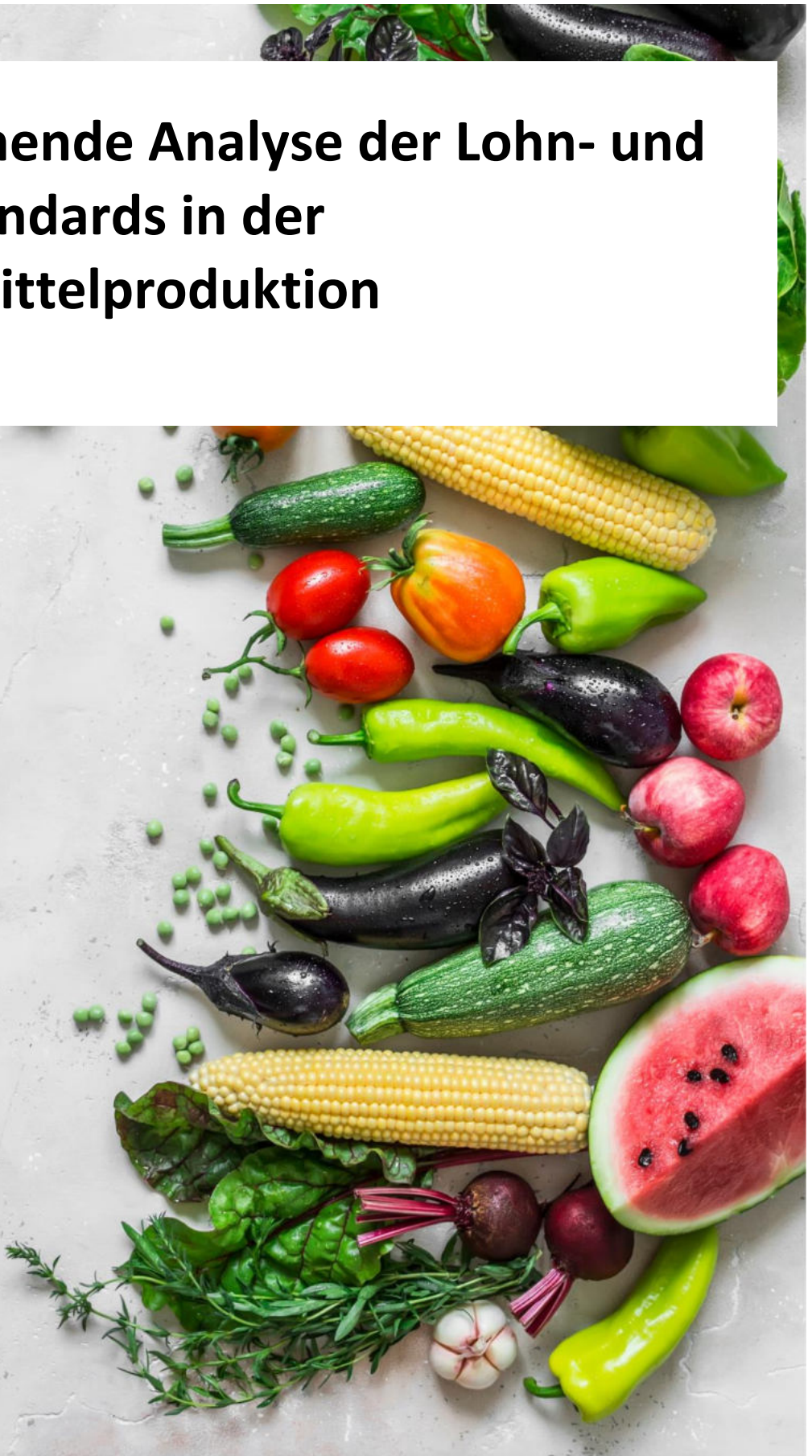


Vergleichende Analyse der Lohn- und Sozialstandards in der Lebensmittelproduktion

Abschlussbericht



LoSoLe

Vergleichende Analyse der **Lohn-** und **Sozialstandards** in der
Lebensmittelproduktion

Endbericht

Wien, Juni 2022

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: Tatjana Zlatev, Thomas Kloimwieder, Anja Marcher, Andrea Dorr, Viviano Wich, Daniela Hosner und Thomas Oberholzner (Review)

Projektlaufzeit: April 2021 bis März 2022

Titelblatt: Kiian Oksana/Shutterstock

Alle Rechte vorbehalten.

	<p>Gilt für Druckversion: Dieses Feld nicht löschen! Dieses Feld dient als Platzhalter für die Originalversionen von Umweltzeichen, Umweltzeichentext und PEFC-Siegel. Dieser Platzhalter zeigt deren Stand und wird von der Druckerei durch die entsprechenden Originalelemente ersetzt. Gilt für Onlineversion: Dieses Feld bitte löschen!</p>		<p>PEFC recycelt Dieses Produkt stammt aus Recycling und kontrollierten Quellen. www.pefc.at</p>
---	--	---	--

Wien, 2022. Stand: 6. Juni 2022

Inhalt

1 Zusammenfassung	8
2 Einleitung	13
3 Kontextanalyse Landwirtschaft	16
3.1 Strukturwandel und Beschäftigung.....	16
3.2 Arbeitsorganisation.....	17
3.3 Produktivität und Einkommen.....	18
4 Bedeutung der Arbeitskosten in der österreichischen Landwirtschaft	22
5 Kostenkalkulation Österreich	27
5.1 Lohnnebenkosten.....	29
5.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten.....	29
5.1.2 Sonderzahlungen.....	34
5.1.3 Personalbezogene Abgaben.....	35
5.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit.....	38
5.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig).....	38
5.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe.....	39
5.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde.....	40
5.4 Entgelte für Überstunden.....	42
5.5 Freie Station.....	43
5.6 Kalkulation der Nettoentgelte der Dienstnehmer*innen.....	44
5.6.1 Überblick über die rechtlichen Bestimmungen.....	44
5.6.2 Brutto-Netto Überleitung der Entgelte.....	44
6 Kostenkalkulation Deutschland	47
6.1 Lohnnebenkosten.....	50
6.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten.....	50
6.1.2 Sonderzahlungen.....	55
6.1.3 Personalbezogene Abgaben.....	56

6.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit	58
6.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)	58
6.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe	60
6.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde.....	62
6.4 Entgelte für Überstunden.....	64
6.5 Verpflegung, Unterkunft und Wohnung	64
6.6 Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte.....	65
7 Kostenkalkulation Polen	68
7.1 Lohnnebenkosten.....	71
7.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten	71
7.1.2 Personalbezogene Abgaben	75
7.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit	78
7.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)	78
7.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe	79
7.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde.....	80
8 Kostenkalkulation Ungarn.....	83
8.1 Lohnnebenkosten.....	85
8.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten	85
8.1.2 Sonderzahlungen	89
8.1.3 Personalbezogene Abgaben	90
8.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit	91
8.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)	91
8.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe	93
8.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde.....	94
9 Kostenkalkulation Schweiz.....	98
9.1 Lohnnebenkosten.....	101
9.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten	101

9.1.2	Sonderzahlungen	106
9.1.3	Personalbezogene Abgaben	106
9.2	Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit	109
9.2.1	Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)	109
9.2.2	Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe	110
9.3	Kosten einer effektiven Arbeitsstunde.....	112
10	Kostenkalkulation Italien.....	115
10.1	Lohnnebenkosten	118
10.1.1	Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten	118
10.1.2	Sonderzahlungen	123
10.1.3	Personalbezogene Abgaben	124
10.2	Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit	125
10.2.1	Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)	125
10.2.2	Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe	128
10.3	Kosten einer effektiven Arbeitsstunde	128
11	Kostenkalkulation Spanien	131
11.1	Lohnnebenkosten	134
11.1.1	Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten	134
11.1.2	Sonderzahlungen	138
11.2	Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit	143
11.2.1	Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)	143
11.2.2	Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe	144
11.3	Kosten einer effektiven Arbeitsstunde	145
12	Lohn- und Sozialkosten im Ländervergleich.....	148
12.1	Bruttolöhne	148
12.2	Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten	151
12.3	Sozialabgaben	152

12.4	Lohnnebenkosten	153
12.5	Kosten je Arbeitsstunde	155
12.6	Detailvergleiche	157
13	Produktivität im Ländervergleich.....	161
14	Fazit.....	165
Anhang	170
	Übersicht Kollektivverträge.....	170
	Tabellenverzeichnis	174
	Abbildungsverzeichnis.....	177
	Literaturverzeichnis.....	178
	Abkürzungsverzeichnis	181

1 Zusammenfassung

Die Landwirtschaft ist ein gesellschaftlich und in der Wertschöpfungskette von Agrargütern und Lebensmitteln äußerst bedeutsamer Sektor. Dennoch ist dieser in Österreich sowie in ganz in Europa einem massiven strukturellen Wandel unterworfen, der durch Veränderungen der Produktions- und Organisationsweise zu einem kontinuierlichen Rückgang an Betrieben und Beschäftigten führt. Vielfältige Trends, wie der technologische Fortschritt, der vermehrte Einsatz von Maschinen und die Intensivierung der Landwirtschaft, alternative Beschäftigungsmöglichkeiten oder sektorale Einkommensunterschiede, Arbeitskräftemobilität und -migration und Verstädterung tragen zu einem Rückgang landwirtschaftlicher Arbeitsplätze bei. Darüber hinaus führt die saisonale Variabilität in der Landwirtschaft zu besonderen Beschäftigungsstrukturen, in deren Rahmen häufig mithelfende Familienmitglieder oder Saisonkräfte zum Einsatz kommen.

In Hinblick auf die Bezahlung von Arbeitskräften befindet sich die Landwirtschaft in einem deutlichen Spannungsfeld zwischen leistbaren und international wettbewerbsfähigen Preisen von landwirtschaftlichen Erzeugnissen und den erforderlichen und angemessenen Lohn- und Sozialkosten. Unterschiedliche Lohnniveaus, der institutionelle Kontext sowie sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen eines Landes führen zu einer starken Variation der Arbeitskosten innerhalb Europas. Im Rahmen dieser Studie werden Länder mit speziellen Vorschriften für die Beschäftigung in der Landwirtschaft, wie Österreich, Deutschland, Schweiz, Italien und Spanien, Ländern ohne spezielle Vorschriften mit Bezug zur landwirtschaftlichen Arbeit, wie Polen und Ungarn, gegenübergestellt.

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 werden die in jedem Bundesland gültigen Tarifverträge herangezogen, falls die jeweiligen Betriebe tarifgebunden sind.

- In der **Schweiz** ist die Landwirtschaft vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. Die Einzelverträge der Mitarbeiter*innen der Landwirtschaft orientieren sich an der Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftlichen Hauswirtschaft, die einen Empfehlungscharakter hat, sowie an den vorhandenen kantonalen Normalarbeitsverträgen, die einen dispositiven Charakter haben. Im Kanton Wallis liegt neben dem Normalarbeitsvertrag auch ein Gesamtarbeitsvertrag für die Landwirtschaft vor.
- In **Italien** werden die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft sowohl durch allgemeine Vorschriften als auch durch die nationalen Kollektivverträge für landwirtschaftliche Angestellte sowie für Arbeiter*innen festgelegt. Die nationalen Kollektivverträge definieren die allgemeinen Rahmenbedingungen, während regionale Verträge auf der Ebene der 88 italienischen Provinzen (oder z.T. in Provinzzusammenschlüssen) auf die individuellen Gegebenheiten der einzelnen Provinzen berücksichtigen.
- In **Spanien** liegt kein national gültiger Kollektivvertrag für die landwirtschaftliche Urproduktion vor, sondern es gibt 60 Kollektivverträge auf Provinzebene, die sich in einigen Regelungen und Definitionen unterscheiden. Es gelten die Arbeitnehmerstatuten, die jedoch gewisse Abweichungen (wie z. B. Sonderregelungen der Arbeitszeit) erlauben, um den Besonderheiten des Agrarsektors Rechnung zu tragen.
- In **Polen** gibt der Arbeitskodex die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten aller Sektoren vor. Darüber hinaus kommen häufig Dienstleistungsverträge zur Beschäftigung von befristeten Arbeitskräften zum Einsatz. Mit Erntehelfer*innen wird ein Erntehilfevertrag auf Basis der Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates für bis zu maximal 180 Tage abgeschlossen.
- Auch in **Ungarn** regelt das Arbeitsgesetzbuch die Beschäftigung der in Landwirtschaft angestellten Arbeitskräfte. Saisonarbeiter*innen werden im Rahmen des Gesetzes der vereinfachten Beschäftigung angestellt, das für jede Art von Gelegenheitsarbeit anwendbar ist.

