**7,71**
Summe Feiertage		**15**		**12**	**11,71**
Hl. Abend	24.12.	0,5	Di	0,50	
Silvester	31.12.	0,5	Di	0,50	
arbeitsfreie Tage[3]		**1**		**1**	**0,86**
Summe Feiertage und arbeitsfreie Tage		**16**		**13**	**12,57**

[3] Der 24. Dezember sowie der 31. Dezember sind bei dem überwiegenden Teil der Bundesländer-KVs ab 12:00 arbeitsfrei. Daher wird österreichweit mit jeweils einem halben freien Tag gerechnet.

Im Vergleich zu den Daten aus der Vorstudie (*LoSoLe*-Bericht aus dem Jahr 2022) hat sich die Anzahl der beweglichen Feiertage bzw. die Summe der Feiertage um 1 Tag erhöht (Anzahl der beweglichen Feiertage im Jahr 2021: 7, Summe der Feiertage im Jahr 2021: 11). Kalkuliert wird allerdings mit den langjährigen Durchschnitten.

Gesetzliche Feiertage

Von den 15 gesetzlichen Feiertagen, fallen bei einer 6-Tage-Woche (Montag - Samstag) im langjährigen Durchschnitt 11,71 Feiertage auf Arbeitstage. Im Sinne einer besseren internationalen Vergleichbarkeit werden im Rahmen der Kalkulation nur die gesetzlichen Feiertage berücksichtigt. Die in den jeweiligen Kollektivverträgen angegebenen, für einzelne Bundesländer geltenden Feiertage, sind nicht Teil der Kalkulation.

Zusätzliche arbeitsfreie Tage

In den folgenden Berechnungen werden auf Basis der Kollektivverträge für alle Bundesländer und Betriebsarten für den 24. Dezember und den 31. Dezember jeweils 0,5 arbeitsfreie Tage angenommen, woraus sich als langjähriger Durchschnitt 0,86 Arbeitstage ergeben. Es ergeben sich somit im langjährigen Durchschnitt insgesamt 12,57 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf Arbeitstage fallen. Im Jahr 2024 fallen 13 Feiertage auf Arbeitstage (im Jahr 2021: 12).

Urlaub

Die durchgehend beschäftigten Landarbeiter*innen haben gemäß den jeweils geltenden Kollektivverträgen einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen[4] bei einer 6-Tage-Woche für jedes Dienstjahr. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Diese Regelung gilt auch für Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen – sie erwerben einen aliquoten Urlausanspruch im Verhältnis zu ihrer zurückgelegten Dienstzeit.

[4] Nach Vollendung des 25. Dienstjahres beträgt das Urlaubsausmaß 36 Werktage bei einer 6-Tage-Woche. Diese Variante wird jedoch nicht dargestellt.

Sonstige Ausfallzeiten

Die sonstigen Ausfallzeiten umfassen Krankenstandszeiten und sonstige Arbeitsverhinderungen.

Krankenstand: Bei der Ermittlung der Anwesenheitszeit werden bei den Facharbeitern*innen, angelerntem Personal sowie Erntehelfer*innen die Krankenstandstage für Arbeiter der Wirtschaftsklasse „A, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ gemäß den Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger im Jahr 2022 angesetzt. Als Basis für die Erfassung der Krankenstandsfälle und –tage durch den Dachverband wird die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt herangezogen. Als Krankenstandstage werden alle Kalendertage (7-Tage-Woche) der Arbeitsunfähigkeit erfasst. Für die nachfolgenden Kalkulationen wurde für alle vom Dachverband erfassten Kalendertage ein Durchschnittswert für eine 6-Tage-Woche gerechnet[5]. Es kommt bei den Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen hinsichtlich der Krankenstände zu deutlich weniger Ausfallszeiten. Im Rahmen der Berechnung wird jedoch auch für diese Beschäftigungsgruppe der Krankenstand auf Basis des Dachverbandes herangezogen.

Sonstige Arbeitsverhinderungen: Gründe für sonstige Arbeitsverhinderungen umfassen Arztbesuche, Behördenwege, Weiterbildungs- und Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz, Familienangelegenheiten wie Eheschließung, Wohnungswechsel, Tod naher Angehöriger, etc.

Für die nachfolgende Kalkulation wurden bei den durchgehend beschäftigten Arbeitskräften im Durchschnitt zwei Arbeitstage pro Jahr als sonstige Arbeitsverhinderungen angenommen. Bei den Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen werden keine sonstigen Arbeitsverhinderungszeiten angesetzt.

Zeitermittlung ganzjährige Beschäftigter

Die folgende Tabelle zeigt detailliert die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für die untersuchten Beschäftigungsgruppen auf Ganzjahresbasis. Die Kalkulation der Lohnnebenkosten sowie der Kosten einer Arbeitsstunde erfolgen für alle drei Beschäftigungsgruppen auf Basis jährlicher Werte, da die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sowie die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde grundsätzlich von einer

[5] Diese Methodik wird von der KMU Forschung Austria bei der Lohnnebenkostenbestimmung in unterschiedlichen Branchen verwendet.

Umrechnung auf eine saisonale Beschäftigung (monatlich, halbjährlich etc. im Falle von Saisonarbeitskräften) unabhängig sind, da es sich dabei um eine bloße Aliquotierung handelt.

Tabelle 4: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

Arbeitszeitkategorie	Facharbeiter*innen		Angelerntes Personal		Saisonarbeitskräfte	
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	312,9		312,9		312,9	
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	12,6	4,8	12,6	4,8	12,6	4,8
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	**300,3**		**300,3**		**300,3**	
4. Urlaub	30,0	11,5	30,0	11,5	30,0	11,5
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	**270,3**		**270,3**		**270,3**	
6. Krankenstand	8,4	3,2	8,4	3,2	8,4	3,2
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	2,0	0,8	2,0	0,8	0,0	0,0
8. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	**259,9**	**100**	**259,9**	**100**	**261,9**	**100**

Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	**43,3**	**100**	**43,3**	**100**	**43,6**	**100**
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	**1.732,5**	**100**	**1.732,5**	**100**	**1.745,8**	**100**

Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,2	33,2	33,5

9. Nichtanwesenheits-zeiten/ Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesen-heitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeits-tage	53,0	20,4	53,0	20,4	51,0	19,5
	Wochen	8,8	20,4	8,8	20,4	8,5	19,5
	Stunden	353,3	20,4	353,3	20,4	339,9	19,5

Aufgrund des Anstiegs der durchschnittlichen Krankenstandstage (8,4 Tage nach den Daten für das Jahr 2022 gegenüber 7,8 Tagen im Jahr 2019) ist die Anwesenheitszeit im Jahr 2024 im Vergleich zur Vorstudie leicht rückläufig (minus 0,6 Tage).

3.1.2 Sonderzahlungen

Sowohl für die durchgehend beschäftigten qualifizierten Arbeitskräfte als auch für Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld. Bei den durchgehend beschäftigten Dienstnehmer*innen betragen diese Sonderzahlungen je ein Monatsbezug für Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration. Bei den Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen besteht ein anteilsmäßiger Anspruch auf die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. In einzelnen Bundesländern erhalten die Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen im 1. und 2. Dienstjahr nicht die vollen Zuschüsse (173 Arbeitsstunden) ausbezahlt, sondern 155 Arbeitsstunden. Bei den Gutsbetrieben in Wien, Niederösterreich und Burgenland erhalten die Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen grundsätzlich einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld auf Basis von 160 Arbeitsstunden. Jedenfalls werden der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld nach Maßgabe der im Kalenderjahr zurückgelegten Arbeitstage aliquot bei Dienstende ausgezahlt. Im Rahmen dieser Kalkulation wird mit vollen Zuschüssen gerechnet (jeweils ein Monatsbezug).

3.1.3 Personalbezogene Abgaben

- **Sozialversicherung:** Alle untersuchten Beschäftigungsgruppen (ganzjährig beschäftigte qualifizierte Arbeiter*innen, Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer*innen[6]) gelten bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung als Dienstnehmer*innen und sind somit beitragspflichtig. Für alle ist im Hinblick auf die Beitragshöhe die Beschäftigungsgruppe der Landarbeiter*innen anzuwenden. Die in der Kalkulation angesetzten Beiträge umfassen zwecks Ermittlung der Lohnnebenkosten ausschließlich den Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt).
- **Dienstgeberbeitrag (DB) zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF):** Alle Dienstgeber*innen, die im Bundesgebiet Dienstnehmer*innen beschäftigen, haben einen Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds abzuführen. Dem

[6] Die Erntehelfer*innen gelten bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung seit dem 01.01.2019 als Dienstnehmer*innen. Für sie sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Beitrag in Höhe von 3,9 % der Bemessungsgrundlage unterliegen sowohl die laufenden Bezüge als auch die Sonderzahlungen. Da sowohl die ganzjährig beschäftigten Facharbeiter*innen als auch die Saisonarbeiter*innen sowie die Erntehelfer*innen ein Dienstverhältnis gem. § 47 Abs. 2 EStG[7] aufweisen, haben Arbeitgeber*innen den Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds zu leisten.

- **Kommunalsteuer:** Diese beträgt 3,0 % der Bemessungsgrundlage und wird von den laufenden Bezügen und Sonderzahlungen eingehoben. Der Kommunalsteuer unterliegen die Arbeitslöhne der Dienstnehmer*innen im Sinne des KommStG. Die Arbeitslöhne der ganzjährig beschäftigten Facharbeiter*innen, der Saisonarbeiter*innen sowie der Erntehelfer*innen unterliegen der Kommunalsteuer, da bei allen drei Beschäftigungsgruppen ein Dienstverhältnis gem. § 47 Abs 2. EStG erfüllt ist.
- **Abfertigungskosten (Abfertigung nach dem neuen System):** Bei der Abfertigung werden seit dem 1.1.2003 Dienstnehmer*innen unterschieden, die nach der alten oder der neuen Regelung behandelt werden. Bei der neuen Regelung fallen generell 1,53 % des Bruttoentgelts als Abfertigungskosten an. Für die Berechnung der Lohnnebenkosten wird ausschließlich der Prozentsatz nach dem Abschnitt 9 des LAG 2021, die sogenannte „Abfertigung neu“ herangezogen[8]. Der/die Arbeitgeber*in ist verpflichtet, für den/die Arbeitnehmer*in, dessen/deren Dienstverhältnis länger als ein Monat dauert, einen Abfertigungsbeitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt 1,53 % des monatlichen beitragspflichtigen Entgelts inklusive aller Sonderzahlungen ohne Beachtung der Höchstbeitrags-grundlage. Die Leistungen, die als beitragspflichtiges Entgelt zu verstehen sind, sind im § 49 Abs. 1 und 2 ASVG beschrieben.

  Im Falle von Erntehelfer*innen besteht ebenfalls eine Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorgekasse bei einem länger als einen Monat andauernden Arbeitsverhältnis. Im Rahmen dieser Studie wird die Annahme getroffen, dass die Erntehelfer*innen mindestens für einen Monat beschäftigt sind.

[7] § 47 Abs. 2 EStG: „Ein Dienstverhältnis liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer*in dem/der Arbeitgeber*in ihre/seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist.“

[8] Für die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft gilt Abschnitt 9 Landarbeitsgesetz 2021, der inhaltlich identisch mit dem Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) ist.

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wurden in die Berechnung nicht einbezogen:

- **Dienstgeberabgabe:** Gilt nur für Betriebe mit Standort in Wien („U-Bahn-Steuer" in Höhe € 2,- pro Arbeitnehmer*in und Woche).
- **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner*in, Schulung Sicherheitsvertrauensperson, Evaluierungskosten) sollen bei der Berechnung der Lohnnebenkosten mit einbezogen werden. Im Rahmen dieser Studie kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmerschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl unterschiedlich hoch sind.
- **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen, wie z. B. sonstige Sonderzulagen wie Schmutzzulagen, Montagezulagen, Zulagen für Bespritzen und Bestäuben mit Pflanzenschutzmitteln, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc.
- **Andere kostenmäßige Belastungen:**
  - aus den Verpflichtungen des Behinderteneinstellungsgesetzes: Unternehmen, die 25 oder mehr Dienstnehmer*innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte einen begünstigten Behinderten (= Dienstnehmer*in mit einer Behinderung von mindestens 50 %) einzustellen. Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, so wird dem/der Dienstgeber*in vom Bundessozialamt die sogenannte Ausgleichstaxe vorgeschrieben. Die Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe ist nach der Anzahl der Mitarbeiter*innen des Unternehmens gestaffelt und beträgt für 2024:
    - bei 25-99 Mitarbeiter*innen beträgt die monatliche Ausgleichstaxe € 320,- (€ 271,- im Jahr 2021)
    - bei 100-399 Mitarbeiter*innen € 451,- (€ 381,- im Jahr 2021)
    - bei 400 und mehr Mitarbeiter*innen € 477,- (€ 404,- im Jahr 2021).
  - aus Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz u. ä. die nur fallweise entstehen.
- **Folgende nebenkostenmindernde Elemente wurden ebenfalls nicht berücksichtigt:** Qualifizierungsbeihilfe bei Einstellung einer Ersatzkraft im Zusammenhang mit der Elternteilzeit, Zuschüsse der AUVA bei Krankenstand, Befreiung von Unfallversicherungsbeiträgen und Wohnbauförderungsbeiträgen nach dem NEUFÖG (Neugründungs-Förderungsgesetz), Kombilohn, Altersteilzeit, etc.

3.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

3.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der Tabelle dargestellten Sozialabgaben bezogen auf die Bruttolöhne (bezahlte Arbeitszeit) werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet. Die dargestellten Sozialabgaben gelten für alle drei untersuchten Beschäftigungsgruppen im gleichen Ausmaß. Es besteht auch kein Unterschied bei der Behandlung der laufenden Bezüge und der Sonderzahlungen.

Tabelle 5: Übersicht der Sozialabgaben

Sozialabgaben	auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):	
• Pensionsversicherung	12,55 %
• Unfallversicherung	1,10 %
• Krankenversicherung	3,78 %
• Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,05 %
Summe Sozialversicherungsbeiträge	**20,48 %**
Sonstige Sozialabgaben:	
• Familienlastenausgleichsfonds/DB	3,90 %
• Kommunalsteuer	3,00 %
Summe Sozialversicherung und sonstige Sozialabgaben	**27,38 %**
• Abfertigungsbeitrag	1,53 %
Summe Sozialabgaben	**28,91 %**

Die Summe der Sozialabgaben ist gegenüber 2021 leicht um 0,25 %-Punkte gesunken. Ein Grund für diese Reduktion ist die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge, und zwar der Unfallversicherung von 1,20 % auf 1,10 % und der Arbeitslosenversicherung inkl. Zuschlag nach IESG von 3,20 % auf 3,05 %.

3.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

In den nachfolgenden Tabellen wird die Ermittlung der Lohnnebenkostensätze für ganzjährig vollbeschäftigte Facharbeiter*innen, das angelernte Personal und Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen mit einem 5-Wochen Urlaubsanspruch in detaillierter Form dargestellt. Die Lohnnebenkostensätze werden auf Basis der Lohnkosten für die Anwesenheits- bzw. Leistungsstunden ermittelt.

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal auf Basis des Anwesenheitsentgelts.

Tabelle 6: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Lohnnebenkosten		Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt		1.732,5	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt		353,3	20,4
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)		2.085,7	120,4
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)		347,6	20,1
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f (= c +d)		2.433,3	140,5
f) Sozialabgaben bezogen auf AW			40,6
Sozialabgaben auf LB (28,91 %)	mal 120,4 %		34,8
Sozialabgaben auf SZ (28,91 %)	mal 20,1 %		5,8
g) NEBENKOSTEN (= b + d + f)			**81,1**

Im Vergleich zum Jahr 2021 sind das NAW-Entgelt und die Sonderzahlungen/SZ bezogen auf das Anwesenheitsentgelt leicht gestiegen (plus 0,3 %-Punkte bzw. plus 0,1 %-Punkte). Aufgrund der gegenläufigen Entwicklung der Sozialabgaben (minus 0,3 %-Punkte) bleiben die Lohnnebenkosten bezogen auf das Anwesenheitsentgelt jedoch annähernd gleich (leichtes Plus von 0,1 %-Punkten).

In der folgenden Tabelle ist die Berechnung der Lohnnebenkosten für Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen auf Basis des Anwesenheitsentgelts dargestellt.

Tabelle 7: Lohnnebenkosten für Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Lohnnebenkosten		Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt		1.745,8	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt		339,9	19,5
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)		2.085,7	119,5
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)		347,6	19,9
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f (= c + d)		2.433,3	139,4
f) Sozialabgaben bezogen auf AW			40,3
Sozialabgaben auf LB (28,91 %)	mal 119,5 %		34,5
Sozialabgaben auf SZ (28,91 %)	mal 19,9 %		5,8
g) NEBENKOSTEN (= b + d + f)			**79,7**

Die Entwicklung der Lohnnebenkosten für diese Beschäftigtengruppe gegenüber dem Jahr 2021 ist die gleiche wie oben beschrieben: ein leichter Anstieg um 0,1 %-Punkte.

Die folgende Tabelle zeigt die Übersicht der ermittelten Lohnnebenkosten bezogen auf die Anwesenheitszeit für die einzelnen Beschäftigungsgruppen.

Tabelle 8: Zusammenfassung der Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Lohnnebenkosten	bei 5 Wochen Urlaub
Facharbeiter*innen	81,1 %
angelerntes Personal	81,1 %
Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen	79,7 %

3.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Die Facharbeiter*innen, das angelernte Personal sowie die Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen bilden die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Gruppen der unselbstständig Beschäftigten in der österreichischen Landwirtschaft.

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde wurden auf Basis der einzelnen Kollektivverträge[9] Durchschnittslöhne für die einzelnen Beschäftigungsgruppen ermittelt[10]. Dabei wurden alle in den Kollektivverträgen bzw. den Lohntafeln vorhandenen Dienstnehmergruppen einer der drei Beschäftigungsgruppen zugeordnet – Facharbeiter*innen, angelerntes Personal, Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen.

Aus der Durchschnittsberechnung ausgenommen ist die im Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Dienstnehmer*innen Vorarlberg geregelte Berufsgruppe der Senner*innen. Für diese Berufsgruppe ist aufgrund der Besonderheit ihrer Tätigkeit (z. B. monatelanger Aufenthalt auf der Alm) ein überdurchschnittlich hoher Lohn im Vergleich zu anderen Facharbeiter*innen und Hilfskräften vorgesehen (z. B. Untersennen mit Fachausbildung: € 3.978,36 Brutto/Monat, Untersennen ohne Fachausbildung: € 3.680,24 Brutto/Monat).

Die Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen wurden hinsichtlich der Entlohnung aufgrund nur unwesentlicher Unterschiede der kollektivvertraglichen Bruttolöhne zu einer Gruppe zusammengefasst. Aus den Lohnangaben der einzelnen Kollektivverträge wurde ebenfalls ein Durchschnittswert gebildet.

Bei Lohnangaben je Stunde wurde der Monatslohn durch die Multiplikation mit dem Stundenteiler 173,81 errechnet.

Bei der Beschäftigungsgruppe Facharbeiter*innen wurde zum durchschnittlichen Mindestlohn in Höhe von € 2.381,69 eine Überzahlung in Höhe von € 300,- (13 %) hinzugerechnet.

[9] Ein Verzeichnis der Kollektivverträge befindet sich im Anhang.

[10] Es ist darauf hinzuweisen, dass die im Kollektivvertrag für Landarbeiter*innen in Tirol festgelegten Löhne für Facharbeiter*innen und angelerntes Personal deutlich über dem durchschnittlichen Monatslohn anderer Bundesländer liegen.

Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht der Bruttomonatslöhne der untersuchten Beschäftigungsgruppen.

Tabelle 9: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in €, 2024	Bruttomonatslohn in €, 2021	Entwicklung 2021/2024
Facharbeiter*in (inkl. Überzahlung)	2.681,69	2.175,79	+23,25 %
Angelerntes Personal	2.046,73	1.671,67	+22,44 %
Saisonarbeiter*in/Erntehelfer*in	1.828,28	1.529,48	+19,54 %

In der folgenden Tabelle erfolgt die Kalkulation der Kosten einer Anwesenheitsstunde unter der Berücksichtigung der zuvor ermittelten Lohnnebenkostensätze.

Tabelle 10: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

Kategorie	Facharbeiter*in		Angelerntes Personal		Saisonarbeiter*in/ Erntehelfer*in	
	Std, %	in €	Std, %	in €	Std, %	in €
Monats-Entgelt		2.681,69		2.046,73		1.828,28
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std	
Brutto-Stundenentgelt		15,43		11,78		10,52
+ Nebenkosten	81,1%	12,51	81,1%	9,55	79,7%	8,38
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		27,94		21,32		18,90
Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde Entwicklung 2021/2024		**+23,30 %**		**+22,46 %**		**+19,54 %**

3.4 Entgelte für Überstunden

In Österreich ist gemäß § 10 Arbeitszeitgesetz für Überstunden ein Zuschlag in Höhe von 50 % auf den Normallohn vorgesehen. Das für Land- und Forstarbeiter*innen einschlägige Landarbeitsgesetz sieht im § 166 eine Überstundenentlohnung von ebenso 50 % vor, sofern kein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wurde. Der Berechnung der

Entlohnung werden dabei nicht nur Geldbezüge, sondern auch Naturalleistungen zugrunde gelegt.

Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen sowie an freien Tagen erhöht sich der Zuschlag auf 100 %. Kollektivverträge dürfen für die Nachtarbeit abweichende Regelungen vorsehen, solange der Überstundenzuschlag in Höhe von 50 % davon unberührt bleibt.

3.5 Freie Station

Bei der freien Station handelt es sich um einen Sachbezug in Form von Verpflegung und Unterkunft der/des Arbeitnehmers*in im Haus der/des Arbeitgebers*in. Dieser fließt grundsätzlich in die Bemessungsgrundlage für die lohnabhängigen Sozialabgaben ein. Eine volle Station wird mit EUR 196,20 monatlich bewertet. Bei teilweiser Gewährung ist die Zehntelregelung wie folgt anzuwenden:

Tabelle 11: Einzelkomponenten der freien Station

Wohnung (ohne Heizung und Beleuchtung)	1/10
Beheizung und Beleuchtung	1/10
Erstes Frühstück	1/10
Zweites Frühstück	1/10
Mittagessen	3/10
Jause	1/10
Abendessen	2/10

Im gesamten, kollektivvertraglichen Mindestlohn kann auch ein Sachbezug enthalten sein. Die tatsächliche Anwendung der freien Station ist je nach Bundesland und Betrieb unterschiedlich und kommt am häufigsten bei der Beschäftigungsgruppe Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen vor. Wird eine freie Station gewährt, führt diese zu einer verringerten Auszahlung an den/die Dienstnehmer*in. In der Berechnung der Lohnnebenkosten und der Kosten einer effektiven Stunde wurde die freie Station deshalb nicht berücksichtigt.

3.6 Kalkulation der Nettoentgelte der Dienstnehmer*innen

3.6.1 Überblick über die rechtlichen Bestimmungen

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht der dienstnehmerseitigen Sozialabgaben.

Tabelle 12: Überblick der dienstnehmerseitigen Sozialabgaben

Arten der Sozialabgaben	Auf laufende Bezüge	Auf Sonderzahlungen
Pensionsversicherung	10,25%	10,25%
Krankenversicherung	3,87%	3,87%
Arbeitslosenversicherung	2,95%	2,95%
Landarbeiterkammerumlage[11]	0,75%	
Summe Sozialabgaben	**17,82%**	**17,07%**
Reduktion für Einkommen bis EUR 1.951	-2,95%	-2,95%
Reduzierte Sozialabgaben für Einkommen bis EUR 1.951	**14,87%**	**14,12%**

3.6.2 Brutto-Netto Überleitung der Entgelte

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Brutto-Netto-Überleitungen für die einzelnen Beschäftigtengruppen.

[11] Die Landarbeiterkammerumlage ist vom Versicherten allein zu tragen. In Wien und Burgenland wird bei Betrieben mit mehr als zehn Dienstnehmern die Arbeiterkammerumlage eingehoben. Für Sonderzahlungen ist keine Landarbeiterkammerumlage zu entrichten (Ausnahme: Kärnten).

Facharbeiter*innen

Tabelle 13: Brutto-Netto Darstellung Facharbeiter*innen in EUR

Brutto/Netto	Regulärer Bezug	13. Gehalt	14. Gehalt
Bruttoentgelt	**2.681,69**	**2.681,69**	**2.681,69**
Abzgl. Sozialabgaben (17,82% bzw. 17,07% bei Sonderzahlungen)	477,88	457,76	457,76
Abzgl. Einkommensteuer[12]	230,17	96,24	133,43
Nettoentgelt	**1.973,64**	**2.127,69**	**2.090,50**
13. Gehalt aliquot (1/12)	177,31		
14. Gehalt aliquot (1/12)	174,21		
Netto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	**2.325,16**		
Brutto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	**3.128,64**		

Das Nettoentgelt inkl. anteiliger Sonderzahlungen hat sich bei Facharbeiter*innen im Vergleich zum Jahr 2021 von € 1.894,57 auf € 2.325,16 erhöht (Steigerung um 22,73 %).

[12] Werte lt. Brutto-Netto-Rechner des Online-Dienstes des Bundesministeriums für Finanzen

Angelerntes Personal

Tabelle 14: Brutto-Netto Darstellung angelerntes Personal in EUR

Brutto/Netto	Regulärer Bezug	13. Gehalt	14. Gehalt
Bruttoentgelt	**2.046,73**	**2.046,73**	**2.046,73**
Abzgl. Sozialabgaben (17,82% bzw. 17,07% bei Sonderzahlungen)	364,73	349,38	349,38
Abzgl. Einkommensteuer	88,98	67,04	104,23
Nettoentgelt	**1.593,02**	**1.630,32**	**1.593,13**
13. Gehalt aliquot (1/12)	135,86		
14. Gehalt aliquot (1/12)	132,76		
Netto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	**1.861,65**		
Brutto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	**2.387,85**		

Das Nettoentgelt inkl. anteiliger Sonderzahlungen hat sich bei angelerntem Personal im Vergleich zum Jahr 2021 von € 1.586,18 auf € 1.861,65 erhöht (Steigerung um 17,37 %).

Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen

Die ausländischen Saisonarbeiter*innen sind in Österreich beschränkt steuerpflichtig. Die Lohnsteuer wird nach dem Lohnsteuertarif berechnet und abgezogen. In der Regel fallen die Saisonkräfte mit ihrem in Österreich erzielten Einkommen unter die jährliche Steuerfreigrenze (€ 12.816). Unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Doppelbesteuerungsabkommen) kann die Besteuerung im Ansässigkeitsland erfolgen. Somit kann mittels nachträglicher Rückforderung oder unterjährig die Besteuerung in Österreich entfallen.

Tabelle 15: Brutto-Netto Darstellung Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen in EUR

Brutto/Netto	Regulärer Bezug	13. Gehalt	14. Gehalt
Bruttoentgelt	**1.828,28**	**1.828,28**	**1.828,28**
Abzgl. Sozialabgaben (14,87% bzw. 14,12% bei Sonderzahlungen)	271,87	258,15	258,15
Abzgl. Einkommensteuer	55,99	57,01	94,21
Nettoentgelt	**1.500,42**	**1.513,12**	**1.475,92**
13. Gehalt aliquot (1/12)	126,09		
14. Gehalt aliquot (1/12)	122,99		
Netto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	**1.749,51**		
Brutto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	**2.132,99**		

Das Nettoentgelt inkl. anteiliger Sonderzahlungen hat sich bei Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen im Vergleich zum Jahr 2021 von € 1.470,15 auf € 1.749,51 erhöht (Steigerung um 19 %).