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 nur geringe personalbezogene Sozialabgaben in der Höhe 1,51 % des Bruttolohnes an.
 - Eine Sonderform stellt auch die Beschäftigung im Rahmen des **Erntehilfevertrages in Polen** dar. Für diese bis zu maximal 180 Tage beschäftigten Erntehelfer*innen sind nur geringe personalbezogene Sozialabgaben in Form von pauschal vorgeschriebenen Beträgen zu entrichten, dadurch ergeben sich auch deutlich geringere Ansprüche auf Versicherungsleistungen (kein Krankengeld). Diese Beschäftigungsgruppe hat keinen Anspruch auf bezahlte Nichtanwesenheitszeiten.
 - In **Ungarn** ermöglicht das Gesetzes der **vereinfachten Beschäftigung** jede Art von Gelegenheitsarbeit. Die Saisonarbeit in der Landwirtschaft darf nicht länger als 120 Tage in einem Kalenderjahr ausgeübt werden. Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung verfügen über kein Sozialversicherungsverhältnis, für sie werden nur geringe personalbezogene Sozialabgaben fällig.

Komponenten der Arbeitskosten

- Der **Bruttolohn** pro Zeiteinheit (Monatslohn bzw. Stundenlohn) bildet die Basis für die Ermittlung der Lohnnebenkosten. Die Bruttolöhne für unbefristete landwirtschaftliche Arbeitskräfte fallen vor allem in der Schweiz mit mehr als € 3.000,- vergleichsweise hoch aus, sind jedoch aufgrund des Vorliegens einer 55-Stunden Arbeitswoche zu relativieren. In Polen und Ungarn liegen die Bruttolöhne für unbefristete Arbeitnehmer*innen nur bei rd. € 1.000,- und für befristete Saisonkräfte sogar deutlich darunter, wie beispielsweise in Ungarn bei nur € 440,-¹.
- Als zweite Komponente spielen die **bezahlten Nichtanwesenheitszeiten** (Feiertage, Urlaube, Krankenstandstage und sonstige bezahlte Abwesenheitszeiten) für die

¹ Der gesetzliche Bruttomindestlohn in Ungarn wurde 2022 um rund 19% angehoben. Dies wird sich auch auf die Löhne der Saisonarbeitskräfte auswirken.

Berechnung der Arbeitskosten eine Rolle. In den meisten Ländern sind keine großen Unterschiede beim Anspruch auf die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten zu beobachten.

- In Polen haben jedoch Beschäftigte im Rahmen des Dienstleistungsvertrages sowie im Rahmen des Erntehilfevertrages keinen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Nichtanwesenheitszeiten.
- In Italien haben befristete Arbeitskräfte auch keinen Anspruch auf bezahlte Nichtanwesenheitszeiten mit Ausnahme des Krankenstandes. Eine Entschädigung dafür erfolgt aber im Rahmen einer Ausgleichszahlung (Terzo Elemento, 30,44 % des jeweiligen Stundenlohnes).
- Die dritte Komponente der Arbeitskostenberechnung stellen die **Sonderzahlungen** dar. Die Sonderzahlungen in Form eines 13. und 14. Entgelts sind nur in Österreich, Italien und Spanien gesetzlich verankert. In den Kapiteln den einzelnen Länderkapiteln wurden die Sonderzahlungen als Lohnnebenkosten behandelt. Um eine internationale Vergleichbarkeit zu ermöglichen wurden die Sonderzahlungen im Kapitel 12 *Lohn –und Sozialkosten im Ländervergleich* bei den Bruttolöhnen anteilig berücksichtigt.
- Als vierte Komponente werden die **personalbezogenen Abgaben** als Summe der arbeitgeberseitig zu tragenden Sozialabgaben herangezogen. Österreich nimmt hierbei nach Italien den 2. Platz mit den höchsten personalbezogenen Sozialabgaben ein. Hingegen werden nur minimale Sozialabgaben im Rahmen der Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung in Deutschland, Polen und Ungarn fällig.
- Als **Lohnnebenkosten** werden insgesamt die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, die Sonderzahlungen und die personalbezogenen Abgaben definiert. In Italien, Spanien und Österreich fallen deutlich höhere Lohnnebenkosten an als in den übrigen Vergleichsländern, und hierbei vor allem höhere personalbezogene Abgaben. Geringe Lohnnebenkosten sind bei den Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung in Deutschland, Polen und Ungarn zu beobachten, wobei in Polen darüber hinaus auch kein Anspruch auf bezahlte Nichtanwesenheitszeiten besteht.

Bruttolöhne und Kosten je Arbeitsstunde

- In Hinblick auf die **Bruttolöhne je vertraglicher Arbeitsstunde** der unbefristeten Arbeitskräfte (angelernte Arbeitskräfte und Hilfskräfte) liegt Österreich mit € 11,2 (inkl. Sonderzahlungen) im Ländervergleich an dritter Stelle nach der Schweiz und

Deutschland. Bei den befristeten Arbeitskräften nimmt Österreich mit einem Bruttolohn je vertraglicher Arbeitsstunde (inkl. Sonderzahlungen) in der Höhe von € 10,3 sogar den 2. Platz nach der Schweiz ein.

- Ähnliches lässt sich auch in Bezug auf die **Kosten je effektiver Arbeitsstunde** beobachten, die in Österreich bei den unbefristeten Arbeitskräften mit € 17,4 an dritter Stelle nach der Schweiz und Deutschland liegen. Bei den befristeten Arbeitskräften machen die Kosten je effektiver Arbeitsstunde in Österreich (genauso wie in Italien) € 15,8 aus, womit sie nach der Schweiz den 2. Platz im Länderranking einnehmen.
- Somit zeigt sich, dass neben der Lohnhöhe als Berechnungsbasis, vor allem die personalbezogenen Abgaben einen starken Effekt auf die Höhe der Arbeitskosten haben. Dieser wird in den Ländern mit den höchsten personalbezogenen Abgaben, wie in Österreich, Italien und Spanien deutlich sichtbar, wo auch der relative Anstieg ausgehend vom dem Bruttolohn zu den Kosten der effektiven Arbeitsstunden am größten ausfällt.
- Die **Sonderformen** der befristeten/saisonalen Beschäftigung in Deutschland, Polen und Ungarn sind hingegen durch geringe personalbezogene Abgaben und in Polen auch durch einen fehlenden Anspruch auf bezahlte Nichtanwesenheitszeiten geprägt. Daher fallen die Kosten der Arbeitsstunden nur geringfügig höher aus als die Bruttolöhne der Saisonarbeitskräfte.

Im Zuge der Analysen wurden bestimmte arbeitskostenmäßige Wettbewerbsnachteile sichtbar. Darüber hinaus bringt die Größenstruktur der landwirtschaftlichen Betriebe und die Topografie Österreichs (hoher Anteil landwirtschaftlich benachteiligter Berggebiete) Wettbewerbsnachteile bei der Produktivität mit sich. Politischer Handlungsspielraum dürfte nur im Kontext der Sozialabgaben bestehen.

Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen könnten neue Modelle der saisonalen/befristeten Beschäftigung hilfreich sein, um zumindest die Arbeitskosten für die landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich etwas zu reduzieren.

2 Einleitung

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus durchgeführt. Ziel der Studie ist es, die **Arbeits- und Sozialkosten** in der österreichischen Landwirtschaft und in der Landwirtschaft ausgewählter europäischer Vergleichsländer zu analysieren und zu vergleichen.

Konkret steht folgende **Forschungsfrage** im Mittelpunkt der Studie:

Wie hoch sind die Kosten **einer produktiven Arbeitsstunde** unter Berücksichtigung aller personalbezogenen Nebenkosten für die landwirtschaftlichen Betriebe in den Vergleichsländern?

Eine zusätzliche Forschungsfrage bezieht sich auf die landwirtschaftliche Arbeitsproduktivität im Ländervergleich und setzt den Arbeitsinput in Relation zu Outputdaten wie Produktionsvolumina. Die entsprechende Forschungsfrage lautet:

Welche Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die landwirtschaftliche **Arbeitsproduktivität** im **Ländervergleich**? Welchen Einfluss haben die Größenstruktur und die Güterspezialisierung der Betriebe?

Neben **Österreich** werden die folgenden Vergleichsländer untersucht:

- Deutschland
- Italien
- Polen
- Schweiz
- Spanien
- Ungarn

Der **vorliegende Endbericht** enthält zunächst eine **Kontextanalyse** (siehe Kapitel 3) zu den allgemeinen Entwicklungen und der Lebens- und Einkommenssituation in der Landwirtschaft in Europa. Kapitel 4 stellt die **Bedeutung der Arbeitskosten** in der österreichischen Landwirtschaft dar. In den folgenden Kapiteln erfolgt die **Kalkulation** der Lohn- und Sozialkosten für die **7 Untersuchungsländer** (Kapitel 5 bis 11).

Dabei wird für **alle Untersuchungsländer** die folgende methodische Vorgehensweise gewählt:

- Screening rechtlicher Rahmenbedingungen (Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, ...)
- Recherche und Analyse von Sekundärdaten (Durchschnittslöhne, Krankenstände, sonstige Abwesenheiten, ...)
- Expert*inneninterviews (Skizzierung des rechtlichen Rahmens, qualitative Einschätzung, Durchschnittslöhne, Datenquellen, ...)
- Kostenkalkulation
- Interpretation und Dokumentation

Der nächste Arbeitsschritt umfasst jeweils die **Kalkulation der Arbeitskosten** je Analyseland. Zu diesem Zweck wurde für jedes Untersuchungsland folgende drei Arbeitsschritte durchgeführt:

Schritt 1: Erfassung des rechtlichen Rahmens

- Welche Vorschriften regeln die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft
- Gesetze, Kollektivverträge, Verordnungen etc.

Schritt 2: Festlegung der relevanten Beschäftigungsgruppen

- Expert*inneneinschätzung zur Bedeutung der Beschäftigungsgruppen

Schritt 3: Bestimmung der einzelnen Komponenten der Arbeitskostenkalkulation

- Mindestlöhne, Urlaubsdauer, bezahlte Feiertage (auf Basis geltender Regelungen)
- Durchschnittslöhne, durchschnittliche Fehlzeiten/Krankenstandsdauer ... (Statistische Daten, etc.)
- Geltende personalbezogene Sozialabgaben

Im nächsten Abschnitt werden die ermittelten Lohn- und Sozialkosten im **Ländervergleich** dargestellt (Kapitel 12). Die Analyse der landwirtschaftlichen **Produktivität** im Ländervergleich stellt den nächsten Abschnitt des Berichts dar (Kapitel 13). Das **Fazit** der Untersuchung ist im letzten Kapitel dargestellt (Kapitel 14).

3 Kontextanalyse Landwirtschaft

3.1 Strukturwandel und Beschäftigung

Die Landwirtschaft in Österreich und in Europa ist starken strukturellen Veränderungen unterworfen, welche von einem kontinuierlichen Rückgang an Betrieben und Beschäftigten sowie Veränderungen der Produktions- und Organisationsweise begleitet werden. Der Anteil des Primärsektors an der Bruttowertschöpfung fällt zugunsten des Dienstleistungs- und Industriesektors in Österreich beispielsweise mit 1,3 % sehr gering aus (Statistik Austria 2021). Der Wert hat sich in den letzten Jahren auch in anderen EU-Mitgliedstaaten auf jenem niedrigen Niveau eingependelt.

Trotz des verhältnismäßig geringen Beitrages des primären Sektors zur Bruttowertschöpfung und dem Rückgang der Beschäftigten und Betriebe ist die Relevanz des Sektors für die Gesellschaft nach wie vor groß. Diese zeigt sich beispielsweise in Bezug auf die Lebensmittelsicherheit, das menschliche Wohlergehen, Umweltauswirkungen oder die Entwicklung des ländlichen Raumes oder Gemeinwesens (vgl. Baiocco et al. 2019, FAO 2017).

Aus wirtschaftlicher Sicht stellt die Landwirtschaft das zentrale Element in der Wertschöpfungskette von Agrargütern und Lebensmitteln dar, welche die für die Produktion nötigen Vorleistungen, die Verarbeitung der Agrargüter einschließlich spezifischer Dienstleistungen sowie den Handel umfasst. Die Landwirtschaft hat damit einen starken Einfluss auf zahlreiche andere Wirtschaftsbereiche. In Österreich kam es im Laufe der vergangenen Jahre (2005-18) in allen Bereichen entlang der Wertschöpfungskette zu deutlichen Steigerungen der nominellen Wertschöpfung (Sinabell und Streicher 2020). Am deutlichsten fielen diese im nachgelagerten Bereich (+ 65,5 %) aus, gefolgt vom vorgelagerten Bereich und dem Handel. In der Landwirtschaft selbst fiel die Steigerung mit + 40,1 % am geringsten aus. Die Entwicklung der Beschäftigung (bei Selbständigen und Unselbständigen) zeigt ein ähnliches Bild. Nahezu alle Bereiche der Wertschöpfungskette weisen Beschäftigungszuwächse auf: Diese liegen bei + 24,0 % im Handel und bei + 14,4 % im vorgelagerten Bereich. Nur im Kernbereich der Landwirtschaft ist die Beschäftigung im selben Zeitraum deutlich zurückgegangen (- 28,4 %).

Der Rückgang landwirtschaftlicher Arbeitsplätze ist trotz der sehr unterschiedlichen geographischen Ausprägungen durch ähnliche Trends beeinflusst und erklärbar (Schuh et al. 2019). Zentral sind hierbei der technologische Fortschritt, der vermehrte Einsatz von Maschinen und die Intensivierung der Landwirtschaft, die Nachfrage nach landwirtschaftlichen Gütern sowie alternative Beschäftigungsmöglichkeiten oder sektorale Einkommensunterschiede, Arbeitskräftemobilität und -migration und Verstädterung. Viele dieser Faktoren führen zu einem anhaltenden Arbeitskräftemangel und erschweren es, Arbeitskräfte in der Branche zu halten (z. B. bei der betrieblichen Nachfolge). Dies äußert sich in einer sinkenden Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe und Arbeitsplätze. Auch auf gesamteuropäischer Ebene (EU-27) nahm die Anzahl der Arbeitskräfte von 12,5 Mio im Jahr 2005 auf 8,5 Mio in 2019 ab (Eurostat 2021), wobei vor allem die Anzahl der nicht-lohnabhängigen Beschäftigten, wie Betriebsinhaber*innen oder dort beschäftigte Familienmitglieder, zurückging und jene der unselbstständig Beschäftigten weitgehend stabil blieb (vgl. Baiocco et al. 2019). Jene Entwicklung veranschaulicht einerseits die Bedeutung des Agrararbeitsmarktes und andererseits ist sie Hinweis für Veränderungen der betrieblichen Situation und der Art der Beschäftigung in der Landwirtschaft, welche vom Rückgang kleiner und mittelgroßer zugunsten großer landwirtschaftlicher Betriebe bis hin zu mehr Diversifizierung oder Nebenerwerb reichen. Die Einkommenssituation kommt meist erschwerend hinzu. Innerhalb der Europäischen Union fällt das Einkommen von landwirtschaftlichen Haushalten beispielsweise deutlich geringer aus als bei nicht-landwirtschaftlichen Haushalten (Rocchi et al. 2018). Das Einkommensproblem in der Landwirtschaft äußert sich jedoch je nach Charakteristiken der Haushalte und Region unterschiedlich.

3.2 Arbeitsorganisation

Die saisonale Variabilität und die damit verbundene Unsicherheit bzw. notwendige Flexibilität der landwirtschaftlichen Betriebe und des Arbeitsmarktes führen in der Landwirtschaft zu einer besonderen Beschäftigungsstruktur und Dynamik.

Allein in europäischen Agrarsektoren lassen sich drei zentrale Beschäftigungstypen unterscheiden (vgl. Schuh et al. 2019): 1) bezahlte Familienarbeitskräfte, 2) bezahlte permanent oder saisonal beschäftigte familienfremde Arbeitskräfte und 3) unbezahlte familienfremde und Familienarbeitskräfte. Vor allem Familienarbeitskräfte verhelfen den Betrieben zu mehr Flexibilität, besonders während der Erntezeit. Familienbetriebe stellen die in der EU nach wie vor dominierende Landwirtschaftsform dar. Deshalb wird ein

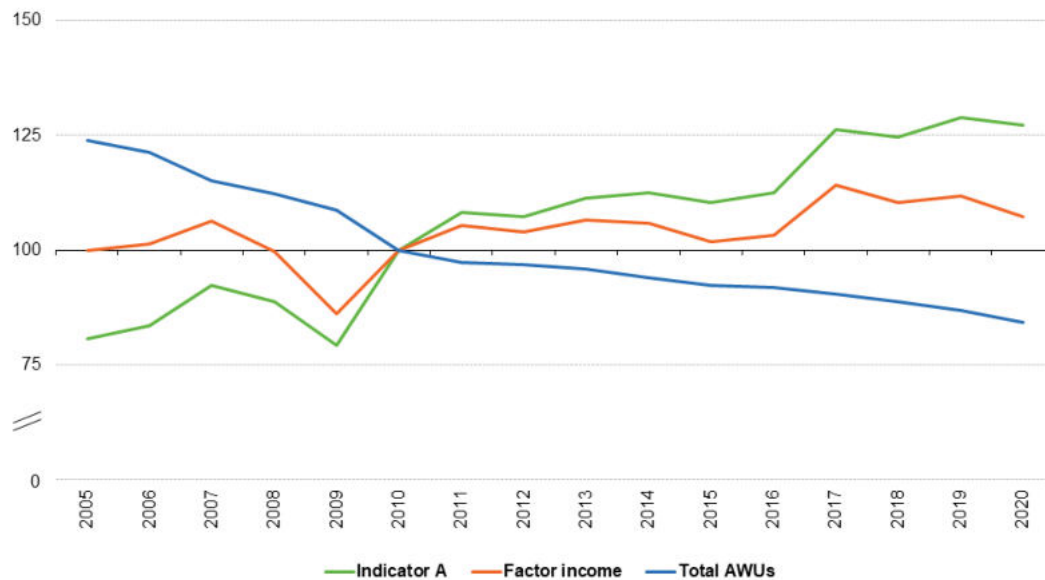
Großteil der Arbeit von Betriebsinhaber*innen und ihren Familienmitgliedern geleistet. Laut Schätzungen der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2016 beträgt dieser Beschäftigungsanteil (bezahlt und unbezahlt) etwa 80 %, der Rest entfällt auf familienfremde Arbeitskräfte (Eurostat 2019). Diese Arbeitskräfte gehen auch meist unterschiedlichen Aktivitäten nach, wodurch nur ein geringer Anteil rein von der Landwirtschaft lebt (Davidova & Thomson 2014). Laut Angaben von Eurostat (2018) arbeiten nur etwa 17 % Vollzeit in der Landwirtschaft. Die Entlohnung bzw. Nicht-Entlohnung von Arbeitskräften stellt ein wichtiges Merkmal des landwirtschaftlichen Arbeitsmarktes dar, wobei meist Familienmitglieder gratis im Betrieb mitarbeiten.

Die Einnahmen in der Landwirtschaft können durch starke saisonale Schwankungen und unterschiedliche Produktionsrhythmen deutlich variieren. Das erfordert eine erhöhte Flexibilität des Arbeitsmarktes für arbeitsintensive Phasen und bringt einen geringen Anteil an Vollzeitbeschäftigten in der Branche und eine Vielfalt an Arbeitsverhältnissen, je nach länderspezifischer Regelung (z.B. Kollektiv- oder Saisonarbeitsverträge) oder Subsektoren (Tierhaltung, Ackerbau oder Obst und Gemüse) mit sich. Zur Sicherstellung des Arbeitskräfteangebotes bei saisonbedingter, erhöhter Nachfrage setzt die Europäische Union hierfür beispielsweise auf interne Arbeitskräftemobilität, Migration aus Drittstaaten, Technologieinvestitionen sowie alternative Bewirtschaftungssysteme.

3.3 Produktivität und Einkommen

Als Maßstab zur Darstellung des Einkommens von landwirtschaftlichen Betrieben dient das Faktoreinkommen, welches die Entlohnung der in der Landwirtschaft eingesetzten Produktionsfaktoren Boden, Arbeit und Kapital misst (Statistik Austria 2021b). Das Faktoreinkommen je Arbeitskraft wird für Vollzeitäquivalente berechnet, gibt aber keinen Hinweis auf die Löhne einer in der Landwirtschaft beschäftigten Person oder das Einkommen von landwirtschaftlichen Haushalten (Eurostat 2021). Ungeachtet dessen liefert es wichtige Hinweise über die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und der betrieblichen Einkommen auf europäischer Ebene. Abbildung 1 veranschaulicht die Einkommensentwicklung in der EU-Landwirtschaft der letzten 15 Jahre. Der Index des landwirtschaftlichen Einkommens (Indikator A) hat sich auf supranationaler Ebene nach einigen Jahren des Wachstums bis 2017 abgeflacht. Dies spiegelt den stetigen Rückgang des Faktoreinkommens und Arbeitseinsatzes wider. Im Vergleich zum Bezugsjahr 2010 stieg das Einkommen je Jahresarbeitseinheit dennoch um etwa 27,2 % (ebd.).

Abbildung 1: Entwicklung des landwirtschaftlichen Einkommens pro Jahresarbeitseinheit für die EU, 2005-2020 (2010 = 100)



Anmerkungen: AWU...annual work unit (= entlohnter und nicht-entlohnter Arbeitseinsatz in Jahresarbeitseinheiten (JAE), Indikator A...Index des landwirtschaftlichen Einkommens (Faktoreinkommen im Verhältnis zum Arbeitseinsatz). Quelle: Eurostat (2021)

Die Höhe des Einkommens in der Landwirtschaft ist stark von ihrer Produktivität und Rentabilität abhängig. Vielfach führten Produktivitätssteigerungen zu mehr Einkommensstabilität in der Primärerzeugung, wodurch gleichsam die Versorgungssicherheit der Bevölkerung verbessert wurde. Zu großen Teilen kann das Wachstum auf eine effizientere Ressourcennutzung und den technologischen Fortschritt, welche durch Investitionen in Forschung und Entwicklung erzielt wurden, zurückgeführt werden (Alson et al. 2009). Da sich der Produktionsfaktor Boden sowie alle natürlichen Rohstoffe aber nicht beliebig vermehren lassen, verlangsamte sich das Produktionswachstum jedoch (vgl. FAO 2017).

Laut Berechnungen der Europäischen Kommission (2021a) wird sich die Entwicklung auch zukünftig weitestgehend fortschreiben. Beispielsweise ist trotz Ertragssteigerungen durch verbesserte Anbaumethoden und technologischem Fortschritt im Ackerbau aufgrund von begrenzten Anbauflächen und erhöhten Umweltstandards nur ein beschränktes Wachstum zu erwarten. Zudem wird angenommen, dass sich Nachhaltigkeitsziele auf die Tierhaltung auswirken. Die Milchproduktion wird moderater wachsen und die Fleischerzeugung wird stark von dem projizierten Rückgang des Fleischkonsums

beeinflusst werden. Im Gegensatz dazu wird ein steigendes Gesundheitsbewusstsein der Bevölkerung die Nachfrage nach Obst und Gemüse weiter antreiben.

Als Teil der Wertschöpfungskette von Agrargütern und Lebensmitteln ist die österreichische wie die europäische Landwirtschaft neben einer gestiegenen Prozess- und Produktqualität im Handel und der Lebensmittelindustrie, vermehrt internationaler Konkurrenz und folglich einem hohen Preisdruck ausgesetzt (Baiocco et al. 2019). Die Preisbildung wird dabei stark von den der Urproduktion nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette bestimmt. In Österreich stehen den Landwirtinnen und Landwirten im Lebensmittelhandel beispielsweise einige wenige Unternehmen mit einem außerordentlich hohen Marktanteil gegenüber. Dieses Verhältnis könnte sich nachteilig auf die Erzeugerpreise auswirken und Produzenten dazu zwingen, sich unterordnen zu müssen. So gab es beispielsweise in den letzten Jahren vermehrt Unmut in Bezug auf diverse Handelsunternehmen und Forderungen nach fairen Preisen für in Österreich produzierte Lebensmittel. Es zeigen sich Divergenzen zwischen angemessenen Preisen für österreichische Hersteller und niedrigen Verbraucherpreisen.

Die Lebensmittelproduktion befindet sich hier in einem deutlichen Spannungsfeld: Während für den Endverbraucher und die Endverbraucherin Lebensmittel (aus Europa) leistbar bleiben sollen, wirken sich die geringen und (international) wettbewerbsfähigen Preise von landwirtschaftlichen Erzeugnissen nachteilig auf die Einkünfte der Betriebe und in weiterer Folge auf die Bezahlung von Arbeitskräften aus. Umgekehrt üben die Lohn- und Sozialkosten wiederum einen wesentlichen Einfluss auf die Preise der Lebensmittel aus.

Zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität der Lebensmittelproduktion wird das Einkommen landwirtschaftlicher Betriebe durch staatliche Maßnahmen, wie Förderungen, Mindestabnahmepreise oder Kompensationszahlungen (je nach Fläche oder Anzahl an Nutztieren), gestützt. Die gemeinsame Agrarpolitik der Europäischen Union gewährleistet beispielsweise Direktzahlungen für ein stabiles Einkommen, entlohnt eine umweltfreundliche Landwirtschaft und Tätigkeiten, die von den Märkten meist nicht vergütet werden, setzt Marktmaßnahmen in Bezug auf die Preise und investiert in die ländliche Entwicklung.

Ziele sind neben der Versorgungssicherheit, die Produktivitätssteigerung, der Landschaftserhalt, die Gewährleistung eines angemessenen Einkommens für Landwirtinnen und Landwirte sowie die Förderung von Arbeitsplätzen (Europäische Kommission 2021b). Effekte der Europäischen Agrarpolitik werden seit ihrem Bestehen

untersucht (z.B. Garrone et al. 2019, Heinemann & Weiss 2018, Mamatzakis & Staikouras 2020, Smędzik-Ambroży et al. 2019). Darin zeigt sich, dass die landwirtschaftlichen Einkommen in der EU stark von Subventionen und nicht allein durch die Produktivität des Sektors und Entwicklungen am Markt bestimmt sind. Laut Jäggi (2018) tragen Subventionierungen, aber auch unterschiedliche Formen der Erwerbstätigkeit (Haupt- und Nebenerwerb) dazu bei, dass der Anteil der tatsächlichen Arbeitskosten an den Agrarpreisen schwimmt.

Untersuchungen der Arbeitskosten bzw. Lohnentwicklung von unselbstständig Beschäftigten – losgelöst von den Einkünften der Betriebsinhaber*innen – sind in der Literatur eher selten (Baiocco et al. 2019, Luvolding & Hyder 2013). Die Höhe der Arbeitskosten wird dabei von unterschiedlichen Faktoren wie dem Lohnniveau, dem institutionellen Kontext sowie sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen eines Landes beeinflusst, weshalb die Arbeitskosten innerhalb Europas stark variieren. Sie wirken sich als zentraler Produktionsfaktor stark auf die Produktionskosten bzw. betrieblichen Einnahmen der Landwirtinnen und Landwirte und in letzter Folge auch auf die Verbraucherpreise aus.

4 Bedeutung der Arbeitskosten in der österreichischen Landwirtschaft

In Österreich gibt es laut Agrarstrukturerhebung 162.018 land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Für diese Betriebe sind insgesamt 404.734 Arbeitskräfte (inkl. teilbeschäftigte Personen) tätig. Im Durchschnitt ergibt das 2,5 Arbeitskräfte pro Betrieb. Seit dem EU-Beitritt Österreichs ist die Zahl der Arbeitskräfte um 188.167 Personen oder 31,7 % gesunken. Familienarbeitskräfte (333.178 bzw. 82 %) stellen noch immer den Großteil aller in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten dar. Familienfremde Arbeitskräfte machen nur 71.556 Personen (18 %) aus (Statistik Austria 2016).

Personenbezogene Kosten bzw. Arbeitskosten stellen den Personalaufwand der landwirtschaftlichen Betriebe dar. Sie umfassen die Löhne und Gehälter inklusive aller gesetzlichen und freiwilligen Sozialleistungen, Verpflegung und Naturallöhne für entlohnte Arbeitskräfte. Somit sind die Arbeitszeiten nichtentlohnter Arbeitskräfte, die für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb geleistet werden, nicht Teil dieser Arbeitskosten. Die **nichtentlohten Arbeitskräfte** bestehen überwiegend aus Familienarbeitskräften. In Vollzeitäquivalenten gemessen ist die Zahl nicht entlohnter Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft von 145.887 im Jahr 2005 auf 108.685 im Jahr 2019 zurückgegangen. **Entlohnte Arbeitskräfte** sind gemessen in Vollzeitäquivalenten im selben Zeitraum von 19.549 auf 27.278 im Jahr 2019 gestiegen. 20 % der Erwerbstätigen lassen sich aktuell (2019) der Gruppe der entlohten Arbeitskräfte zuordnen (Statistik Austria 2020).

Im folgenden Kapitel wird der **Kontext der Arbeitskosten** in der österreichischen Landwirtschaft aus Expert*innensicht zusammenfassend dargestellt. Der Fokus gilt dabei den Herausforderungen der Betriebe in Zusammenhang mit Einkommen, Lohnkosten und Arbeitskräftebedarf. Des Weiteren wird auf ausgewählte rechtliche Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitskräften eingegangen.

Herausforderungen landwirtschaftlicher Betriebe

Die Lebens- und Einkommenssituation in der österreichischen Landwirtschaft hat sich laut den befragten Expert*innen kaum gebessert. Die Teilhabe an der allgemeinen Wohlstandsentwicklung wird als gering eingeschätzt. Während die Lebensmittel- und Erzeugerpreise stagnieren oder weiter sinken, steigen die Kosten der Vorleistungen für die Betriebe, wie Energie- oder Lohnkosten. Insgesamt wird die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs am internationalen Markt als schwierig eingestuft, da die Qualität, Produktivität sowie der Faktoreinsatz nicht mit „billigen Ländern“ konkurrieren kann.

Insbesondere die vielen kleinen Landwirtschaftsbetriebe sind mit Fragen der Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit konfrontiert. Ein befragter Experte schätzt die Zukunft für die Betriebe als schwierig ein: *„[D]ie Kleinen werden mit den Preisen früher oder später nicht mehr mithalten können. Die werden sich das nicht mehr leisten können, weil die Maschinen, die sie benötigen werden, damit die personalintensiven Sachen reduziert werden, sie sich nicht leisten können.“* (Interview#2)

Die Entwicklung ist stark mit dem strukturellen Wandel der Landwirtschaft verknüpft, welcher den Rückgang kleinerer zugunsten größerer Betriebe begünstigt und zu Veränderungen der Betriebsformen führt. Laut Expert*innen wird es besonders für österreichische Kleinbetriebe schwer, dem Preisdruck standzuhalten und den hohen Anforderungen und Auflagen nachzukommen, sei es in Bezug auf Verordnungen (z. B. in Bezug auf die Umwelt und den Umgang mit Pflanzenschutzmitteln) oder um Förderungen zu erhalten. Eine Herausforderung stellt in diesem Zusammenhang ein oftmals geringer Bildungsgrad oder fehlende zeitliche Ressourcen für Weiterbildung in diesen Bereichen dar. Nebenerwerb in der Landwirtschaft kann laut Expert*innen hingegen nur für wenig zeitintensive Produktgruppen funktionieren, ansonsten ist die Belastung zu hoch, denn *„Nebenerwerb heißt nicht halbtags, sondern zwei Jobs oder mehr.“* (Interview#3) Insgesamt gilt: Um am Markt mithalten zu können, müssen die Betriebe wachsen oder sich spezialisieren.

Dennoch sind auch die großen Betriebe mit hohen Kosten konfrontiert, um angemessene Löhne zu bezahlen und Arbeitszeiten einzuhalten (*„...das kostet alles Geld und der Preisdruck ist dort immens“*). Die Betriebsgröße, der Subsektor und die Verfahrensart können den entscheidenden Unterschied machen. Auslagerungen von Tätigkeiten, wie beispielsweise Pflanzenschutz, Kulturenpflege, Ernte und Bodenbearbeitung kann für einzelne Betriebe eine interessante Möglichkeit darstellen Kosten einzusparen.

Alle Interviewpartner*innen sind sich einig, dass die Anforderungen der Produkt- und Prozessqualität sehr hoch sind. Die Qualität österreichischer Produkte wird als gut angesehen. Schönheit, Sauberkeit und Form je nach Art der Lebensmittel gelten als besondere Kriterien für den Verkauf, der Rest wird weiterverarbeitet oder bleibt übrig. Mechanisierung und Digitalisierung unterstützen diese Entwicklung und reduzieren gleichzeitig den Arbeitskräfteeinsatz (z.B. durch optische Sortierungsverfahren). Dieser Trend wird durch den Wettbewerb weiter forciert. Ein Interviewpartner betont: „*bessere Techniken gibt es nirgendwo wie in der Landwirtschaft*“, doch gibt es noch Nachholbedarf „*bei der Bezahlung*“. Neben der **nicht-entlohnten Arbeit** von Familienangehörigen, welche laut Befragten besonders in der Erntezeit von großer Bedeutung ist, sind **Lohn- und Sozialkosten** ein wichtiger Bestandteil der Kostenstruktur österreichischer Landwirtschaftsbetriebe.

Spannungsfeld Lohnkosten und Arbeitskräftebedarf

In Österreich werden die Löhne jährlich mittels Kollektivvertragsverhandlungen der Sozialpartner für die Landwirtschaft neu verhandelt und angepasst. Laut Angaben der Interviewpartner*innen bildet der Verbraucherpreisindex die Orientierungsgrundlage für die Verhandlungen. Im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen wird dann grundsätzlich über dem Verbraucherpreisindex abgeschlossen (i.e. Realloohnerhöhung). Aus Unternehmenssicht zeigt sich hier die Problematik: Während sich die Lohnkosten am Verbraucherpreisindex orientieren und dieser insgesamt steigt, bleibt der Produktpreis für den Lebensmittelhandel gleich. Alle Befragten sind sich darüber einig, dass die **Preise** für landwirtschaftliche Produkte auch **nicht** die **tatsächlichen Arbeitskosten** (Produktionsvollkosten und Faktorkosten) widerspiegeln. Begründet wird dies einerseits mit dem bereits erwähnten Preisdruck entlang der Wertschöpfungskette, andererseits wird auf den Einfluss von Förderungen („*automatisch mit einkalkuliert*“) sowie die Exportorientierung der österreichischen Landwirtschaft („*mehr exportieren wie wir importieren*“) und die Preisbildung am internationalen Markt verwiesen.

Unabhängig vom Preisdruck wird ebenso auf die Lebens- und Einkommenssituation der unselbstständig Beschäftigten und die Schwierigkeit bei der Personalsuche verwiesen: „*Also die 1500 Euro Mindestlohn ... also wenn man hier in Österreich lebt, dann ist das gerade so viel, dass man nicht in der Armutsfalle drinnen ist, aber weit weg von dem, dass es einem ein gutes Leben ermöglicht oder ermöglichen würde.*“ (Interview#2) Saisonale Schwankungen, daraus resultierende unstabile und zeitlich befristete Beschäftigungsformen sowie die Tätigkeit selbst (körperliche Anstrengung, Arbeit im

Freien und Wetterexponiertheit) kommen erschwerend hinzu. Aufgrund dessen ist gerade für in Österreich lebende Menschen die landwirtschaftliche Arbeit wenig attraktiv. Dies erschwert die Suche nach Arbeitskräften. Zusätzlich zeigt sich eine anhaltende Sogwirkung zum Arbeiten in außerlandwirtschaftliche Bereiche.

Die Betriebe sind deshalb auf Fremdarbeitskräfte anderer Länder angewiesen. Durch die Corona-Krise zeigt sich jene Problematik verschärft: „...*dass die Arbeit niemand gemacht hat bzw. niemand machen wollte. Nicht zu diesen Bedingungen, was die Schwere der Arbeit angeht, aber letztlich auch zu den Löhnen, die da bezahlt würden. Selbst wenn man davon ausgeht, dass nach Kollektivvertrag bezahlt wird; das interessiert die Leute nicht.*“ (Interview#3) Die österreichische Landwirtschaft profitiert hierbei – wie auch andere Branchen – von der Ungleichverteilung des Wohlstands in Europa. In Österreich kommen laut Schätzung der Expert*innen etwa 70 % der landwirtschaftlichen Fremdarbeitskräfte aus osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten (Rumänien, Bulgarien, Ungarn, Slowakei, Kroatien, Slowenien, Polen). Da sich die Wirtschaftslage in einigen der EU-Länder stetig verbessert, wird es für österreichische Betriebe jedoch immer schwieriger EU-Bürger*innen für Tätigkeiten in der Landwirtschaft zu finden. In Deutschland, Spanien, Schweden oder Frankreich werden ähnliche Entwicklungen beobachtet. Die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten wird hingegen auf nationaler Ebene über Kontingente geregelt. Diese Kontingente sind laut Auskunft eines Befragten zu gering um den Bedarf an notwendigen Arbeitskräften zu decken.