4 Kostenkalkulation Deutschland

Analog zur Kostenkalkulation für Österreich werden in diesem Kapitel zunächst die Lohnnebenkosten und in weiterer Folge die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde in der deutschen Landwirtschaft ermittelt und Vergleiche zu den Ergebnissen der Vorstudie aus dem Jahr 2022 angestellt.

Als Lohnnebenkosten werden – analog zur Kalkulation für Österreich - jene Teile der Personalkosten (Arbeitskosten) bezeichnet, die über das Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit (Direktlohn, Leistungslohn) hinaus vom/von der Arbeitgeber*in zu tragen sind. Die Lohnnebenkosten werden in Prozent des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt. Zu den wesentlichen Komponenten der Lohnnebenkosten siehe Kapitel 3 „Kostenkalkulation Österreich“.

Bei einem Monats-Bruttoentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze sinkt prozentuell der Nebenkostensatz (wegen des Wegfalls der Sozialversicherung für den übersteigenden Betrag). Mit Blick auf die Löhne in der Landwirtschaft dürfte dies jedoch keine Rolle spielen.

Im Jahr 2024 gelten in Deutschland folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

Tabelle 16: Beitragsbemessungsgrenzen 2024 in EUR

Versicherungsart	Westdeutsche Länder/Alte Bundesländer		Ostdeutsche Länder/Neue Bundesländer	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Allgemeine Rentenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung	7.550,00	90.600,00	7.450,00	89.400,00
Kranken- und Pflegeversicherung	5.775,00	69.300,00	5.775,00	69.300,00

Die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen sind gegenüber 2021 gestiegen. Die Bemessungsgrenzen für die allgemeine Rentenversicherung sowie die Arbeitslosenversicherung sind in den alten Bundesländern von € 7.100 um € 450 und in den neuen Bundesländern von € 6.700 um € 750 gestiegen. Gleichzeitig ist die Bemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung in allen Bundesländern von € 5.362,50 um € 412,5 gestiegen.

Die nachfolgenden Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten der folgenden Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft dar:

- Ganzjährig beschäftigte Meister*innen: Personen mit umfangreichen Fachkenntnissen, hohem Grad an Selbständigkeit und weitreichender Entscheidungsbefugnis.
- Ganzjährig beschäftigte Fachkräfte: Dabei handelt es sich um Beschäftigte mit besonderer Qualifikation oder Erfahrung in land- und forstwirtschaftlichen Berufen.
- Ganzjährig beschäftigte Helfer*innen: Dazu zählen beispielsweise angelernte Hof- und Feldarbeiter*innen, und Hilfsarbeiter*innen.
- Saisonkräfte, die nicht unter die kurzfristige Beschäftigung (70 Arbeitstage pro Kalenderjahr) fallen und somit der Sozialversicherungspflicht unterliegen.
- Saisonarbeiter*innen, für die die kurzfristige Beschäftigung anwendbar ist.

Diese Beschäftigungsgruppen sind nach Angaben von Expert*innen die am häufigsten vorkommenden Formen der unselbstständig Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft und werden daher im Hinblick auf die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde sowie auf die Lohnnebenkosten untersucht.

Für Erntehelfer*innen, die aus dem EU-Ausland für Saisonarbeiten in der Landwirtschaft nach Deutschland kommen, ist grundsätzlich ebenso wie für inländische Arbeitskräfte eine Sozialversicherungsabgabe zu leisten. Voraussetzung für diese ist die Unterwerfung der EU-Ausländer*innen unter deutsches Recht. Ist ein/e Erntehelfer*in in Deutschland beschäftigt, ohne dass diese Person in ihrem Heimatland einer Beschäftigung oder einer ähnlichen selbstständigen Tätigkeit nachgeht, unterliegt sie dem deutschen Gesetz. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, ist ein etwaiger Versicherungsbeitrag an das Herkunftsland abzuführen.

Hingegen ist die Beschäftigung einer Saisonkraft dann beitragsfrei, wenn die Hilfskraft innerhalb eines Kalenderjahres nicht über drei Monate oder 70 Arbeitstage im Unternehmen tätig ist (kurzfristige Beschäftigung).

Die Berechnungen basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Arbeitszeitgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz sowie auf den jeweilig auf das Bundesland anzuwendenden Tarifverträgen. Tarifverträge stehen in der Normenpyramide unter den allgemeinen Gesetzen und dürfen ihnen folglich nicht widersprechen. Ebenso dürfen Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge Bestimmungen der kollektiven Vereinbarung weder beschränken noch aufheben. Sondervereinbarungen sind nur gültig, wenn sie im Tarifvertrag nicht ausgeschlossen werden, für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die nicht im Tarifvertrag geregelt wurden. Aus den Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)[13] geht hervor, dass im Jahr 2020 deutschlandweit 34 % der Beschäftigungsverhältnisse der Branche Landwirtschaft tarifgebunden waren (dieser Wert betrug 36 % im Jahr 2018), 1 % einem Haustarif unterlagen (2 % in 2018) und 65 % keinen tarifvertraglichen Regelungen untergeordnet waren (62 % in 2018). Während in Westdeutschland 42 % der Arbeitnehmer*innen im Jahr 2020 im Rahmen eines Tarifvertrages beschäftigt waren, war dieser Anteil in Ostdeutschland mit 15 % deutlich niedriger. Zu beachten ist, dass sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2020 viele der nicht im Rahmen der Tarifverträge agierenden Betriebe der deutschen Wirtschaft dennoch am Branchentarifvertrag orientieren.

4.1 Lohnnebenkosten

Lohnnebenkosten bezeichnen indirekte Arbeitskosten. Zu den wesentlichen Teilen der Lohnnebenkosten zählen bezahlte Nichtanwesenheitszeiten, Sonderzahlungen und personalbezogene Abgaben. Im Folgenden werden diese drei Komponenten der Lohnnebenkosten für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft im Detail dargestellt.

4.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten

Ein erster Schritt zur Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts (Leistungsentgelts), das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag dient. Zu diesem Zweck müssen die Anwesenheitsstunden/Jahr (Leistungsstunden/Jahr) ermittelt werden. Von der vertraglichen Brutto-Jahresarbeitszeit werden alle Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (Ausfallzeiten) in Abzug gebracht. Dabei ist von langjährigen Durchschnittswerten auszugehen. Es wurden die folgenden Annahmen getroffen.

[13] Quelle: IAB Betriebspanel 2020

Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat (exklusive eines anteiligen Schalttages) 365 Tage. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich daraus durchschnittlich 52,14 Wochen/Jahr, die nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eine durchschnittliche vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit von 2.085,71 Stunden ergeben. Die Anzahl der Arbeitstage, an denen die vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit zu erfüllen ist, ergibt sich nach Division dieser Jahresstunden durch die durchschnittlichen Stunden/Arbeitstag. Letztere lassen sich als Ergebnis der Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche berechnen, im vorliegenden Fall 8 Stunden/Arbeitstag bei einer 5-Tageswoche. Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung 260,71 Arbeitstage/Jahr.

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage: Gemäß den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung[14], einer Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, beträgt der langjährige Durchschnitt der Feiertage, die bei einer 5-Tage-Woche auf Wochentage fallen, 10,3 Tage (laut Daten der Vorstudie 10,4 Tage).

Urlaub: Das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) sieht bei einer Sechs-Tage-Woche einen Jahresurlaubsanspruch von mindestens 24 Tagen vor. Arbeitnehmer*innen (Arbeiter*innen und Angestellte), die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, stehen entsprechend mindestens 20 Urlaubstage im Jahr zu. Tarifverträge können zusätzliche Urlaubstage vorsehen. Der durchschnittliche Urlaubsanspruch inkl. tarifvertraglich vereinbarten Zusatzurlaub in der Land-und Forstwirtschaft, Fischerei beträgt im Jahr 2023[15] 26,4 Tage bei einer fünf-Tage-Woche. In den Tarifverträgen werden häufig höhere Urlaube bzw. Staffelungen der Urlaubstage nach Alter/Betriebszugehörigkeit verankert. So zeigen die Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2018, über alle Beschäftigungsverhältnisse - unabhängig von der Tarifbindung des Betriebes, dass es im Branchendurchschnitt Unterschiede von bis zu sechs Urlaubstagen gab. Der durchschnittliche Anspruch in der Land- und Forstwirtschaft lag 2018 bei 24 Tagen bei einer fünf-Tages Woche.

[14] Quelle: Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, Arbeitszeitberechnung

[15] Quelle: Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erst nach einer sogenannten Wartezeit von sechs Monaten.

Allerdings hat der/die Arbeitnehmer*in gem. §5 Bundesurlaubsgesetz einen anteiligen Anspruch in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch für die Saisonarbeitskräfte.

Sonstige Ausfallzeiten

Die sonstigen Ausfallzeiten umfassen Krankenstandszeiten und sonstige Arbeitsverhinderungen.

Krankenstand: Bei der Ermittlung der Anwesenheitszeit (Leistungszeit) werden bei allen untersuchten Beschäftigtengruppen die Krankenstandstage für die Wirtschaftsklasse „A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ gemäß den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2023 angesetzt. Die Krankentage beziehen sich auf die potentiellen Arbeitstage eines Jahres, exklusive Samstage, Sonntage sowie auf Wochentage fallende Feiertage sowie Urlaubstage. Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage 11,9[16] potentielle Arbeitstage (9,8 Tage im Jahr 2020). Grundsätzlich hat der/die Arbeitnehmer*in im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung gem. dem Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Eine Voraussetzung dafür ist ein mindestens vier Wochen bestehendes Arbeitsverhältnis. In diesem Fall muss die Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber*in für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen erfolgen. Allerdings besteht für Betriebe mit bis zu 30 Mitarbeiter*innen[17] eine Verpflichtung zur Zahlung der Umlage 1[18]. Die am U1 Verfahren teilnehmenden Betriebe erhalten einen Teil der Entgeltfortzahlung durch die jeweilige Krankenkasse rückerstattet. Die Spannweite des U1 Beitragssatzes lag zum 01.01.2024 zwischen 1,1 % und 4,9 % des Bruttoentgeltes (1,0 % und 4,1 % jeweils im Jahr 2021). Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann aus den Beitragssätzen wählen. Je niedriger der Beitrag, umso geringer ist der Rückerstattungsanteil, wobei die Rückerstattungssätze in der Regel zwischen 40 % und 80 % des laufenden Bruttoentgeltes liegen. Dabei sind die Sozialabgaben, die ebenfalls weiter zu bezahlen sind, nicht mitgerechnet.

[16] Quelle: Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung

[17] Nicht alle Beschäftigten zählen gleich: Auszubildende und Schwerbehinderte (i.S.d. SGB IX) sind bei der Anzahl ausgenommen. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig mitgerechnet.

[18] Näheres dazu im Kapitel „Personalbezogene Abgaben“

In der nachfolgenden Kalkulation wird ein Betrieb mit maximal 30 Mitarbeiter*innen angenommen. Weiters wurde mit einer durchschnittlichen U1 in Höhe von 3 % kalkuliert, folglich wird ein durchschnittlicher Rückerstattungssatz von 60 % angenommen. Von dem/der Arbeitgeber*in wird somit durchschnittlich 40 % des auf den Krankenstand entfallenden Entgeltes bezahlt. Vom durchschnittlichen Krankenstand im Ausmaß vom 11,9 Werktagen bei einer 5-Tage-Woche werden für die ganzjährig beschäftigten Dienstnehmer*innen sowie für die Saisonkräfte außerhalb der kurzfristigen Beschäftigung in der Kalkulation 4,8 Tage als vom/von der Arbeitgeber*in bezahlte Nichtanwesenheitszeit angesetzt.

Auch für kurzfristig beschäftigte Saisonarbeitskräfte besteht ein Anspruch auf die Entgeltfortzahlung, falls das Arbeitsverhältnis länger als vier Wochen ununterbrochen Bestand hatte[19]. Der Beitragssatz für kurzfristige Beschäftigung ist mit 1,1 % des Bruttoentgeltes festgelegt, der Rückerstattungssatz beträgt 80 % des laufenden Bruttoentgeltes. Zur Berechnung des vom/von der Arbeitgeber*in bezahlten Krankenstandes kurzfristig eingesetzter Saisonkräfte wird die selbe Methodik wie oben beschrieben angewendet. Der Selbstbehalt des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beträgt 20 % des laufenden Bruttoentgeltes, somit ergeben sich rund 2,4 Tage bezahlter Nichtanwesenheitszeit.

Sonstige Arbeitsverhinderungen: Diese werden mit durchschnittlich 2,2 Tagen angesetzt und umfassen unter anderem Zusatzurlaub bei schwerer/gesundheitsgefährdender Arbeit, Zusatzurlaub bei Schwerbehinderten, Sonderurlaube bei Todesfall/Hochzeit/Geburt, Mutterschutzzeiten oder auch zusätzliche freie Tage in bestimmten Branchen.

Für die nachfolgende Kalkulation wurden bei den durchgehend beschäftigten Arbeitskräften im Durchschnitt 2,2 Arbeitstage pro Jahr als sonstige Arbeitsverhinderungen angenommen. Bei den Saisonarbeitskräften und Erntehelferinnen und -helfern werden keine sonstigen Arbeitsverhinderungszeiten angesetzt.

Zeitermittlung ganzjährig Beschäftigter

Die folgende Tabelle liefert eine Übersicht der jährlichen vertraglichen Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Dienstnehmer*innen.

[19] Der Anspruch hängt mit der Entstehung der U1 Pflicht zusammen.