Die Bedeutung landwirtschaftlicher Förderungen und Unterstützungsleistungen

Alle befragten Expert*innen sind sich über die Wichtigkeit staatlicher und europäischer Unterstützungsleistungen für die Landwirtschaft einig: Ohne öffentliche Mittel müssten die Preise für landwirtschaftliche Produkte aus Österreich höher angesetzt werden bzw. wären sie nicht mehr wettbewerbsfähig und man könnte die Betriebe „*nicht so am Leben halten*“. Die Art der Unterstützung ist vielseitig und in vielen Fällen „*an die Erbringung bestimmter Leistungen geknüpft*“; „*Externalitäten, die über den Produktpreis nicht abgegolten werden*“ (Interview#3). Kritisch wird von manchen Interviewpartner*innen die Bemessungsgrundlage für Subventionen und Maßnahmen auf europäischer Ebene gesehen. Einerseits scheinen kleine österreichische Betriebe durch die Ausrichtung der Unterstützungsleistungen auf die bewirtschafteten Flächen im EU-Vergleich oft benachteiligt. Andererseits wird der Zugang für manche Landwirt*innen durch steigende bürokratische Anforderungen erschwert.

Lohn- und Sozialstandards im EU-Vergleich

Laut Einschätzung der Expert*innen ist die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern oft schwierig, da viele Dimensionen zu berücksichtigen sind (Arbeitskosten, Bruttolohn, Nettolohn, Steuersätze). Insgesamt stehen österreichische Betriebe in einem internationalen Wettbewerb, doch erschweren insbesondere die Unterschiede innerhalb der EU die Wettbewerbsfähigkeit (Süd-Ost- und West-Ost-Gefälle). Die Unterschiede sind von besonderer Relevanz, da ein Großteil des Austausches laut Interviewangaben immer noch innerhalb der EU stattfindet.

Österreich wird laut Einschätzung der Expert*innen bezüglich der Sozial- und Lohnstandards auf demselben Niveau wie Frankreich oder Belgien gesehen, wobei der größte Konkurrent Österreichs aus Expertensicht Deutschland darstellt. Osteuropäische Betriebe werden zwar als Konkurrenten gesehen, doch liegen deren Lohnkosten weit unter dem österreichischen Niveau.

Die hohen Standards in Österreich und die damit verbundenen Kosten wirken sich laut den Befragten negativ auf die Wettbewerbsbedingungen aus: *„Wenn also in anderen Staaten die Arbeit einfach billiger ist, aus welchen Gründen auch immer: entweder aus Gründen eines geringeren Lohnniveaus, aufgrund anderer Arbeitszeitregelungen, Unterbringung usw. – dann schwächt das natürlich die Wettbewerbsfähigkeit im Inland.“* (Interview#3) Skeptisch äußert sich ein Experte hinsichtlich des Versuchs, Wettbewerbsnachteile durch Qualitätsprodukte auszugleichen, da die Tätigkeit und somit die Arbeitskosten sich dadurch nicht ändern. Qualitätsnachweise sind aus Sicht des Befragten zudem schwer zu erbringen. Aber durch die Spezialisierung kann sich Österreich laut anderer Interviewpartner*innen auch am Markt abheben und müsste sich nicht nach dem *„Billigsten“* richten.

5 Kostenkalkulation Österreich

Die zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie beschäftigt sich mit der **Ermittlung der Kosten einer produktiven Arbeitsstunde** unter Berücksichtigung aller personalbezogenen Nebenkosten für die landwirtschaftlichen Betriebe in den Vergleichsländern. In diesem Kapitel erfolgt die Kalkulation der Lohn- und Sozialkosten in der österreichischen Landwirtschaft. Um die gesamten Kosten einer effektiven Arbeitsstunde ermitteln zu können, muss im ersten Schritt die Ermittlung der Lohnnebenkosten erfolgen.

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 im Allgemeinen 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 jedoch betriebsindividuell und auch 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 2021: € 5.550,-) 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 detailliert und nachvollziehbar dar:

Ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen: dabei handelt es sich um Beschäftigte mit besonderer Qualifikation oder Erfahrung in land- und forstwirtschaftlichen Berufen.

Ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal: beispielsweise Hof- und Feldarbeiter, Hilfsarbeiter.

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

Diese Beschäftigungsgruppen sind nach Angaben der Expert*innen 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 Bereich des Zierpflanzenbaus 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 2021² (LAG) sowie auf den jeweilig anzuwendenden Kollektivverträgen³ (je nach Bundesland sowie Betriebsart wie landwirtschaftlichen Betrieben, Gartenbaubetrieben, Erwerbsgärtner*innen, 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 der Wirtschaftskammer bzw. den Landwirtschaftskammern 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 auf mehr als 90% der Arbeitsverhältnisse Kollektivverträge anzuwenden.

5.1 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.

5.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten

Ein erster Schritt zur Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts (Leistungsentgelts), das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag

² Seit 1.7.2021 gilt in allen Bundesländern das Landarbeitsgesetz 2021.

³ Eine Auflistung der im Rahmen der Studie verwendeten Kollektivverträge findet sich im Anhang.

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. Bei den späteren beispielhaften Berechnungen wurden die nachfolgenden Annahmen getroffen.

Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat im langjährigen Durchschnitt (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 (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 1: Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten

	Wochenarbeitszeit	Arbeitstage/Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	40,0 Std	6 Tage	6,7 Std	173,8 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 2: Feiertage und arbeitsfreie Tage

	Datum	Anzahl	2021		langjähriger Ø
			Wochentag	Anzahl	
Ostersonntag	04.04.	1	So	0	0
Ostermontag	05.04.	1	Mo	1	1
Christi Himmelfahrt	13.05.	1	Do	1	1
Pfingstsonntag	23.05.	1	So	0	0
Pfingstmontag	24.05.	1	Mo	1	1
Fronleichnam	03.06.	1	Do	1	1
feste Feiertage		6		4	4
Neujahr	01.01.	1	Fr	1	
Heilige 3 Könige	06.01.	1	Mi	1	
Staatsfeiertag	01.05.	1	Sa	1	
Maria Himmelfahrt	15.08.	1	So	0	
Nationalfeiertag	26.10.	1	Di	1	
Allerheiligen	01.11.	1	Mo	1	
Maria Empfängnis	08.12.	1	Mi	1	
Christtag	25.12.	1	Sa	1	
Stefanitag	26.12.	1	So	0	
bewegliche Feiertage		9		7	
Summe Feiertage		15		11	11,71
Hl. Abend	24.12.	0,5	Fr	0,50	0,50
Silvester	31.12.	0,5	Fr	0,50	0,50
arbeitsfreie Tage⁴		1		1	0,86
Summe Feiertage und arbeitsfreie Tage		16		12	12,57

⁴ Der 24. Dezember sowie der 31. Dezember sind bei dem überwiegenden Teil der Bundesländer ab 12:00 arbeitsfrei. Daher wird österreichweit mit jeweils einem halben freien Tag gerechnet.

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 angegebene, für einzelne Bundesländer geltende 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 im vorliegenden Beispiel 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 2021 fallen 12 Feiertage auf Arbeitstage.

Urlaub

Die durchgehend beschäftigten Landarbeiter*innen haben gemäß der Landarbeiterordnung bzw. gemäß den jeweils geltenden Kollektivverträgen einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen⁵ 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 Urlaubanspruch im Verhältnis zu ihrer zurückgelegten Dienstzeit.

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

⁵ Nach Vollendung des 25. Dienstjahres beträgt das Urlaubsausmaß 36 Werktage bei einer 6-Tage-Woche. Diese Variante wird jedoch nicht dargestellt.

Krankenstandstage für Arbeiter der Wirtschaftsklasse „A, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ gemäß den Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger im Jahr 2019 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 gerechnet⁶. Nach Einschätzung der Expert*innen kommt es zwar 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 (nicht taxativ aufgezählt): 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 Umrechnung auf eine saisonale Beschäftigung (monatlich, halbjährlich etc. im Falle von Saisonarbeitskräften) unabhängig sind, da es sich dabei um eine bloße Aliquotierung handelt.

⁶ Diese Methodik wird von der **KMU Forschung Austria** bei der Lohnnebenkostenbestimmung in unterschiedlichen Branchen verwendet.

Tabelle 3: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

	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	11,4%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	270,3		270,3		270,3		
6. Krankenstand	7,8	3,0%	7,8	3,0%	7,8	3,0%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	2,0	0,8%	2,0	0,8%	0,0	0,0%	
8. ANWESENHEITZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	260,5	100%	260,5	100%	262,5	100%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	43,4	100%	43,4	100%	43,7	100%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.736,6	100%	1.736,6	100%	1.749,9	100%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,3		33,3		33,6		
9. Nichtanwesenheitszeiten/ Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeits-tage	52,4	20,1%	52,4	20,1%	50,4	19,2%
	Wochen	8,7	20,1%	8,7	20,1%	8,4	19,2%
	Stunden	349,2	20,1%	349,2	20,1%	335,8	19,2%

5.1.2 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 anteilmäßiger Anspruch auf die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. In einigen 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 allerdings mit vollen Zuschüssen gerechnet (jeweils ein Monatsbezug).

5.1.3 Personalbezogene Abgaben

- **Sozialversicherung:** Alle untersuchten Beschäftigungsgruppen (ganzjährig beschäftigte qualifizierte Arbeiter*innen, Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer*innen⁷) 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) und Dienstgeberzuschlag (DZ):** Alle Dienstgeber*innen, die im Bundesgebiet Dienstnehmer*innen beschäftigen, haben einen Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds abzuführen. Dem 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 EStG⁸ aufweisen, haben

⁷ Die Erntehelfer*innen gelten bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung seit dem 01.01.2019 als Dienstnehmer*innen, für sie sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

⁸ § 47 Abs 2 EStG: „Ein Dienstverhältnis liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber 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.“

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 EStG⁹ 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“ herangezogen¹⁰. 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 Höchstbeitragsgrundlage. 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.

⁹ §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.“

¹⁰ 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) wären bei der Berechnung der Lohnnebenkosten 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 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 2021:
 - bei 25-99 Mitarbeiter*innen beträgt die monatliche Ausgleichstaxe € 271,-
 - bei 100-399 Mitarbeiter*innen € 381,-
 - bei 400 und mehr Mitarbeiter*innen € 404,-.
 - 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.

5.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

5.2.1 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 4: Übersicht der Sozialabgaben

Sozialabgabe für die untersuchten Beschäftigtengruppen	auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):	
• Pensionsversicherung	12,55%
• Unfallversicherung	1,20%
• Krankenversicherung	3,78%
• Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,20%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	20,73%
Sonstige Sozialabgaben:	
• Familienlastenausgleichsfonds/DB	3,90%
• Kommunalsteuer	3,00%
Summe sonstige Sozialabgaben	27,63%
• Abfertigungsbeitrag	1,53%
Summe Sozialabgaben	29,16%

5.2.2 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 5: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.736,6	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	349,2	20,1%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.085,7	120,1%
d) Sonderzahlungen/SZ (1 Monat Weihnachtsremuneration/WR und 1 Monat Urlaubszuschuss/UZ)	347,6	20,0%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f (= c + d)	2.433,3	140,1%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		40,9%
Sozialabgaben auf LB (29,16%)	mal 120,1%	35,0%
Sozialabgaben auf SZ (29,16%)	mal 20,0%	5,8%
g) NEBENKOSTEN (= b + d + f)		81,0%

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 Kollektivverträge¹¹ Durchschnittslöhne für die einzelnen Beschäftigungsgruppen ermittelt¹². Dabei wurden alle in den Kollektivverträgen bzw. den Lohn tafeln 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: € 3.299,88 Brutto/Monat, Untersennen ohne Fachausbildung: € 3.050,73 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 errechnet.

Bei der Beschäftigungsgruppe Facharbeiter*innen wurde zum durchschnittlichen Mindestlohn in Höhe von € 1.925,79 nach Angabe der Expert*innen eine Überzahlung in Höhe von € 250,- (13 %) hinzugerechnet.

¹¹ Ein Verzeichnis der Kollektivverträge befindet sich im Anhang.

¹² 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 8: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in €
Facharbeiter*in (inkl. Überzahlung)	2.175,79
Angelerntes Personal	1.671,67
Saisonarbeiter*in/Erntehelfer*in	1.529,48

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

Tabelle 9: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	Facharbeiter*in		Angelerntes Personal		Saisonarbeiter*in/ Erntehelfer*in	
		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		2.175,79		1.671,67		1.529,48
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std	
Brutto-Stundenentgelt		12,52		9,62		8,80
+ Nebenkosten	81,0%	10,14	81,0%	7,79	79,6%	7,01
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		22,66		17,41		15,81

5.4 Entgelte für Überstunden

In Österreich ist gemäß § 10 Arbeitszeitgesetz 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.

5.5 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 bewertet. Bei teilweiser Gewährung ist die **Zehntelregelung** wie folgt anzuwenden.:

Tabelle 10: 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 nicht berücksichtigt.

5.6 Kalkulation der Nettoentgelte der Dienstnehmer*innen

5.6.1 Überblick über die rechtlichen Bestimmungen

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht der dienstnehmerseitigen Sozialabgaben.

Tabelle 11: Überblick der dienstnehmerseitigen Sozialabgaben

	Auf laufende Bezüge	Auf Sonderzahlungen
Pensionsversicherung	10,25%	10,25%
Krankenversicherung	3,87%	3,87%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%
Landarbeiterkammerumlage ¹³	0,75%	
Summe Sozialabgaben	17,87%	17,12%
Reduktion für Einkommen bis EUR 1.790	-3,00%	-3,00%
Reduzierte Sozialabgaben für Einkommen bis EUR 1.790	14,87%	14,12%

5.6.2 Brutto-Netto Überleitung der Entgelte

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

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

	Regulärer Bezug	13. Gehalt	14. Gehalt
Bruttoentgelt	2.175,79	2.175,79	2.175,79
Abzgl. Sozialabgaben (17,87% bzw. 17,12% bei Sonderzahlungen)	388,81	372,50	372,50
Abzgl. Einkommenssteuer ¹⁴	178,02	71,00	108,20
Nettoentgelt	1.608,96	1.732,30	1.695,10
13. Gehalt aliquot (1/12)	144,36		
14. Gehalt aliquot (1/12)	141,26		
Netto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	1.894,57		

Angelerntes Personal

Tabelle 13: Brutto-Netto Darstellung angelerntes Personal in EUR

	Regulärer Bezug	13. Gehalt	14. Gehalt
Bruttoentgelt	1.671,67	1.671,67	1.671,67
Abzgl. Sozialabgaben (14,87% bzw. 14,12% bei Sonderzahlungen)	248,58	236,04	236,04
Abzgl. Einkommenssteuer	64,92	48,94	86,14
Nettoentgelt	1.358,17	1.386,69	1.349,49
13. Gehalt aliquot (1/12)	115,56		
14. Gehalt aliquot (1/12)	112,46		
Netto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	1.586,18		

¹⁴ Werte lt. Brutto-Netto-Rechner des Online-Dienstes des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

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 Geringfügigkeitsgrenze (€ 11.000). 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 14: Brutto-Netto Darstellung Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen in EUR

	Regulärer Bezug	13. Gehalt	14. Gehalt
Bruttoentgelt	1.529,48	1.529,48	1.529,48
Abzgl. Sozialabgaben (14,87% bzw. 14,12% bei Sonderzahlungen)	227,43	215,96	215,96
Abzgl. Einkommenssteuer	40,78	41,61	78,81
Nettoentgelt	1.261,27	1.271,91	1.234,71
13. Gehalt aliquot (1/12)	105,99		
14. Gehalt aliquot (1/12)	102,89		
Netto inkl. anteiliger Sonderzahlungen	1.470,15		

6 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.

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.

Der Begriff der **Lohnnebenkosten** im weiteren Sinn umfasst im Allgemeinen drei Komponenten:

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

Die Nebenkosten können sich jedoch betriebsindividuell und auch von Arbeitnehmer*in zu Arbeitnehmer*in aufgrund von individuellen Parametern wie Krankenstand, sonstigen Fehlzeiten oder individuell gewährten Zulagen unterscheiden.

Die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sind vom Entlohnungsniveau grundsätzlich unabhängig. Es ist jedoch zu beachten, dass bei einem Monats-Bruttoentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze 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.

Im Jahr 2021 gelten in Deutschland folgende Beitragsbemessungsgrenzen:

Tabelle 15: Beitragsbemessungsgrenzen 2021

	Westdeutsche Länder/Alte Bundesländer		Ostdeutsche Länder/Neue Bundesländer	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Allgemeine Rentenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung	7.100,00	85.200,00	6.700,00	80.400,00
Kranken- und Pflegeversicherung	5.362,50	64.350,00	5.362,50	64.350,00

Die nachfolgenden Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten der folgenden Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft detailliert und nachvollziehbar 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 bzw. Corona-bedingt 102 Arbeitstage pro Kalenderjahr) fallen und somit der Sozialversicherungspflicht unterliegen.
- **Saisonarbeiter*innen,** für die die **kurzfristige Beschäftigung** anwendbar ist.

Diese Beschäftigungsgruppen sind nach Angaben der 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 im Verhältnis zur Anwesenheitszeit (Leistungszeit) 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 eines Saisoniers dann beitragsfrei, wenn die Hilfskraft innerhalb eines Kalenderjahres nicht über drei Monate oder 70 Arbeitstage¹⁵ im Unternehmen tätig ist (kurzfristige Beschäftigung).

Die zur Verdeutlichung der Rechengänge dienenden Zahlenbeispiele basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten auf dem Arbeitszeitgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz sowie auf den jeweilig auf das Bundesland anzuwendenden Tarifverträgen¹⁶. 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 den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die nicht im Tarifvertrag geregelt wurden. Aus den Erhebungen des Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)¹⁷ geht hervor, dass im Jahr 2018 deutschlandweit 36 % der Beschäftigungsverhältnisse der Branche Landwirtschaft tarifgebunden waren, 2 % einem Haustarif unterlagen und 62 % keinen tarifvertraglichen Regelungen untergeordnet waren. Während in Westdeutschland 41 % der Arbeitnehmer*innen im Jahr 2018 im Rahmen eines Tarifvertrages beschäftigt waren, war dieser Anteil in Ostdeutschland mit 25 % deutlich niedriger. Zu beachten ist, dass sich nach Angaben des IAB-Betriebspanels 2019 viele der nicht im Rahmen der Tarifverträge agierender Betriebe der deutschen Wirtschaft am Branchentarifvertrag orientieren¹⁸.

¹⁵ Die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen wurden für die Zeit vom 1. März 2021 bis 31. Oktober 2021 auf vier Monate oder 102 Arbeitstage angehoben.

¹⁶ Eine Auflistung der im Rahmen der Studie verwendeten Kollektivverträge findet sich im Anhang.

¹⁷ Quelle: IAB Betriebspanel 2019,

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/318553/zahlen-daten-fakten>, Daten des IAB

¹⁸ <https://www.iab-forum.de/tarifbindung-weiterhin-deutliche-unterschiede-zwischen-ost-und-westdeutschland/>

6.1 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.

6.1.1 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. Bei den späteren beispielhaften Berechnungen wurden die folgenden Annahmen getroffen.

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 (als Ergebnis der Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche, im Beispiel 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 Berufsforschung¹⁹, einer Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, beträgt der

¹⁹ Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten (Stand 08.06.2021)

langjähriger Durchschnitt der Feiertage, die bei einer 5-Tage-Woche auf die Wochentage fallen, 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 vereinbartem Zusatzurlaub in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei beträgt im Jahr 2020²⁰ 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.

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 2020 angesetzt. Die Krankentage beziehen sich auf die potentiellen Arbeitstage eines Jahres, exklusive Samstag, Sonntag sowie auf Wochentage fallende Feiertage sowie Urlaubstage. Im Jahr 2020 betrug die

²⁰ Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage 9,8²¹ potentielle Arbeitstage. Grundsätzlich hat der/die Arbeitnehmer*in im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung gem. dem Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf die 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*innen²² eine Verpflichtung zur Zahlung der Umlage 1²³. Die am U1 Verfahren teilnehmenden Betriebe erhalten einen Teil der Entgeltfortzahlung durch die jeweilige Krankenkasse rückerstattet. Die Spannweite des U1 Beitragssatzes lag zum 01.01.2021 zwischen 1,0 % und 4,1 % des Bruttoentgeltes. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann aus den Beitragssätzen wählen. Je niedriger der Beitrag, umso geringer 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. In der nachfolgenden Kalkulation wird ein Betrieb mit maximal 30 Mitarbeiter*innen angenommen.

Weiters wurde mit einer durchschnittlichen U1 in Höhe von 2,55 % 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 9,8 Werktagen bei einer 5-Tage-Woche werden für die ganzjährig beschäftigten Dienstnehmer sowie für die Saisonkräfte außerhalb der kurzfristigen Beschäftigung in der Kalkulation 3,9 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 ununterbrochenen Bestand hatte²⁴. Der Beitragssatz für kurzfristige Beschäftigung ist mit 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

²¹ Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

²² Nicht alle Beschäftigten zählen gleich: Auszubildende und Schwerbehinderte (i.S.d. SGB IX) sind bei der Anzahl ausgenommen. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig mitgerechnet.

²³ Näheres dazu im Kapitel „Personalbezogene Abgaben“

²⁴ Der Anspruch hängt mit der Entstehung der U1 Pflicht zusammen.

20 % des laufenden Bruttoentgeltes, somit ergeben sich rund 2 Tage bezahlter Nichtanwesenheitszeit.

Sonstige Arbeitsverhinderungen (nicht taxativ aufgezählt): Die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung als sonstige Freistellungen erfassten Tage betragen für das Kalenderjahr 2020 2,2 Tage 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.

Tabelle 16: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n

	Wochenarbeitszeit	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
Rumpfwuche (= 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 erfolgen 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 17: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

	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	10,4	5,0%	10,4	4,9%	10,4	4,7%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	250,3		250,3		250,3		
4. Urlaub	26,4	12,5%	26,4	12,3%	26,4	11,9%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	223,9		223,9		223,9		
6. Krankenstand	3,9	1,8%	3,9	1,8%	2,0	0,9%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	2,2	1,0%	0,0	0,0%		0,0%	
8. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	217,8	100%	220,0	100%	222,0	100%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	43,6	100%	44,0	100%	44,4	100%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.742,4	100%	1.760,0	100%	1.775,6	100%	
∅ Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,4		33,8		34,1		
9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7. + 8.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeits-tage	42,9	19,7%	40,7	18,5%	38,8	17,5%
	Wochen	8,6	19,7%	8,1	18,5%	7,8	17,5%
	Stunden	343,4	19,7%	325,8	18,5%	310,1	17,5%

6.1.2 Sonderzahlungen

Die in der deutschen Landwirtschaft verbreiteten Sonderzahlungen umfassen Weihnachtsgeld 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 2020 in der Branche „Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene

Tätigkeiten“ € 493,-. Das Urlaubsgeld liegt im Branchendurchschnitt bei € 259,- (im Jahr 2021). Das Weihnachts- und Urlaubsgeld ist einkommensunabhängig.

Bei Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen entsteht kein anteilmäßiger 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.

6.1.3 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 0,12 % 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 01.01.2021 1,00 % bis 4,10 %. Der/die Arbeitgeber*in darf den Beitragssatz selbst wählen. Damit hängt das Ausmaß der Rückerstattung unmittelbar zusammen. Für die vorliegende Kalkulation wird ein arithmetischer Durchschnitt in Höhe von 2,55 % herangezogen.

Auch für kurzfristig Beschäftigte ist die U1 im Ausmaß von 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 Jubiläumsszuwendung, 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 Entgelts (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 01.07.2021 0,19 % bis 0,89 %. Für die Kalkulation wird ein arithmetischer Durchschnitt in Höhe von 0,54 % herangezogen.

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 0,39 % des Bruttoentgeltes festgesetzt.

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

Arbeitnehmerschutz: Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner*innen, Schulung von Sicherheitsvertrauenspersonen, 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.

6.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

6.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der Tabelle dargestellten Sozialabgaben bezogen auf die Bruttolöhne werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet. Die Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung werden grundsätzlich zu gleichen Teilen (50:50) von den Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gezahlt. Die dargestellten Sozialabgaben 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.

Es besteht auch kein Unterschied zwischen den Beitragssätzen auf laufende Bezüge und auf Sonderzahlungen solange die Bezüge in 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.

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht der Sozialabgaben für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Tabelle 18: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Sozialabgaben Beschäftigtengruppen (keine kurzfristige Beschäftigung)	Auf laufende Bezüge	Auf Sonder- zahlungen
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):		
• Krankenversicherung	7,30%	7,30%
• Pflegeversicherung	1,53%	1,53%
• Arbeitslosenversicherung	1,20%	1,20%
• Rentenversicherung	9,30%	9,30%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	19,33%	19,33%
Sonstige Sozialabgaben:		
• Insolvenzgeldumlage	0,12%	0,12%
• U1 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ²⁵	2,55%	0%
• U2 Mutterschaftsaufwendungen	0,54%	0%
Summe sonstige Sozialabgaben	3,21%	0,12%
Summe Sozialabgaben	22,54%	19,45%

Nachfolgend sind die Sozialabgaben für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte dargestellt.