Tabelle 17: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n

Jahresarbeitszeit	Wochenarbeits-zeit	Arbeitstage/ Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	40,0 Std	5 Tage	8,0 Std	173,8 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.080,00	260,00
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	5,71	0,71
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	**365,00**	**52,14**	**2.085,71**	**260,71**

Die folgende Tabelle zeigt detailliert die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für die untersuchten Beschäftigungsgruppen auf Ganzjahresbasis. Die Kalkulation der Lohnnebenkosten sowie der Kosten einer Arbeitsstunde erfolgt für alle fünf Beschäftigungsgruppen auf Basis jährlicher Werte, da die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sowie die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde grundsätzlich von einer Umrechnung auf eine saisonale Beschäftigung (monatlich, halbjährlich etc. im Falle von Saisonarbeitskräften) unabhängig sind. Es handelt sich dabei um eine bloße Aliquotierung.

Die Beschäftigtengruppen wurden bei der Ermittlung der Anwesenheitszeiten zu drei Kategorien zusammengefasst, um die Anwesenheitszeiten zu ermitteln:

Ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen: Meister*innen, Facharbeiter*innen sowie angelernte Kräfte.

Saisonarbeitskräfte, die nicht kurzfristig beschäftigt sind.

Saisonarbeitskräfte in kurzfristiger Beschäftigung.

Tabelle 18: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

Arbeitszeitkategorie	Ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen		Saisonkräfte, nicht kurzfristig beschäftigt		Saisonkräfte, kurzfristig beschäftigt	
	Arbeits-tage	%	Arbeits-tage	%	Arbeits-tage	%
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,7		260,7		260,7	
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	10,3	4,7	10,3	4,7	10,3	4,6
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	**250,4**		**250,4**		**250,4**	
4. Urlaub	26,4	12,2	26,4	12,0	26,4	11,9
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	**224,0**		**224,0**		**224,0**	
6. Krankenstand	4,8	2,2	4,8	2,2	2,4	1,1
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	2,2	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
8. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	**217,1**	**100**	**219,3**	**100**	**221,6**	**100**

Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	43,4	100	43,9	100	44,3	100
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.736,4	100	1.754,0	100	1.773,1	100

Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,3	33,6	34,0

9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	43,7	20,1	41,5	18,9	39,1	17,6
	Wochen	8,7	20,1	8,3	18,9	7,8	17,6
	Stunden	349,3	20,1	331,7	18,9	312,6	17,6

Aufgrund des Anstiegs der durchschnittlichen Krankenstandstage (4,8 Tage gegenüber 3,9 Tagen laut dem Bericht aus dem Jahr 2022 für langfristig beschäftigte Arbeitskräfte und 2,4 Tage bzw. 2,0 Tage für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte) ist die Anwesenheitszeit im Jahr 2024 im Vergleich zur Vorstudie leicht rückläufig (minus 0,7 Tage für langfristig beschäftigte Arbeitskräfte sowie nicht kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte, und 0,4 Tage für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte).

4.1.2 Sonderzahlungen

Die in der deutschen Landwirtschaft verbreiteten Sonderzahlungen umfassen Weihnachts- und Urlaubsgeld. Grundsätzlich besitzen Arbeitnehmer*innen keinen gesetzlichen

Anspruch auf diese Sonderzahlungen. Ein Anspruch kann jedoch im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung vorgesehen sein.

Laut den Angaben des deutschen Statistischen Bundesamtes beträgt das durchschnittliche Weihnachtsgeld im Jahr 2023 in der Branche „Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten“ € 679,-. Das Urlaubsgeld liegt im Branchendurchschnitt bei € 361,-. Das Jahr 2024 zeigt eine deutliche Erhöhung gegenüber 2021, in dem die Werte € 493,- bzw. € 259,- betrugen. Das Weihnachts- und Urlaubsgeld ist einkommensunabhängig.

Bei Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen entsteht kein anteilsmäßiger Anspruch auf Sonderzahlungen. Die Voraussetzung für den Bezug des Weihnachtsgeldes ist die Betriebszugehörigkeit zum 1. November. Der Anspruch auf Urlaubsgeld entsteht mit dem vollen Urlaubsanspruch. Dieser ist erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit gegeben.

4.1.3 Personalbezogene Abgaben

Sozialversicherung

Beitragspflichtig sind alle Beschäftigungsgruppen mit Ausnahme der Erntehelfer*innen in kurzfristiger Beschäftigung. Ihre Bezüge sind frei von Sozialabgaben.

Die in der Kalkulation angesetzten Beiträge umfassen zwecks Ermittlung der Lohnnebenkosten ausschließlich den Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld).

Insolvenzgeldumlage

Diese beträgt 2024 0,06 % (0,12 % laut Daten aus dem Vorbericht) des Bruttoentgeltes und ist von den Arbeitgeber*innen zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Krankenkassen zu entrichten, damit Arbeitnehmer*innen im Fall einer Insolvenz des Unternehmens abgesichert sind. Beitragspflicht besteht auch für Einmalzahlungen wie einmaliges Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld.

Die Umlage ist für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden aufzubringen, unabhängig davon, ob diese rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sind. Somit ist

auch bei kurzfristiger Beschäftigung der Saisonkräfte eine Insolvenzgeldumlage zu entrichten.

Versicherung für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Bei der Entgeltfortzahlungsversicherung handelt es sich um eine Pflichtversicherung. Die Pflicht zur Teilnahme am Umlageverfahren U1 (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) gilt für Unternehmen, die nicht mehr als 30 Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Dabei werden nur die Arbeitnehmer*innen mitgezählt, die die Beschäftigung tatsächlich ausüben. Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, in der Eltern- oder Pflegezeit werden nicht mitgezählt. Ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind Auszubildende, Praktikanten und schwerbehinderte Menschen. Teilzeitarbeitskräfte werden anteilig mitgerechnet. Die Umlagepflicht U1 entfällt für jene Arbeitnehmer*innen, die bis zu vier Wochen beschäftigt sind, da auch der gesetzliche Anspruch auf die Entgeltfortzahlung erst nach einer vierwöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht. Sind die Voraussetzungen erfüllt, muss der/die Arbeitgeber*in daran teilnehmen. Im Gegenzug können Erstattungsansprüche geltend gemacht werden. Die Höhe der Umlagesätze wird von den Krankenkassen jährlich in ihren Satzungen festgelegt. Die Spannweite beträgt per 01.01.2024 1,10 % bis 4,90 % (1,0 % und 4,1 % jeweils per 01.01.2021). Der/die Arbeitgeber*in darf den Beitragssatz selbst wählen. Damit hängt das Ausmaß der Rückerstattung unmittelbar zusammen. Für die vorliegende Kalkulation wird ein Durchschnitt in Höhe von 3,00 % herangezogen (2,55% im Vorbericht).

Auch für kurzfristig Beschäftigte ist die U1 im Ausmaß von 1,1 % des Bruttoentgeltes abzuführen. Der Rückerstattungssatz ist mit 80% des laufenden Bruttoentgeltes festgelegt.

Erhalten Arbeitnehmer*innen eine Sonderzuwendung (Einmalzahlung), wie zum Beispiel Weihnachtsgeld oder eine Jubiläumszuwendung, so wird hieraus kein Umlagebeitrag U1 erhoben.

Mutterschaftsaufwendungen

Die Pflicht zur Teilnahme am Umlageverfahren U2 (Mutterschaftsaufwendungen) gilt für alle Unternehmen, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Die Umlage ist vom/von der Arbeitgeber*in alleine zu tragen. Die Höhe der Umlage wird von jeder Krankenkasse durch ihre Satzung in einem Prozentsatz des Bruttoentgelts (Umlagesatz) festgesetzt. Der Umlagesatz ist folglich je nach Krankenkasse verschieden. Die Berechnung der Umlagebeiträge erfolgt vom Bruttoarbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Spannweite beträgt per 01.01.2024 0,15 % bis 0,99 % (0,19 % und 0,89 % jeweils per 01.07.2021). Für die Kalkulation wird ein Durchschnitt in Höhe von 0,57 % herangezogen (0,54 % in dem Vorbericht).

Umlagen sind nur vom laufenden Arbeitsentgelt zu erheben. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist bei der Berechnung der Umlagen nicht zu berücksichtigen.

Bei kurzfristig Beschäftigten besteht ebenfalls eine Beitragspflicht. Der Beitrag ist mit 0,24 % des Bruttoentgeltes festgesetzt (0,39 % im Jahr 2021).

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wurden in die Berechnung nicht einbezogen:

Arbeitnehmerschutz: Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner*innen, Schulung von Sicherheitsvertrauens-personen, Evaluierungskosten) wären bei der Berechnung der Lohnnebenkosten an sich mit einzubeziehen. Im Rahmen dieser Studie kann dieser Kostenfaktor rechnerisch jedoch nicht berücksichtigt werden, da die Kosten des Arbeitnehmerschutzes je nach Betrieb und Mitarbeiterzahl unterschiedlich hoch sind.

Sonstige Nebenkosten: Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen, wie z. B. sonstige Sonderzulagen wie Melkzulagen, Schmutzzulagen, Montagezulagen, Zulagen für Bespritzen und Bestäuben mit Pflanzenschutzmitteln, Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangsentschädigungen etc., sind je nach Betrieb unterschiedlich hoch.

4.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

4.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der Tabelle dargestellten dienstgeberseitigen Sozialabgaben bezogen auf die Bruttolöhne werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet. Die dargestellten Sozialversicherungsabgaben gelten im gleichen Ausmaß für alle untersuchten Beschäftigungsgruppen, mit Ausnahme von Saisonarbeiter*innen, für die eine kurzfristige Beschäftigung anwendbar ist. Die Entgelte der Kurzbeschäftigten sind von den Sozialversicherungsabgaben befreit. In individuellen Fällen können ermäßigte Beitragssätze oder auch Zuschläge auf die Beitragssätze (z. B. 0,25 % Beitragszuschläge für Kinderlose bei der Pflegeversicherung) zur Anwendung kommen.

Tabelle 19: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Arten der Sozialabgaben	Auf laufende Bezüge	Auf Sonder-zahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):		
• Krankenversicherung	7,30 %	7,30 %
• Pflegeversicherung	1,70 %	1,70 %
• Arbeitslosenversicherung	1,30 %	1,30 %
• Rentenversicherung	9,30 %	9,30 %
Summe Sozialversicherungsbeiträge	**19,60 %**	**19,60 %**
Sonstige Sozialabgaben:		
• Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
• U1 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall[20]	3,00 %	0 %
• U2 Mutterschaftsaufwendungen	0,57 %	0 %
Summe sonstige Sozialabgaben	**3,63 %**	**0,06 %**
Summe Sozialabgaben	**23,23 %**	**19,66 %**

Bei den Sozialversicherungsbeiträgen besteht auch kein Unterschied zwischen den Beitragssätzen auf laufende Bezüge und auf Sonderzahlungen, solange die Bezüge in

[20] Annahme: Betrieb mit weniger als 30 Beschäftigten, Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter ist länger als 4 Wochen.

Summe die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschreiten. Da die in der Kalkulation angesetzten durchschnittlichen Bezüge weit unter diesen Grenzen liegen, wird auch beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit den gleichen Sozialversicherungsbeiträgen gerechnet.

Im Vergleich zum Jahr 2021 steigt die Summe der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten leicht um 0,69 %-Punkte. Dieser Anstieg ist auf die Erhöhung der beiden Sozialversicherungsbeiträge (Erhöhung um 0,27 %-Punkte, davon 0,17 %-Punkte für die Pflegeversicherung und 0,10 %-Punkte für die Arbeitslosenversicherung) und der sonstigen Soziallasten (Erhöhung um 0,42 %-Punkte, davon 0,45 %-Punkte für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und 0,03 %-Punkte für die Mutterschaftsaufwendungen bei gleichzeitiger Senkung der Insolvenzgeldumlage um 0,06 %-Punkte) zurückzuführen.

Tabelle 20: Übersicht der Sozialabgaben der kurzfristig beschäftigten Saisonkräfte

Sonstige Sozialabgaben	Auf laufende Bezüge
• Insolvenzgeldumlage	0,06%
• U1 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	1,10%
• U2 Mutterschaftsaufwendungen	0,24%
Summe sonstige Sozialabgaben	**1,40%**

Im Vergleich zum Jahr 2021 sinkt die Summe der sonstigen Sozialabgaben der kurzfristig beschäftigten Saisonkräfte leicht um 0,11 %-Punkte. Diese Senkung ist durch die Senkung der Insolvenzgeldumlage um 0,06 %-Punkte und der Mutterschaftsaufwendungen um 0,15 %-Punkte bei gleichzeitiger Erhöhung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall um 0,10 %-Punkte begründet.

4.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Tabelle 21: Lohnnebenkosten unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen ganzjährig beschäftigter Landarbeiter*innen und nicht kurzfristig beschäftigter Saisonkräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Kostenart	Meister*innen		Facharbeiter*innen		Angelernte Kräfte		Saisonkraft nicht kurzfristig	
	Stunden	%	Stunden	%	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.736,4	100,0	1.736,4	100,0	1.736,4	100,0	1.754,0	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	**349,3**	**20,1**	**349,3**	**20,1**	**349,3**	**20,1**	**331,7**	**18,9**
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.085,7	120,1	2.085,7	120,1	2.085,7	120,1	2.085,7	118,9
d) Sonderzahlungen/SZ (Weihnachtsrenumeration/WR und Urlaubszuschuss/UZ)	**47,8**	**2,8**	**66,7**	**3,8**	**70,2**	**4,0**	**0,0**	**0,0**
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f (= c + d)	2.133,5	122,9	2.152,4	124,0	2.155,9	124,2	2.085,7	118,9
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		**28,4**		**28,7**		**28,7**		**27,6**
Sozialabgaben auf LB (23,23%) mal 120,1% bzw. 118,9%		27,9		27,9		27,9		27,6
Sozialabgaben auf SZ (19,66%) mal 2,8% bzw. 3,8% bzw. 4,0% bzw. 0%		0,5		0,8		0,8		0,0
g) NEBENKOSTEN (= b + d + f)		**51,3**		**52,6**		**52,9**		**46,5**

Die obenstehende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Meister*innen, Facharbeiter*innen, ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal sowie sozialversicherungspflichtige Saisonhelfer*innen auf Basis des Anwesenheitsentgelts.

Im Vergleich zum Jahr 2021 ist ein leichter Anstieg des NAW-Entgelts (plus 0,4 %-Punkte für alle Beschäftigtengruppen), der Sonderzahlungen/SZ bezogen auf das Anwesenheitsentgelt (plus 0,5 %-Punkte bei Meister*innen, plus 0,8 %-Punkte bei Facharbeiter*innen und plus 0,6 %-Punkte bei Angelernten) sowie der Sozialabgaben bezogen auf die AW bei allen Beschäftigungsgruppen zu beobachten. Dieser Anstieg hat zu einer Erhöhung der Lohnnebenkosten in allen Beschäftigungsgruppen geführt. So steigen die gesamten Nebenkosten bei Meister*innen um 1,9 %-Punkte, bei Facharbeiter*innen um 2,4 %-Punkte, bei Angelernten um 2,1 %-Punkte und bei nicht kurzfristig beschäftigten Saisonarbeitskräften um 1,3 %-Punkte.

Tabelle 22: Lohnnebenkosten je Stunde für Sonderzahlungen

Lohnnebenkosten Sonderzahlungen je Stunde	Meister*innen	Facharbeiter*innen	Angelernte Kräfte
Ø Weihnachtsgeld in EUR	679,00	679,00	679,00
Ø Urlaubsgeldgeld in EUR	361,00	361,00	361,00
Ø Stundenlohn in EUR (siehe Tabelle 26)	21,77	15,59	14,82
Ø Weihnachtsgeld in Arbeitsstunden	31,2	43,6	45,8
Ø Urlaubsgeldgeld in Arbeitsstunden	16,6	23,2	24,4
= Summe Sonderzahlungen in Arbeitsstunden	**47,8**	**66,7**	**70,2**

In der folgenden Tabelle ist die Berechnung der Lohnnebenkosten für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte auf Basis des Anwesenheitsentgelts dargestellt.

Tabelle 23: Lohnnebenkosten für kurzfristig beschäftigte Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Kostenart	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.773,1	100,0
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	**312,6**	**17,6**
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.085,7	117,6
d) Sozialabgaben bezogen auf AW (1,4% mal 117,6%)		**1,7**
f) NEBENKOSTEN (= b + d)		**19,3**

Im Vergleich zum Jahr 2021 sind die Lohnnebenkosten für kurzfristig beschäftigte Erntehelfer*innen um 0,1 %-Punkte gesunken. Dies ist auf die Senkung der Sozialabgaben auf die AW um 0,2 %-Punkte bei gleichzeitiger Erhöhung des Entgelts für die NAW um 0,1 %-Punkte zurückzuführen.

Die folgende Tabelle liefert eine Übersicht der ermittelten Lohnnebenkosten bezogen auf die Anwesenheitszeit für die einzelnen Beschäftigungsgruppen.

Tabelle 24: Zusammenfassung Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Beschäftigungsgruppen	Lohnnebenkosten in %
Meister*innen	51,3
Facharbeiter*innen	52,6
angelerntes Personal	52,9
Saisonkraft, nicht kurzfristig beschäftigt	46,5
Saisonkraft, kurzfristig beschäftigt	19,3

4.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde je Beschäftigungsgruppe wurden Bruttomonatsentgelte aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit angesetzt. Das im Rahmen der Beschäftigungsstatistik abgebildete Bruttoarbeitsentgelt umfasst alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Bei den Werten handelt es sich um ein mittleres monatliches Vollzeit-

Bruttoentgelt (Median) in Deutschland. Für die Kalkulation wurde je Beschäftigungsgruppe ein Durchschnitt aus den Entgelten der Landwirtschaft und des Gartenbaus gebildet.

Für Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen wird der derzeit geltende gesetzliche Mindestlohn in Höhe von € 12,41 pro Stunde herangezogen (€ 9,6 pro Stunde im Jahr 2021).

Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht der Bruttomonatslöhne der wichtigsten Beschäftigungsgruppen.

Tabelle 25: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in €, 2024	Bruttomonatslohn in €, 2021	Entwicklung 2021/2024
Meister*in	3.783,00	3.257,50	+16,13 %
Facharbeiter*in	2.860,00	2.541,50	+12,53 %
Angelerntes Personal	2.575,50	2.195,50	+17,31 %
Saisonarbeiter*in/Erntehelfer*in, unabhängig von der Beschäftigungsdauer (gesetzlicher Mindestlohn)	2.156,86	1.668,57	+29,26 %

In der folgenden Tabelle erfolgt die Kalkulation der effektiven Kosten einer Anwesenheits- bzw. Leistungsstunde unter der Berücksichtigung der zuvor ermittelten Lohnnebenkostensätze.

Tabelle 26: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

Kategorien	Meister*in		Facharbeiter*in		Angelerntes Personal		Saisonarbeiter*in		Saisonarbeiter*in, kurzfristig beschäftigt	
	Std, %	in €	Std, %	in €	Std, %	in €	Std, %	in €	Std, %	in €
Monats-Entgelt		3.783,00		2.860,00		2.575,50		2.156,86		2.156,86
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std	
Brutto-Stundenentgelt		**21,77**		**16,45**		**14,82**		**12,41**		**12,41**
+ Nebenkosten	51,3%	11,17	52,4%	8,62	52,9%	7,83	46,5%	5,77	19,3%	2,40
= Personal-(Arbeits-) kosten/Stunde		32,93		25,07		22,65		18,18		14,81
Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde Entwicklung 2021/2024		**+17,57 %**		**+14,16 %**		**+25,55 %**		**+30,42 %**		**+29,23 %**

4.4 Entgelte für Überstunden

Im Vergleich zu der gesetzlich eindeutig geregelten Lage in Österreich, finden sich in Deutschland hinsichtlich einer Überstundenvergütung keine gesetzlichen Regelungen. Lediglich die Nachtarbeit wird in § 6 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erwähnt. Demnach hat der/die Arbeitgeber*in den Nachtarbeitenden entweder einen Ausgleich mittels bezahlten freien Tagen oder mittels Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. In Tarifverträgen können bezüglich des Ausgleichs andere Regelungen getroffen werden. Die Höhe des Zuschlags kann variieren, liegt aber generell bei ca. 25 % des Bruttostundenlohns. Für ständige bzw. regelmäßige Nachtarbeit kann sich der Zuschlag bis auf 30 % erhöhen.

Eine explizite Regelung, die über das Ausmaß der Vergütung einer Überstunde aufklärt, gibt es im deutschen Recht nicht. Ein etwaiger, über die reguläre Stundenentlohnung hinausgehender Zuschlag kann aber in Arbeits- und Tarifverträgen bestimmt sein. Die Höhe der Entlohnung bestimmt sich demnach aus diesen Übereinkommen und liegt meist zwischen 15 % und 40 %. Ähnliches gilt auch für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Diese ist grundsätzlich verboten, unter anderem für Landwirte wird aber eine Ausnahme gemacht. Für die Arbeit an einem freien Tag sieht § 11 ArbZG lediglich einen Ersatzruhetag vor, der innerhalb einer gewissen Frist als Ausgleich zu gewähren ist. Ob zusätzliche Bezahlungen bestehen, wird wiederum im Tarif- bzw. Arbeitsvertrag festgelegt.

4.5 Verpflegung, Unterkunft und Wohnung

Die Verpflegung, Unterkunft und Wohnung der Landarbeiter*innen stellen einen Sachbezug dar und sind derzeit wie folgt festgesetzt[21]. Ein Sachbezug fließt in die Bemessungsgrundlage für die lohnabhängigen Sozialabgaben mit ein. Ob es ein Teil des vereinbarten Bruttolohnes ist oder als Naturallohn zusätzlich zum im Arbeitsvertrag festgelegten Entgelt dazukommt, ist individuell zu vereinbaren. Der Sachbezug darf ein Teil des Mindestlohnes sein, dabei sind allerdings die Pfändungsgrenzen zu beachten.

[21] Werte gem. geltender Sozialversicherungsentgeltverordnung

Tabelle 27: Bewertung von Sachbezügen für die Bemessungsgrundlage der Sozialabgaben

Zuwendungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	Betrag monatlich in €
Frühstück	65,- (55,- in 2021)
Mittagessen	124,- (104,- in 2021)
Abendessen	124,- (104,- in 2021)
Unterkunft	278,- (237,- in 2021)

Die ab 01. Juli 2024 geltende Pfändungsgrenze für Arbeitseinkommen beträgt monatlich € 1.491,75 (€ 1.252,64 in 2021) und erhöht sich je nach Anzahl der Unterhaltspflichtigen[22].

4.6 Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte

Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht der Sozialabgaben, die von Dienstnehmer*innen, die nicht kurzfristig beschäftigt sind, zu tragen sind.

Auf das Arbeitsentgelt der Saisonkräfte in der kurzfristigen Beschäftigung fallen arbeitnehmer*innenseitig keine Sozialabgaben an.

Tabelle 28: Sozialabgaben in % des Bruttolohnes

Sozialabgaben	%-Satz
Krankenversicherung	7,30
Pflegeversicherung	1,70
Arbeitslosenversicherung	1,30
Rentenversicherung	9,30
Summe der Sozialabgaben	**19,60**

[22] Lt. Bundesministerium der Justiz

Die Brutto-Netto-Überleitung erfolgt auf Basis der angesetzten durchschnittlichen Entgelte der Landwirtschaft und des Gartenbaus aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (siehe oben).

Die monatliche Steuerbelastung der ganzjährig beschäftigten Arbeitskräfte wurde unter Zuhilfenahme der Einkommenssteuertabelle 2024 (Grundtabelle, die die Einkommenssteuer für Einzelveranlagung, d.h. für ledige Steuerpflichtige sowie für Ehegatten oder eingetragene Lebenspartner, die sich für eine getrennte Veranlagung entscheiden) berechnet. Die Steuerbasis bildet das zu versteuernde Einkommen. Zu dessen Errechnung werden vom Bruttolohn Sozialabgaben, die als abziehbare Aufwendungen gelten, abgezogen.

Für die Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft besteht gem. § 40a Abs. 3 EStG die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung. Der günstige Steuersatz beträgt fünf Prozent. Die Pauschalierung ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

Die Aushilfskraft

- ist in einem land-und forstwirtschaftlichen Betrieb tätig.
- übt ausschließlich typisch land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten aus.
- ist nicht mehr als 180 Tage im Kalenderjahr für den/die Arbeitgeber*in tätig.
- ist keine land-und forstwirtschaftliche Fachkraft.
- führt nur Arbeiten aus, die nicht ganzjährig anfallen.
- der Stundenlohn übersteigt nicht € 19,0 (€ 12,0 in 2021).

Tabelle 29: Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte

Kategorie	Meister*in	Fach-arbeiter*in	Angelernte Kräfte	Saison-kräfte nicht kurzfristig besch.	Saison-kräfte kurzfristig besch.
Monatlicher Bruttolohn	3.783,00	2.860,00	2.575,50	2.156,86	2.156,86
Anteilige Sonderzahlungen	86,67	86,67	86,67	0,00	0,00
Bruttolohn inkl. anteiliger SZ	**3.869,67**	**2.946,67**	**2.662,17**	**2.156,86**	**2.156,86**
Krankenversicherung (KV)	282,49	215,11	194,34	157,45	
Pflegeversicherung (PV)	65,78	50,09	45,26	36,67	
Arbeitslosenversicherung (AV)	50,31	38,31	34,61	28,04	
Rentenversicherung	359,88	274,04	247,58	200,58	
Summe Sozialabgaben	**758,45**	**577,55**	**521,78**	**422,74**	**0,00**
Zu versteuerndes monatliches Einkommen	**3.111,21**	**2.369,12**	**2.140,38**	**1.734,12**	**2.156,86**
Monatliche Einkommensteuer	553,92	333,33	270,17	86,71	107,84
Nettolohn inkl. anteiliger SZ nach Abzug der Steuer und der Sozialabgaben	**2.557,30**	**2.035,79**	**1.870,22**	**1.647,41**	**2.049,02**
Nettolohn inkl. anteiliger SZ nach Abzug der Steuer und der Sozialabgaben: Entwicklung 2021/2024	**+€357,92 (+16,27 %)**	**+€ 241,96 (+13,49 %)**	**+€ 253,36 (+15,67 %)**	**+€ 368,60 (+28,82 %)**	**+€ 463,88 (+29,26 %)**

5 Lohn- und Sozialkosten im Vergleich

In diesem Kapitel erfolgt ein direkter Vergleich der Lohn- und Sozialkosten in Österreich und Deutschland.