Tabelle 19: Übersicht der Sozialabgaben der kurzfristig beschäftigten Saisonkräfte

Sozialabgaben Beschäftigtengruppen (kurzfristige Beschäftigung)	Auf laufende Bezüge
Sonstige Sozialabgaben:	
• Insolvenzgeldumlage	0,12%
• U1 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	1,00%
• U2 Mutterschaftsaufwendungen	0,39%
Summe sonstige Sozialabgaben	1,51%

²⁵ Annahme: Betrieb mit weniger als 30 Beschäftigten, Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter ist länger als 4 Wochen.

6.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Tabelle 20: Lohnnebenkosten unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen ganzjährig beschäftigter Landarbeiter*innen und nicht kurzfristig beschäftigter Saisonkräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

	Meister		Facharbeiter		Angelernte Kräfte		Saisonkraft nicht kurzfristig	
	Stunden	%	Stunden	%	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.742,4	100,0%	1.742,4	100,0%	1.742,4	100,0%	1.760,0	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	343,4	19,7%	343,4	19,7%	343,4	19,7%	325,8	18,5%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.085,7	119,7%	2.085,7	119,7%	2.085,7	119,7%	2.085,7	118,5%
d) Sonderzahlungen/SZ (Weihnachtsrenumeration/WR und Urlaubszuschuss/UZ)	40,1	2,3%	51,4	3,0%	59,5	3,4%	0,0	0,0%
e) Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. f (= c + d)	2.125,8	122,0%	2.137,1	122,7%	2.145,2	123,1%	2.085,7	118,5%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		27,4%		27,5%		27,6%		26,7%
Sozialabgaben auf LB (22,54%)	davon 119,7% bzw. 118,5%	27,0%		27,0%		27,7%		26,7%
Sozialabgaben auf SZ (19,45%)	davon 2,3% bzw. 3,0% bzw. 3,4% bzw. 0%	0,4%		0,6%		0,7%		0,0%
g) NEBENKOSTEN (= b + d + f)		49,4%		50,2%		50,8%		45,2%

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte **Meister*innen**, **Facharbeiter*innen**, ganzjährig beschäftigtes **angelerntes Personal** sowie sozialversicherungspflichtige Saisonhelfer*innen²⁶ auf Basis des Anwesenheitsentgelts.

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

Tabelle 21: Lohnnebenkosten für kurzfristig beschäftigte Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

Kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.775,6	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	310,1	17,5%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b)	2.085,7	117,5%
d) Sozialabgaben bezogen auf AW		1,9%
f) NEBENKOSTEN (= b + d)		19,4%

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

Tabelle 22: Zusammenfassung Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Beschäftigtengruppe	bei 5 Wochen Urlaub
Lohnnebenkosten Meister*innen	49,4%
Lohnnebenkosten Facharbeiter*innen	50,2%
Lohnnebenkosten angelerntes Personal	50,8%
Lohnnebenkosten Saisonkraft, nicht kurzfristig beschäftigt	45,2%
Lohnnebenkosten Saisonkraft, kurzfristig beschäftigt	19,4%

²⁶ Das Kalkulieren auf Ganzjahresbasis hat für die Saisonkräfte keine Auswirkung, da die Lohnnebenkosten für die spätere Stundensatzkalkulation mittels %-Anteilen ermittelt werden.

6.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Laut Einschätzung der Expertinnen und Experten bilden die Meister*innen, Facharbeiter*innen, das angelernte Personal sowie die Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Gruppen der unselbstständig Beschäftigten in der deutschen Landwirtschaft.

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde je Beschäftigungsgruppe wurden Bruttomonatsentgelte aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit angesetzt. Die Auswertungen liegen derzeit bis 2020 vor. Das im Rahmen der Beschäftigungsstatistik abgebildete sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt umfasst alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Auswertungen zu den Entgelten werden jeweils nur für Beschäftigte am 31.12. eines Jahres durchgeführt. Bei den Werten handelt es sich um ein mittleres monatliches Vollzeit Bruttoentgelt (Median) in Deutschland. Die Sonderauswertung wurde für den Zweck der Studie von einem Experten zur Verfügung gestellt. Für die Kalkulation wurde je Beschäftigungsgruppe ein Durchschnitt aus den Entgelten der Landwirtschaft und des Gartenbaus gebildet.

Für Saisonarbeiter*innen und Erntehelfer*innen in der kurzfristigen Beschäftigung wird der derzeit geltende gesetzliche Mindestlohn in Höhe von € 9,6 pro Stunde herangezogen.

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

Tabelle 23: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in €
Meister*in	3.257,50
Facharbeiter*in	2.541,50
Angelerntes Personal	2.195,50
Saisonarbeiter*in/Erntehelfer*in, unabhängig von der Beschäftigungsdauer (gesetzlicher Mindestlohn)	1.668,57

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

Tabelle 24: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	Meister*in		Facharbeiter*in		Angelerntes Personal		Saisonarbeiter*in		Saisonarbeiter*in, kurzfristig beschäftigt	
		in €		in €		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		3.257,50		2.541,50		2.195,50		1.668,57		1.668,57
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std	
Brutto-Stundenentgelt		18,74		14,62		12,63		9,60		9,60
+ Nebenkosten	49,43%	9,26	50,2%	7,34	50,76%	6,41	45,22%	4,34	19,41%	1,86
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		28,01		21,96		19,04		13,94		11,46

6.4 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.

6.5 Verpflegung, Unterkunft und Wohnung

Die Verpflegung, Unterkunft und Wohnung der Landarbeiter*innen stellen einen Sachbezug dar und sind derzeit wie folgt festgesetzt²⁷. 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.

²⁷ Werte gem. geltender Sozialversicherungsentgeltverordnung

Tabelle 25: Zusammensetzung der zur Verfügung gestellten Verpflegung

Zuwendungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	Betrag in €
Frühstück	55,-
Mittagessen	104,-
Abendessen	104,-
Unterkunft	237,-

Die ab 1. 7. 2021 bis 30. 6. 2022 geltende Pfändungsgrenze für Arbeitseinkommen beträgt monatlich € 1.252,64 und erhöht sich je nach Anzahl der Unterhaltspflichtigen²⁸.

6.6 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 26: Sozialabgaben der Beschäftigtengruppen in % des Bruttolohnes

Sozialabgaben	ganzjährig beschäftigte Arbeitskräfte, sowie Saisonkräfte außerhalb der kurzfristigen Beschäftigung
Krankenversicherung	7,30 %
Pflegeversicherung	1,53 %
Arbeitslosenversicherung	1,20 %
Rentenversicherung	9,30 %
Summe der Sozialabgaben	19,33 %

²⁸ Bekanntgabe im Bundesgesetzblatt am 10. Mai 2021 (BGBl. I S. 1099)

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 2021 – 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. Zur dessen Errechnung werden vom Bruttolohn Sozialabgaben, die als abziehbare Aufwendungen gelten, abgezogen.

Für die Saisonarbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft besteht gem. §40a Absatz 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 € 12,0.

Tabelle 27: Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte

	Sozial- abgaben in %	Meister* in	Fach- arbeiter* in	Angelernte Kräfte	Saison- kräfte nicht kurzfristig besch.	Saison- kräfte kurzfristig besch.
Monatlicher Bruttolohn		3.257,50	2.541,50	2.195,50	1.668,57	1.668,57
Anteilige Sonderzahlungen ²⁹		62,67	62,67	62,67	0,00	0,00
Bruttolohn inkl. SZ		3.320,17	2.604,17	2.258,17	1.668,57	1.668,57
Krankenversicherung (KV)	7,30%	242,37	190,10	164,85	121,81	
Pflegeversicherung (PV)	1,53%	50,63	39,71	34,44	25,45	
Arbeitslosenversicherung (AV)	1,20%	39,84	31,25	27,10	20,02	
Rentenversicherung	9,30%	308,78	242,19	210,01	155,18	
Summe Sozialkosten	19,33%	641,62	503,26	436,39	322,45	0,00
Zu versteuerndes monatliches Einkommen		2.678,54	2.100,91	1.821,78	1.346,12	1.668,57
Monatliche Einkommenssteuer		479,17	307,08	204,92	67,31	83,43
Nettolohn inkl. anteiliger SZ nach Abzug der Steuer und der Sozialausgaben		2.199,38	1.793,83	1.616,86	1.278,81	1.585,14

²⁹ Siehe weiter oben

7 Kostenkalkulation Polen

In diesem Kapitel werden zunächst die Lohnnebenkosten und in weiterer Folge die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde in der polnischen Landwirtschaft ermittelt. Die Definition der Lohnnebenkosten erfolgt analog zu Österreich und umfasst die Komponenten bezahlte Nichtanwesenheitszeiten der Arbeitskräfte (z. B. Feiertage, Urlaub oder Krankenstand), Sonderzahlungen an die Arbeitskräfte (z.B. Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss), sowie personalbezogene Abgaben (wie z.B. Sozialbeiträge, Steuern und ähnliche Kosten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin).

Rechtlicher Rahmen

Der polnische Arbeitskodex regelt die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aller Sektoren und legt Parameter, wie die wöchentliche Arbeitszeit, die Anzahl der Arbeitstage pro Woche, den Urlaubsanspruch und die Urlaubsdauer etc., fest. Es gibt keine spezifischen Gesetze, die die Beschäftigung in der Landwirtschaft regeln. Kollektivverträge sind vereinzelt bei Großunternehmen (z. B. der Post) zu finden. Der aktuell geltende Mindestlohn sowie der Mindeststundensatz sind in der Regierungsverordnung vom 15. 9. 2020³⁰ für das Jahr 2021 geregelt. Der derzeit gültige monatliche Mindestlohn beträgt 2.800 PLN (entspricht 612,72 EUR/Monat), der Mindeststundensatz liegt bei 18,30 PLN/Stunde (entspricht 4 EUR/Stunde)³¹. Der/die Arbeitgeber*in können für die Beschäftigung der Arbeitskräfte verschiedene Vertragsformen wählen, die sich in Bezug auf den Leistungsumfang sowie die Versicherungspflicht gegenüber dem/der Arbeitnehmer*in unterscheiden³²:

³⁰ Regierungsverordnung vom 15. September 2020 betreffend die Höhe des Mindestlohnes und der Höhe des Mindeststundensatzes für das Jahr 2021

³¹ Umrechnung mit dem Durchschnitt der Monatsultimos von Jänner bis November 2021 lt. der österreichischen Nationalbank, <https://www.oenb.at/zinssaetzewechselkurse/zinssaetzewechselkurse?mode=wechselkurse> vom 22.12.2021

³² <https://agrodoradca24.pl/specjalny-1/zatrudnianie-pracownikow-sezonowych-w-gospodarstwie-rolnym-4270.html>

Tabelle 28: Darstellung der Vertragsarten und des Leistungsumfangs

Leistungen an die Arbeitnehmer*innen	Arbeitsvertrag	Dienstleistungs- vertrag	Werkvertrag	Erntehilfe
Urlaubsanspruch	ja	x	x	x
Arbeitsfreistellung	ja	x	x	x
Mutterkarenz	ja	ja	x	ja
Sozialversicherung bei Krankheiten und Mutterschaft:	ja	ja	x	ja
Krankenversicherung	ja	ja	x	ja

Anmerkung: „x“ bedeutet, dass die jeweilige Leistung nicht im Vertrag abgedeckt ist

Im polnischen Arbeitsgesetzbuch/Arbeitskodex³³ ist der Begriff „Saisonarbeiter*in/Gastarbeiter*in“ nicht enthalten. Die **Regelungen zur Beschäftigung saisonaler Arbeitskräfte** finden sich in zwei Rechtsakten:

- **„Verordnung des Ministers für Familie, Arbeit und Sozialpolitik vom 7. Dezember 2017 über die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für einen Ausländer und die Eintragung einer Erklärung über die Arbeitsvergabe an einen Ausländer in das Melderegister“³⁴**. Gemäß dieser Verordnung wird die Erteilung einer Arbeitsbewilligung für saisonale, zeitlich befristete Arbeiten in der Landwirtschaft ermöglicht. Dabei wird in der Verordnung zwischen zwei Arbeitsbewilligungsvarianten unterschieden:
 - Arbeitserlaubnis für die Saisonarbeit (§ 2 Abs. 6 VO): ermöglicht eine Beschäftigung bis zu 9 Monaten im Kalenderjahr in drei Bereichen: in der Landwirtschaft, im Gartenbau und im Tourismus.
 - Arbeit auf Grund einer Erklärung: Diese Lösung gilt für Arbeiter aus 6 Ländern: Armenien, Weißrussland, Georgien, Moldawien, Russland und Ukraine. Diese Form der Beschäftigung ermöglicht die Arbeitsaufnahme für längstens 6 Monate innerhalb der nächsten 12 Monate in Wirtschaftszweigen, die mit Saisonarbeit nicht verbunden sind.