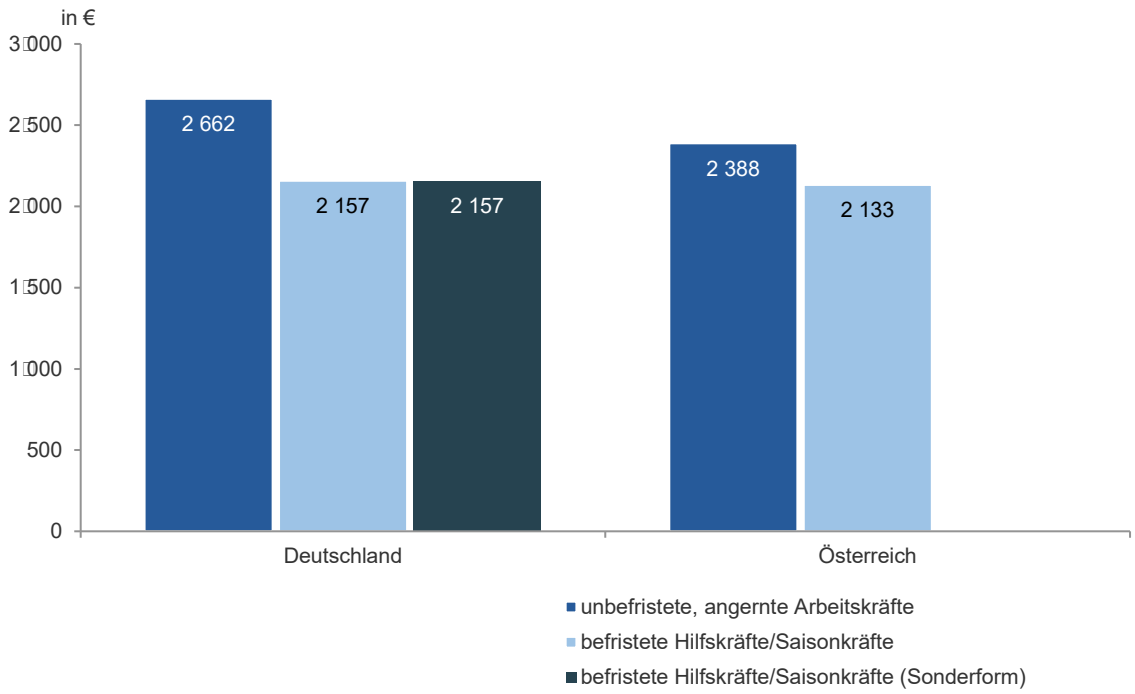
Im Gegensatz zur Analyse der spezifischen Situation in den beiden ausgewählten Ländern in den vorangegangenen Kapiteln, welche eine möglichst detaillierte Darstellung der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Facharbeiter*innen, angelerntes Personal, Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen) enthalten, wird nun im Sinne der Vergleichbarkeit auf drei Kategorien von Beschäftigten, nämlich auf unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und angelerntes Personal, auf befristet beschäftigte Saisonarbeitskräfte, Hilfskräfte und Erntehelfer*innen und auf Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung fokussiert.

Eine Sonderform der befristeten/saisonalen Beschäftigung findet sich in Deutschland als kurzfristige Beschäftigung.

5.1 Bruttolöhne

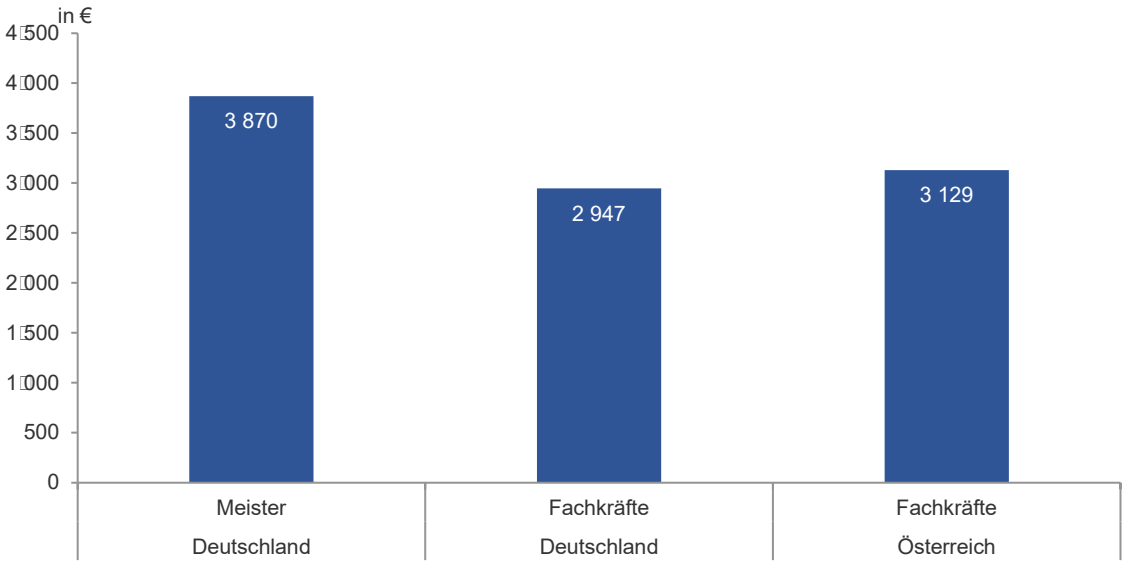
Im Zuge des Ländervergleichs wird ein deutlich unterschiedliches Bruttolohnniveau bei unbefristeten, angelernten Arbeitskräften in der Landwirtschaft sichtbar.

Grafik 1 | Monatsbruttolöhne in € inklusive anteilig berücksichtigter Sonderzahlungen der angelernten Arbeitskräfte und Hilfskräfte/Saisonkräfte in der Landwirtschaft in Österreich und Deutschland



Für Fachkräfte in der Landwirtschaft fallen die Monatsbruttolöhne inklusive anteilig berücksichtigter Sonderzahlungen naturgemäß höher aus. Meister*innen in Deutschland verdienen monatlich € 3.870,- brutto, während österreichische Fachkräfte monatlich € 3.129,- beziehen.

Grafik 2 | Monatsbruttolöhne in € inklusive Sonderzahlungen der Fachkräfte in der Landwirtschaft in Österreich und Deutschland



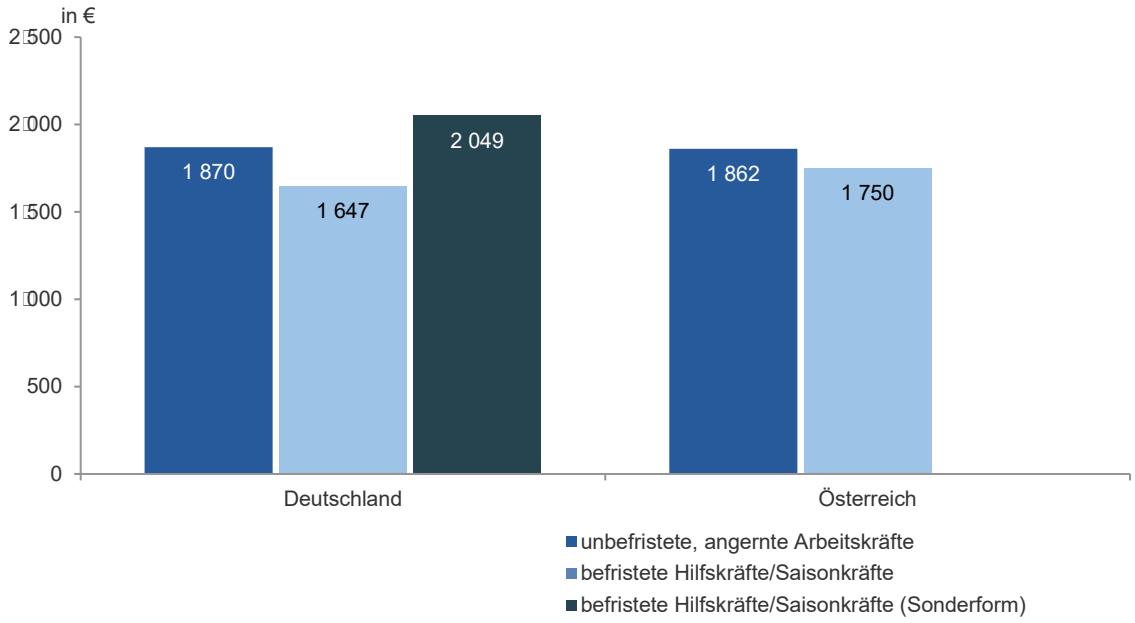
Bedeutende Lohnbestandteile stellen die Sonderzahlungen in Form der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses dar. Diese zusätzlichen 13. und 14. Gehälter werden auf gesetzlicher Basis nur in Österreich ausbezahlt. In der deutschen Landwirtschaft besitzen Arbeitnehmer*innen keinen gesetzlichen Anspruch auf diese Sonderzahlungen. Diese sind jedoch weit verbreitetet und werden daher anteilsmäßig bei den unbefristeten Angestellten miteingerechnet.

Den befristeten Arbeitskräften wird in Österreich ein aliquoter Anteil der Sonderzahlungen zugerechnet. In Deutschland werden diese für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte nicht ausbezahlt.

5.2 Nettolöhne

Im Zuge des Ländervergleichs zeigen sich hinsichtlich der Nettolöhne grundsätzlich keine großen Unterschiede. Deutliche Unterschiede beim Nettolohnniveau in der Landwirtschaft werden jedoch im Rahmen der Sonderform sichtbar (Details sind in den entsprechenden Unterkapiteln von Abschnitt 4 dargestellt). Der dritte Balken für Deutschland zeigt die Auswirkung dieser Sonderform der befristeten Beschäftigung auf die Monatsnettolöhne.

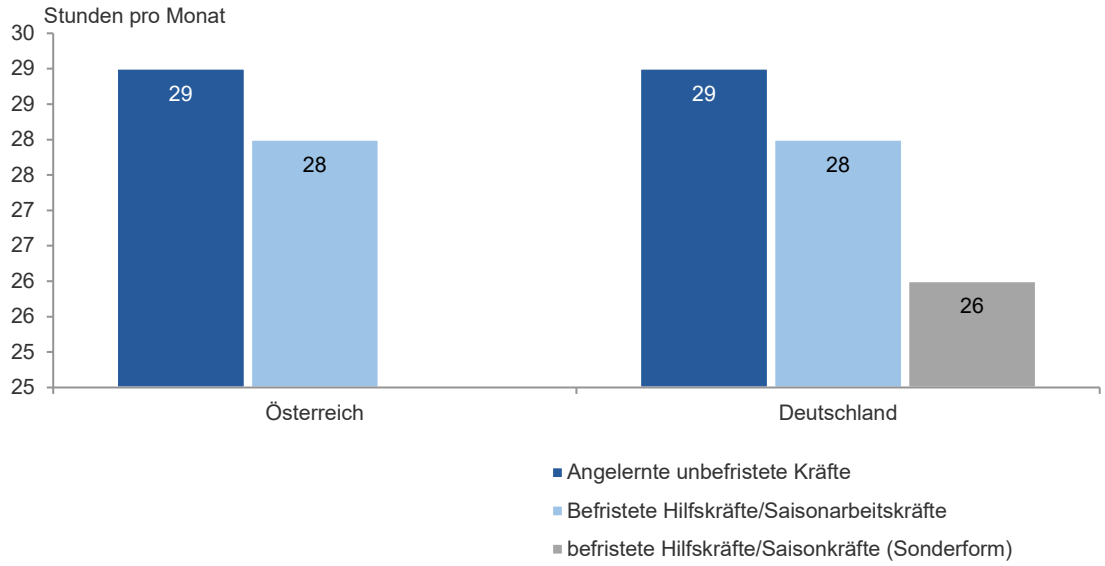
Grafik 3 | Monatsnettolöhne in € inklusive Sonderzahlungen in der Landwirtschaft in Österreich und Deutschland



5.3 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten

Eine bedeutende Komponente der Lohnnebenkosten stellen die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten dar. Die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten umfassen gesetzliche Feiertage, Urlaubsansprüche, Krankenstände und sonstige Arbeitsverhinderungen, die sich in ihrem Ausmaß in den einzelnen Ländern unterscheiden. Für unbefristet beschäftigte Arbeitskräfte resultieren in beiden Ländern durchschnittlich bezahlte Nichtanwesenheitszeiten in der Höhe von 29 Stunden pro Monat.

Grafik 4 | Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten eines Vollzeitbeschäftigten pro Monat in Stunden

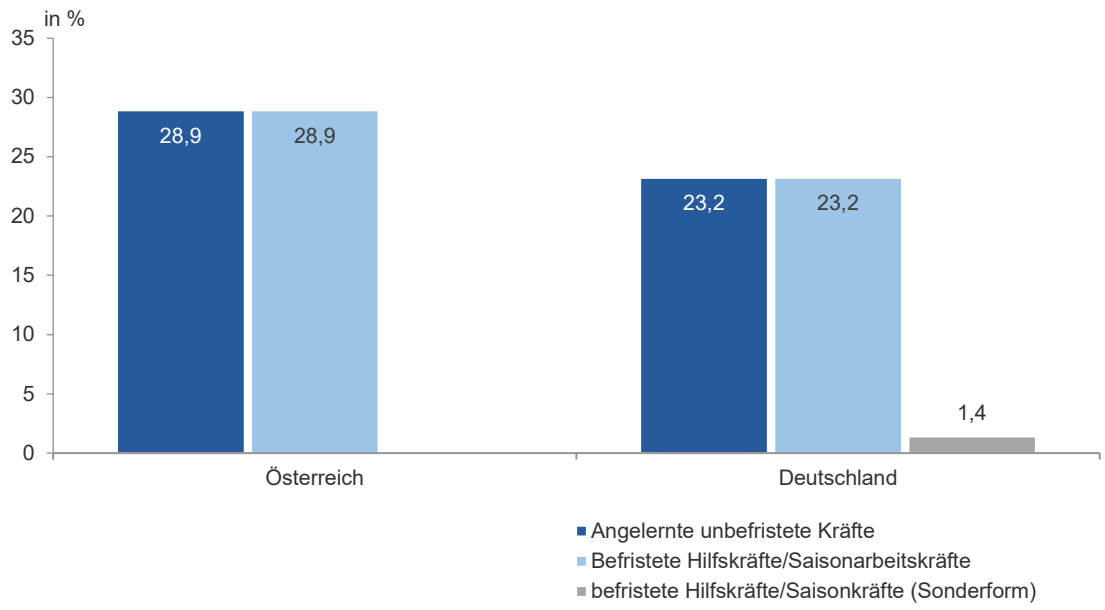


Bei den befristeten Saisonkräften sowie bei den Sonderformen der Beschäftigungsverhältnisse sind geringere bezahlte Nichtanwesenheitszeiten zu beobachten.

5.4 Sozialabgaben

In Österreich sind die dienstgeberseitigen Sozialabgaben für beide Beschäftigungsgruppen (aber auch für Fachkräfte) mit rd. 29 % gleich hoch. In Deutschland hingegen sind für die im Rahmen einer Sonderbeschäftigungsform eingesetzten befristeten Saisonkräfte deutlich geringere Sozialabgaben zu bezahlen. In Deutschland sind dienstgeberseitig für unbefristete angelernte Kräfte und Saisonkräfte 23,2 % der Bruttolöhne für Sozialabgaben zu entrichten, für Beschäftigte im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung fallen nur Sozialabgaben in der Höhe von 1,4 % an.

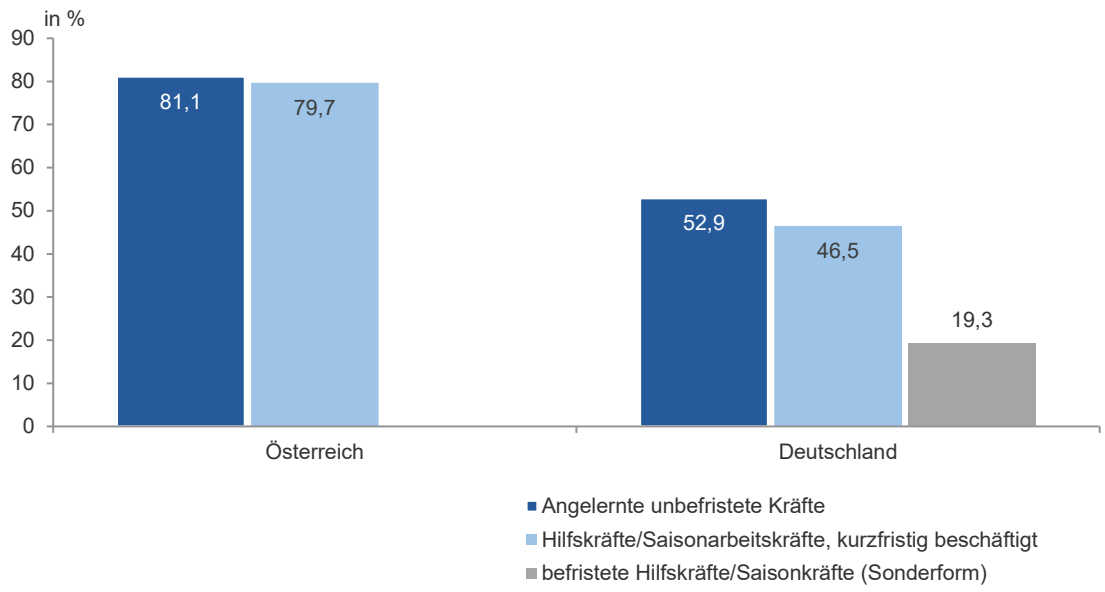
Grafik 5 | Summe der Sozialabgaben auf Bruttolöhne von Seiten des/r Arbeitgeber*in in %



5.5 Lohnnebenkosten

Die nachfolgende Grafik zeigt die Lohnnebenkosten im Verhältnis zum Anwesenheitsentgelt. Das Anwesenheitsentgelt beinhaltet im Gegensatz zu den zuvor dargestellten Bruttolöhnen keine Sonderzahlungen (13. und 14. Entgelt). Bei dieser Betrachtung bilden die Sonderzahlungen keinen Teil der Bezugsgröße. Stattdessen sind sie ein Teil der Lohnnebenkosten. Die in der folgenden Grafik dargestellten Lohnnebenkosten beinhalten somit die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, die Sonderzahlungen und die dienstgeberseitigen Sozialabgaben. Der Vergleich der gesamten Lohnnebenkosten zeigt, dass diese in Österreich vergleichsweise hoch ausfallen. Der Grund dafür sind die höheren Sozialabgaben und die Sonderzahlungen.

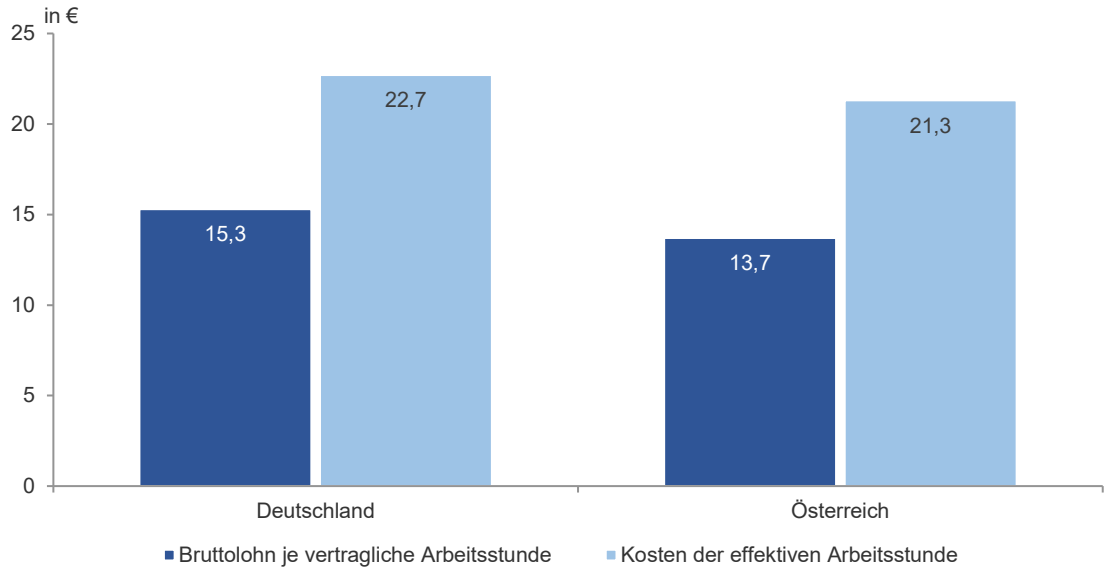
Grafik 6 | Lohnnebenkosten, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt in %



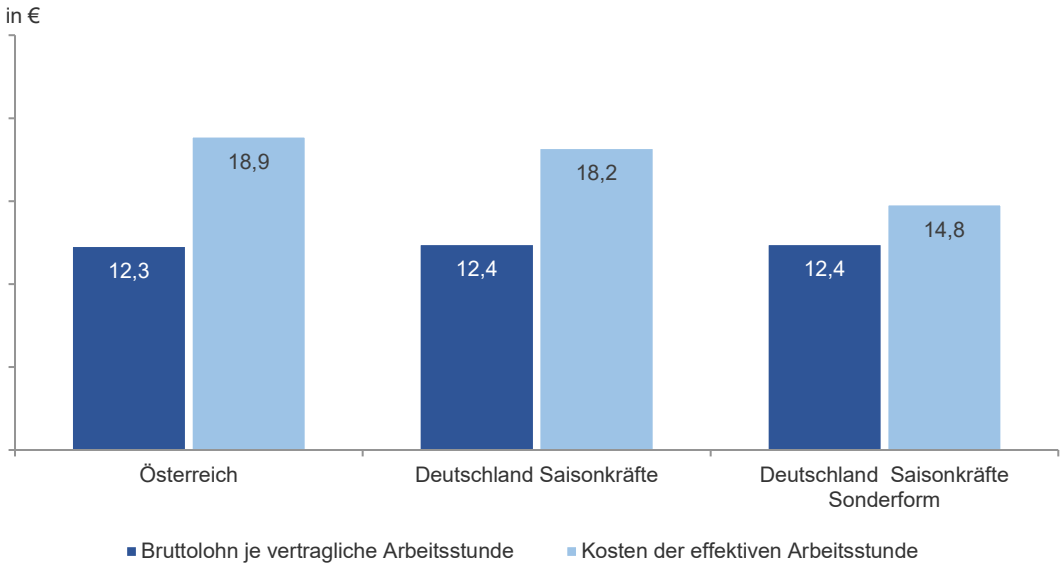
5.6 Kosten je Arbeitsstunde

Die Unterschiede bei den Lohnnebenkosten wirken sich auf die arbeitgeberseitigen Kosten je effektive Arbeitsstunde aus. Dies resultiert darin, dass in Österreich die Differenzen zwischen effektiven Kosten und Bruttolöhnen (inklusive anteiliger Sonderzahlungen) höher ausfallen.

Grafik 7 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte



Grafik 8 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für befristete Hilfskräfte/Saisonkräfte



5.7 Detailvergleiche

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick der verschiedenen Bestandteile der Arbeitskosten für die unbefristet angestellten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft. In Österreich werden die gesetzlich verankerten Sonderzahlungen in Form von Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss aliquot in die Bruttomonatslöhne miteingerechnet. Ebenso erfolgt in Deutschland eine aliquote Berücksichtigung der weit verbreitet gewährten Sonderzahlungen für unbefristete Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft.

Tabelle 30: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte

Vergleich	Österreich	Deutschland
Bruttolohn monatlich	**€ 2 047**	**€ 2 576**
zzgl. aliquoter Anteil Sonderzahlung	341,1	86,7
Bruttolohn inkl. Sonderzahlung	**€ 2 388**	**€ 2 662**
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Woche	40	40
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Monat	173,8	173,8
Nichtanwesenheitszeit pro Jahr in Stunden	353,3	349,3
Nichtanwesenheitszeit/Monat in Stunden	29,4	29,1
Anwesenheitszeit pro Monat in Stunden	144,4	144,7
Nichtanwesenheitszeit an Anwesenheitszeit in %	20,4	20,1
Bruttolohn je vertragliche Arbeitsstunde	**€ 13,7**	**€ 15,3**
Umlage der Nichtanwesenheitszeit	€ 2,8	€ 3,1
Umlage der Sozialabgaben	€ 4,8	€ 4,3
Kosten der effektiven Arbeitsstunde arbeitgeberseitig	**€ 21,3**	**€ 22,7**

Anm: arbeitgeberseitige Kosten

Auch bei den befristet beschäftigten Saisonkräften erfolgt eine detaillierte Aufstellung der Lohnbestandteile und Arbeitskosten. Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) werden diesen Arbeitskräften in Österreich gewährt. Das Ausmaß der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten fällt bei saisonalen Arbeitskräften geringer aus. Die Bruttolöhne der befristeten landwirtschaftlichen Saisonkräfte fallen ebenfalls durchwegs niedriger aus als die Bruttolöhne der unbefristeten Arbeitskräfte. In Hinblick auf die Kosten der effektiven Arbeitsstunden werden die höheren Sozialabgaben und bezahlten Nichtanwesenheitszeiten deutlich.

Bei den Sonderformen der Beschäftigung der befristeten Kräfte/Saisonarbeitskräfte zeigt sich deutlich die Auswirkung der geringen Lohnnebenkosten. In Deutschland ist bei der kurzfristigen Beschäftigung die Auswirkung geringerer dienstgeberseitiger Sozialabgaben auf die Kosten der effektiven Arbeitsstunde deutlich ersichtlich.

Tabelle 31: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für befristete Kräfte/Saisonarbeitskräfte (arbeitgeberseitig)

Vergleich	Österreich	Deutschland	Deutschland (Sonderform)
Bruttolohn monatlich	**€ 1 828**	**€ 2 157**	**€ 2 157**
zzgl. aliquoter Anteil Sonderzahlung	304,7		
Bruttolohn inkl. Sonderzahlung	**€ 2 133**	**€ 2 157**	**€ 2 157**
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Woche	40	40	40
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Monat	173,8	173,8	173,8
Nichtanwesenheitszeit pro Jahr in Stunden	339,9	331,7	312,6
Nichtanwesenheitszeit/Monat in Stunden	28,3	27,6	26,1
Anwesenheitszeit/ Monat in Stunden	145,5	146,2	147,8
Nichtanwesenheitszeit gemessen an Anwesenheitszeit in %	19,5	18,9	17,6
Bruttolohn je vertragliche Arbeitsstunde	**€ 12,3**	**€ 12,4**	**€ 12,4**
Umlage der Nichtanwesenheitszeit	2,4	2,3	2,2
Umlage der Sozialabgaben	4,3	3,4	0,2
Kosten der effektiven Arbeitsstunde arbeitgeberseitig	**€ 18,9**	**€ 18,2**	**€ 14,8**

5.8 Sonderregelungen Südtirol

Aufgrund seiner wirtschaftlichen Entwicklung stellt Südtirol einen wichtigen Mitbewerber um Saisonarbeitskräfte dar. Dabei gibt es aktuell eine neue Regelung.

Eine neue Reform in Italien, die auf zwei Jahre angelegt ist, zielt darauf ab, die Kosten für die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften zu senken. Das neue Gesetz soll es landwirtschaftlichen Betrieben erleichtern, Saisonarbeitskräfte einzustellen. Die Reform wird von 2023 bis Ende 2024 getestet. Das Einkommen der Arbeitnehmer*innen bleibt das gleiche wie in den bestehenden nationalen und regionalen landwirtschaftlichen Arbeitsverträgen. Das Modell ermöglicht es den Arbeitnehmern jedoch, ihren Arbeitslosenstatus beizubehalten. Darüber hinaus generiert das Einkommen aus dieser Tätigkeit Einkünfte, die zu einer Rente oder öffentlichen Unterstützung beitragen. Der neue Vertrag umfasst maximal 45 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten. Außerdem wurden die Beiträge für landwirtschaftliche Betriebe gesenkt. Die Berechnung der Beiträge erfolgt dabei nach den gleichen Parametern wie bei den Sonderregelungen für benachteiligte Gebiete.

Die **autonome Provinz Südtirol** stellt für Österreich einen wichtigen Mitbewerber besonders im Obst- und Weinbau dar. Aufgrund der geographischen Nähe zu Österreich sowie ähnlicher klimatischer und geographischer Gegebenheiten ist deshalb auf eine wesentliche **Sonderregelung für Bergregionen in Italien**, zu denen auch Südtirol zählt, hinzuweisen. In Italien erfolgte im Jahr 2001 eine **Klassifizierung der Regionen** durch das Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica (Interministerieller Ausschuss für Wirtschaftsplanung, auch CIPE genannt)[23]. Basierend darauf wurde eine Liste der als benachteiligt geltenden Gemeinden veröffentlicht. Dabei gibt es laut CIPE drei Kategorien für italienische Gemeinden:

1. non svantaggiato (nicht benachteiligt)
2. svantaggiato (benachteiligt)
3. particolarmente svantaggiato (besonders benachteiligt)

[23] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/05/03/001A4533/sg

Die genauen Definitionen sind in der RICLASSIFICAZIONE ZONE SVANTAGGIATE - ART. 2 D.L.VO 146/1997 enthalten[24].

Im Falle von Südtirol bzw. der Provincia Autonoma di Bolzano gelten alle Gemeinden als besonders benachteiligt.

Benachteiligte Gebiete und Bergregionen fallen unter eine Sonderregelung, die Reduktionen der Arbeitgeberbeiträge für befristete und unbefristete Arbeitskräfte vorsieht[25].

Auf Basis des Gesetzesdekrets vom 10. Jänner 2006, Nr. 2 wurden mit Änderungen im Gesetz vom 11. März 2006, Nr. 81 (LEGGE 11 marzo 2006, n. 81) folgende Vergünstigungen für benachteiligte Gebiete sowie Berggebiete festgelegt: Für besonders benachteiligte Bergregionen ist eine **Reduktion der Arbeitgeberbeiträge von 75%** vorgesehen, für benachteiligte landwirtschaftliche Gebiete eine Reduktion von 68%.

5.9 Sonderregelungen Frankreich

Für Arbeitgeber*innen, die dem Sozialschutzsystem für landwirtschaftliche Berufe unterliegen, gelten Befreiungen, wenn sie sogenannte Gelegenheitsarbeiter*innen in der Landwirtschaft ("travailleurs occasionnels agricoles") unter den folgenden Arbeitsverträgen einstellen.[26]

- Befristeter Saisonvertrag
- Regulärer befristeter Vertrag
- Erntevertrag
- Andere Vertragsarten unter vordefinierten Bedingungen

[24] https://ricerca-delibere.programmazioneeconomica.gov.it/42-25-maggio-2000/

[25] https://www.studiocerbone.com/inps-messaggio-14-aprile-2022-n-1666-riduzione-aliquote-contributive-di-cui-allarticolo-9-comma-5-della-legge-11-marzo-1988-n-67-applicabilita-ai-datori-di-lavoro-di-cui-all

[26] https://www.msa.fr/lfp/web/msa/employeur/exonerations-travailleurs-occasionnels

Folgende Tätigkeiten sind davon betroffen:

- Aufgaben im Zyklus der Tier- und Pflanzenproduktion
- Waldarbeiten
- Tätigkeiten, die eine direkte Fortsetzung des Produktionsprozesses darstellen (Verpackung, Vermarktung), unter der Aufsicht eines Landwirts

In oben genannten Fällen profitieren die Arbeitgeber*innen von zwei Maßnahmen:

- Gemäß dem Artikel L741-16 Gesetzbuch über den ländlichen Raum und die Seefischerei (Code rural et de la pêche maritime) gilt eine Befreiung von den Arbeitgeberabgaben für die landwirtschaftliche Sozialversicherung, von den Familienzulagen und weiteren im Artikel L241-13 I des Sozialversicherungsgesetzbuchs (Code de la sécurité sociale) genannten Beiträgen.
- Die Zahlung bestimmter konventioneller Arbeitgeberbeiträge kann durch die MSA übernommen werden. Die Mutualité sociale agricole (MSA) ist für die Bereitstellung sämtlicher obligatorischer Sozialversicherungsleistungen für die gesamte landwirtschaftliche Bevölkerung und ihre Leistungsempfänger zuständig, sei es in den Bereichen Gesundheit, Familie, Ruhestand, Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten.

6 Fazit

Die letzte Stufe der Wertschöpfungskette für Lebensmittel sind die Endverbraucher*innen. Die Kosten, welche die Endverbraucher*innen schlussendlich für Lebensmittel zu zahlen haben, werden von einer Vielzahl unterschiedlicher Einflussfaktoren bestimmt. Hierzu zählen insbesondere die Produktionsmengen und Witterungsverläufe in den jeweiligen Regionen, die Wettbewerbssituation auf allen Stufen der agrarischen Wertschöpfungskette sowie landwirtschaftliche Güter- und Energiepreise. Darüber hinaus sind auch Preise für Düngemittel und Handelsmargen von Relevanz.

In Österreich befindet sich die Landwirtschaft seit längerem in einem Spannungsfeld zwischen leistbaren und stabilen Preisen für Endverbraucher*innen einerseits und angemessenen Preisen für landwirtschaftliche Erzeuger andererseits. Sinkende Einkünfte landwirtschaftlicher Betriebe und eine faire Entlohnung landwirtschaftlicher Arbeitskräfte sind in diesem Kontext ein Thema.

Aus den genannten Gründen kommt der Produktivität und den Kosten in der landwirtschaftlichen Produktion eine entscheidende Bedeutung zu. Österreich verfügt über einen hohen Anteil an landwirtschaftlich benachteiligten Berggebieten, jedoch nicht über ein Sondermodell für Saisonarbeitskräfte wie Deutschland, Südtirol und Frankreich.

In vielen Regionen sind die Möglichkeiten zur Steigerung der landwirtschaftlichen Produktivität begrenzt. Die Lohnhöhe spielt für die Gewinnung von Arbeitskräften eine entscheidende Rolle.

Im Zuge der vorliegenden Analyse werden diesbezüglich Unterschiede deutlich. Österreich liegt mit einem Vollzeit-Bruttolohn von € 2.388,- (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) bei unbefristeten Arbeitnehmer*innen hinter Deutschland (€ 2.662,-). Bei befristeten Hilfskräften/Saisonkräften liegt Österreich mit € 2.133,- (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) auf gleicher Höhe wie das Vergleichsland (€ 2.157,-).

Das gleiche Ranking zeigt sich im Hinblick auf den Bruttolohn je vertraglicher Arbeitsstunde. Hier liegen die Löhne in Österreich bei unbefristeten Arbeitskräften bei € 13,7 (inkl. Sonderzahlungen). Höher als Österreich liegt Deutschland mit € 15,3. Bei den befristeten Arbeitskräften liegen die Bruttolöhne in Österreich mit € 12,3 (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) je vertraglicher Arbeitsstunde knapp hinter Deutschland mit € 12,4.

In der vorliegenden Analyse ist deutlich geworden, dass die personalbezogenen Abgaben (Sozialversicherung) einen starken Einfluss auf die Unterschiede bei den Kosten einer effektiven Arbeitsstunde ausüben. Österreich hat mit 28,9 % weit höhere Sozialabgaben auf Seiten der Arbeitgeber*innen als Deutschland mit 23,2 %.

Dadurch ist in Österreich der Abstand vom Bruttolohn hin zu den Kosten einer effektiven Arbeitsstunde größer. In diesem Kontext werden Nachteile zu Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung deutlich. Diese Sonderformen finden sich in allen Vergleichsländern.

Hohe personalbezogene Abgaben stellen für österreichische Landwirtschaftsbetriebe arbeitskostenmäßige Wettbewerbsnachteile dar. Dazu kommen Nachteile in Bezug auf die Produktivität, welche sich auf Unterschiede in der Größenstruktur der Betriebe und auf den hohen Anteil landwirtschaftlich benachteiligter Berggebiete in Österreich zurückführen lassen. Diese Aspekte können auch Preisunterschiede bei landwirtschaftlichen Produkten zwischen den beiden Ländern erklären.

Ähnliche Nachteile hat Österreich gegenüber Südtirol und Frankreich. Während die Landwirte in diesen Regionen aufgrund von Sonderregelungen bei den Arbeitgeberbeiträgen teilweise entlastet werden, tragen die österreichischen Betriebe diese Kosten in voller Höhe.

Diesbezüglich wäre es empfehlenswert, für Österreich Sonderformen im Kontext der saisonalen bzw. befristeten Beschäftigung in der Landwirtschaft in Betracht zu ziehen, wie sie beispielsweise bereits in Deutschland, Südtirol und Frankreich implementiert wurden bzw. geprüft werden.

Anhang

Übersicht Kollektivverträge

Eine zentrale Grundlage für die Berechnung der (österreichischen) Lohnkosten bildet die Analyse der verschiedenen landwirtschaftlichen Kollektivverträge in landwirtschaftlichen Betrieben, Gutsbetrieben und Gartenbaubetrieben.

Die Kalkulation fokussiert auf die drei zentralen unselbständigen Beschäftigungsformen in der Landwirtschaft: Facharbeiter*innen, angelerntes Personal und Saisonarbeiter*innen /Erntehelfer*innen.

Kollektivvertrag	Zeitlicher Geltungsbereich	Aktualisierte Lohn-/Gehaltstabelle
Burgenland		
KV für bäuerliche Betriebe im Burgenland	ab 01.01.2023	ab 01.01.2024
KV für Land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2024	
KV für die SaisonarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2024	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland	ab 01.01.2024	

Kärnten		
KV für die Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betriebe im Bundesland Kärnten	ab 01.05.2016	ab 01.05.2024
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben im Bundesland Kärnten	ab 01.01.2017	ab 01.01.2024
NÖ		
KV für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich	ab 01.01.2020	ab 01.01.2024
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für die SaisonarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2024	
KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2024	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland	ab 01.01.2024	
OÖ		
KV für die Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen	ab 01.09.2023	01.09.2023
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für die ständigen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben im Bundesland Oberösterreich	ab 01.03.2024	
KV für Arbeitnehmer in den Gartenbaubetrieben Oberösterreichs	ab 01.03.2024	
KV für die Saisonarbeiter/innen in landwirtschaftlichen Betrieben im Bundesland Oberösterreich	ab 01.09.2023	

Salzburg		
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetriebe, sonstige nicht Bäuerliche und Bäuerliche Betriebe) im Bundesland Salzburg	ab 01.01.2024	
KV für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Erwerbsgärtnereien und Baumschulen im Bundesland Salzburg	ab 01.01.2024	
Steiermark		
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark	ab 01.01.2024	
KV für die ArbeitnehmerInnen in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland Steiermark	ab 01.01.2024	
Tirol		
KV für die Landarbeiter Tirols	ab 01.02.2024	
KV für die Gutsangestellten Tirols	ab 01.01.2024	
KV für die Angestellten in landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden	ab 01.04.2023	
KV für Dienstnehmer in den Gemüse- und Obstbaubetrieben Tirols	ab 01.01.2024	
Vorarlberg		
KV für die Gutsangestellten Vorarlbergs	ab 01.01.2024	
KV für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer Vorarlbergs	ab 01.01.2024	
Zusatzvereinbarungen für Forstarbeiter	ab 01.01.2024	
Zusatzvereinbarung für Gärtner und Arbeiter in Champignonbetrieben	ab 01.01.2024	
Zusatzvereinbarungen für Landarbeiter	ab 01.01.2024	
Zusatzvereinbarungen für Sennen	ab 01.01.2024	

Wien		
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2024	
KV für die SaisonarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2024	
KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2024	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland	ab 01.01.2024	

Tabellen- und Grafikverzeichnis

Tabelle 1: Saisonkräfte: Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse im Vergleich 9
Tabelle 2: Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten 16
Tabelle 3: Feiertage und arbeitsfreie Tage 17
Tabelle 4: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen 20
Tabelle 5: Übersicht der Sozialabgaben 24
Tabelle 6: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt 25
Tabelle 7: Lohnnebenkosten für Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt 26
Tabelle 8: Zusammenfassung der Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts 26
Tabelle 9: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe 28
Tabelle 10: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde 28
Tabelle 11: Einzelkomponenten der freien Station 29
Tabelle 12: Überblick der dienstnehmerseitigen Sozialabgaben 30
Tabelle 13: Brutto-Netto Darstellung Facharbeiter*innen in EUR 31
Tabelle 14: Brutto-Netto Darstellung angelerntes Personal in EUR 32
Tabelle 15: Brutto-Netto Darstellung Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen in EUR 33
Tabelle 16: Beitragsbemessungsgrenzen 2024 in EUR 34
Tabelle 17: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n 40
Tabelle 18: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen 41
Tabelle 19: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten 45
Tabelle 20: Übersicht der Sozialabgaben der kurzfristig beschäftigten Saisonkräfte 46
Tabelle 21: Lohnnebenkosten unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen ganzjährig beschäftigter Landarbeiter*innen und nicht kurzfristig beschäftigter Saisonkräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt 47
Tabelle 22: Lohnnebenkosten je Stunde für Sonderzahlungen 48
Tabelle 23: Lohnnebenkosten für kurzfristig beschäftigte Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt 49
Tabelle 24: Zusammenfassung Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts 49
Tabelle 25: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe 50
Tabelle 26: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde 51
Tabelle 27: Bewertung von Sachbezügen für die Bemessungsgrundlage der Sozialabgaben 53
Tabelle 28: Sozialabgaben in % des Bruttolohnes 53
Tabelle 29: Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte 55
Tabelle 30: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte 65
Tabelle 31: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für befristete Kräfte/Saisonarbeitskräfte (arbeitgeberseitig) 66

Grafik 1 | Monatsbruttolöhne in € inklusive anteilig berücksichtigter Sonderzahlungen der angelernten Arbeitskräfte und Hilfskräfte/Saisonkräfte in der Landwirtschaft in Österreich und Deutschland 57
Grafik 2 | Monatsbruttolöhne in € inklusive Sonderzahlungen der Fachkräfte in der Landwirtschaft in Österreich und Deutschland 58
Grafik 3 | Monatsnettolöhne in € inklusive Sonderzahlungen in der Landwirtschaft in Österreich und Deutschland 59
Grafik 4 | Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten eines Vollzeitbeschäftigten pro Monat in Stunden 60
Grafik 5 | Summe der Sozialabgaben auf Bruttolöhne von Seiten des/r Arbeitgeber*in in % 61
Grafik 6 | Lohnnebenkosten, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt in % 62
Grafik 7 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte 63
Grafik 8 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für befristete Hilfskräfte/Saisonkräfte 63

KMU Forschung Austria
Gußhausstraße 8, 1040 Wien
www.kmuforschung.ac.at