³³ Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162)

³⁴ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. 2017 poz. 2345), <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002345>

- **Der Erntehilfevertrag**³⁵ im Sinne der Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates (Verordnung (EU) Nr. 1308/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. 12. 2013 über eine gemeinsame Marktorganisation für landwirtschaftliche Erzeugnisse und zur Aufhebung der Verordnungen (EWG) Nr. 922/72, (EWG) Nr. 234/79, (EG) Nr. 1037/2001 und (EG) Nr. 1234/2007). Beim Erntehilfevertrag handelt es sich um einen zivilrechtlichen Vertrag zwischen einem/einer Erntehelfer*in und einem/einer Landwirt*in, der Hopfen, Obst, Gemüse, Tabak, Kräuter und Kräuterpflanzen im Sinne der Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates anbaut. Der Vertrag wird auf höchstens 180 Tage geschlossen.

Ganzjährig fremdbeschäftigte Landarbeiter*innen haben in der Regel einen Arbeitsvertrag gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches/des Arbeitskodex. Wenn es um die Saisonarbeiter*innen in Polen geht, dann verfügen die meisten über einen Dienstleistungsvertrag, und die ausländischen Arbeitskräfte über einen Erntehilfevertrag. Bei allen drei Beschäftigungsgruppen sind überwiegend angelernte Kräfte im Einsatz.³⁶

Die nachfolgenden Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten der folgenden, in der Landwirtschaft am häufigsten vorkommenden Beschäftigungsgruppen detailliert und nachvollziehbar dar:

- **Ganzjährig beschäftigte Arbeitskräfte:** Bei dieser Beschäftigtengruppe handelt es sich um Arbeitskräfte, für die die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches gelten. Gemäß dem statistischen Arbeitsbuch 2021 (Rocznik statystyczny pracy 2021) beträgt das durchschnittliche Bruttoentgelt in der Landwirtschaft in der Branche Pflanzenanbau, Tierzucht im Jahr 2020 4.683,28 PLN (rund 1.025 EUR)³⁷. Der für das Jahr 2021 per Regierungsverordnung festgelegte monatliche Mindestlohn beträgt 2.800 PLN, der Mindest-Stundensatz liegt bei 18,30 PLN/Stunde (4 EUR). Nachfolgend werden die Landarbeiter*innen dieser Gruppe verkürzt Arbeitnehmer*innen genannt.

³⁵ Umowa o pomocy przy zbiorach, Ustawa z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 858)

³⁶ Experteninterview

³⁷ Das statistische Arbeitsjahrbuch für 2021, Statistikamt Polen

- **Befristete Arbeitskräfte**, die im Rahmen eines **Dienstleistungsvertrages** beschäftigt sind: Diese Beschäftigungsform ist bei den polnischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sehr verbreitet, da ein Dienstleistungsvertrag dem Zivilrecht unterliegt und die Regelungen des Arbeitsgesetzbuches bei dieser Beschäftigungsart nicht gelten. So haben die Arbeiter*innen z. B. keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder sonstige Freistellungen, sodass weniger Sozialabgaben anfallen. In dieser Beschäftigungsgruppe wird ebenfalls mit dem durchschnittlichen Lohn des Jahres 2020 in der Branche Pflanzenanbau, Tierzucht in Höhen von 4.683,28 PLN (EUR 1.024,84) gerechnet.
- **Erntehelfer*innen**: Der Erntehilfevertrag findet bei den ausländischen, saisonal beschäftigten Arbeitskräften seine Anwendung. Im Gegensatz zum arbeitsrechtlichen Vertrag und zum Dienstleistungsvertrag gilt bei dieser Beschäftigungsform kein gesetzlicher Mindestlohn. Weiters haben die Erntehelfer*innen keinen Anspruch auf bezahlten Krankenstand, keinen Urlaubsanspruch und die gesetzlichen Feiertage gelten ebenfalls nicht.

7.1 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 in Polen im Detail dargestellt.

7.1.1 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. Bei den Berechnungen werden nachfolgende Annahmen getroffen.

Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Ein Kalenderjahr hat (exklusive eines anteiligen Schalttages) **365 Tage**. Nach Division durch 7 (Kalendertage/Woche) ergeben sich durchschnittlich **52,14 Wochen/Jahr**, die nach

Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **40,0 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 8 Stunden/Arbeitstag bei einer 5-Tageswoche). Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung **260,71 Arbeitstage/Jahr**.

Für alle Landarbeiter*innen in Polen gilt grundsätzlich eine 5 Tagewoche mit 40 Wochenarbeitsstunden. Ist ein Durchrechnungszeitraum vereinbart, kann die Arbeitszeit bei Bedarf auf 6 Arbeitstage pro Woche erhöht werden. Auch die Überstunden sind per Arbeitszeit-Gesetz geregelt. Pro Arbeitswoche dürfen maximal 48 Stunden geleistet werden.

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage: In Polen gibt es 13 gesetzliche Feiertage im Jahr³⁸. Davon werden im Rahmen der Berechnung der Lohnnebenkosten 12 Feiertage berücksichtigt, da der Ostersonntag nicht eingerechnet wird.³⁹ Regional kommen keine weiteren Feiertage dazu. Feiertage stellen bei den mittels Arbeitsvertrag (unbefristet) Beschäftigten bezahlte Nichtanwesenheitszeiten dar. Für die befristet Beschäftigten (Dienstleistungsvertrag, Erntehilfevertrag) gelten die Feiertage nicht als bezahlte Abwesenheitszeit.

Urlaub: Der gesetzliche Urlaubsanspruch für die dem Arbeitsgesetzbuch untergeordneten Arbeitsverhältnisse liegt bei 20 Tagen. Bei einer betrieblichen Zugehörigkeit von mindestens 10 Jahren erhöht sich der Anspruch auf 26 Tage pro Jahr.

Der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmer*innen im Arbeitsvertrag entsteht nach einem Monat der Beschäftigung im Betrieb. Personen mit Dienstleistungsverträgen oder Erntehilfeverträgen verfügen über keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch.

³⁸ Gesetz vom 18. Januar 1951 die Feiertage betreffend

³⁹ Feiertage, die nie auf Werktage fallen, werden nicht berücksichtigt.

Sonstige Ausfallzeiten

Krankenstand: In den letzten Jahren waren die Arbeitnehmer*innen der polnischen Gesamtwirtschaft durchschnittlich 8 bis 10 Tage im Krankenstand. Das Jahr 2020 war das Jahr mit dem höchsten Durchschnitt. Die Anzahl der Krankenstandstage ist in diesem Jahr - Covid19-bedingt - auf 12 Tage⁴⁰ gestiegen. In der Kalkulation wird aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit mit 9 Tagen gerechnet.

Zeitermittlung eines ganzjährigen Beschäftigten

Die folgende Tabelle liefert eine Übersicht der jährlichen vertraglichen Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Landarbeiter*innen.

Tabelle 29: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n

	Wochenarbeitszeit	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
Rumpfwuche (= 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 erfolgen auf Basis jährlicher Werte, da die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sowie die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde (grundsätzlich) von einer Umrechnung auf eine saisonale Beschäftigung

⁴⁰ Statistisches Zentralamt Polens, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/wybrane-aspekty-rynku-pracy-w-polsce-aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-przed-i-w-czasie-pandemii-covid-19,11,1.html>

(monatlich, halbjährlich etc. im Falle von Saisonarbeitskräften) unabhängig sind. Es handelt sich dabei um eine bloße Aliquotierung.

Bei der Ermittlung der Anwesenheitszeiten wird zwischen folgenden zwei Kategorien von Arbeitskräften unterschieden:

- **Arbeitnehmer*innen:** Sind im Rahmen eines Arbeitsvertrages gemäß dem Arbeitsrechtskodex ganzjährig beschäftigt.
- **Befristete Arbeitskräfte:** Sind Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages sowie Erntehelfer*innen, die im Rahmen eines Erntehilfevertrages beschäftigt sind.

Tabelle 30: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

	Ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer*innen		Befristete Arbeitskräfte: mit Dienstleistungs-oder Erntehilfevertrag		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,7		260,7		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	12,0	5,5 %	0,0	0,0%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	248,7		260,7		
4. Urlaub	20,0	9,2%	0,0	0,0%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	228,7		260,7		
6. Krankenstand	9,0	4,2%	0,0	0,0%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	3,0	1,4%	0,0	0,0%	
8. ANWESENHEITZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	216,7	100,0%	260,7	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	43,3	100,0%	52,1	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.733,7	100,0%	2.085,7	100,0%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,2		40,0		
9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	44,0	20,3%	0,0	0,0%
	Wochen	8,8	20,3%	0,0	0,0%
	Stunden	352,0	20,3%	0,0	0,0%

7.1.2 Personalbezogene Abgaben

Das Sozialversicherungssystem in Polen hat einen allgemeinen und obligatorischen Charakter. Die Beitragssätze werden durch ZUS – die öffentliche Stelle der Sozialversicherungsanstalt – vorgeschrieben. Im Bereich ausgewählter Risiken sind Arbeitnehmer*innen, Beschäftigte im Rahmen von Dienstleistungsverträgen sowie selbständig Gewerbetreibende sozialversichert. Darüber hinaus bestehen weitere Möglichkeiten einer freiwilligen/privaten Zusatzversicherung.

Grundsätzlich stellt der Bruttolohn die Bemessungsgrundlage für die Sozialabgaben dar. Eine Ausnahme bildet die Versicherung der Erntehelfer*innen, die im Rahmen eines Erntehilfevertrages beschäftigt sind. Für diese Beschäftigungsgruppe sind die Beiträge als fixe Beträge, unabhängig vom Bruttolohn, durch die KRUS - die landwirtschaftliche Sozialversicherungskasse - vorgeschrieben. Die Beiträge für Erntehelfer*innen fallen ausschließlich arbeitgeber*innenseitig an.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherung für ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer*innen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind, sowie für befristete Arbeitskräfte, die im Rahmen des Dienstleistungsvertrages beschäftigt sind, setzt sich aus folgenden Versicherungszweigen zusammen:

- **Altersrentenversicherung:** Diese dient zur Sicherung des Einkommens nach dem Pensionsantritt und beträgt 19,52 % des Bruttoentgeltes, wobei sowohl arbeitgeber*innenseitig als auch arbeitnehmer*innenseitig jeweils 9,76 % abzuführen sind.
- **Erwerbsunfähigkeitsversicherung:** Hier handelt es sich um eine Garantie der Geldleistungen bei Einkommensverlusten im Zusammenhang mit dem Invaliditätseintritt oder dem Tod des/der Alleinverdiener*in. In einem solchem Fall hat der/die Versicherte Anspruch auf eine Rente, die den Lohn- oder Einkommensausfall ersetzt. Die Erwerbsunfähigkeitsversicherung beträgt 8 % des Bruttolohnes und wird auf den/die Arbeitgeber*in (6,5 %) und den/die Arbeitnehmer*in (1,5 %) aufgeteilt.
- **Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherung:** Diese garantiert den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen in Folge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit. Das Leistungsspektrum umfasst unter anderem Kranken-, Rehabilitations-, Pflegegeld, die Umschulungsrente oder die Erstattung von Behandlungskosten. Die Höhe der Unfallversicherung liegt zwischen 0,67 % und 3,33 % des Bruttolohnes und wird jedes Jahr von der Krankenversicherungsanstalt (ZUS) für jeden Betrieb individuell ermittelt. Dieser Versicherungsbeitrag ist von dem/der Arbeitgeber*in zu zahlen. In der Kalkulation wird ein Durchschnittswert in Höhe von 2 % angesetzt.
- **Sozialversicherung bei Krankheiten und Mutterschaft (Krankengeldversicherung):** Diese Versicherung umfasst die Entgeltfortzahlung im Fall eines Krankenstandes, Pflegebeihilfe, Mutterschutzbeihilfe (bzw. Wochengeld) und Rehabilitationsbeihilfe. Der Anspruch entsteht nach 30 Tagen eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.

Die Kosten in Höhe von 2,45 % des Bruttolohnes sind alleine von dem/der Arbeitnehmer*in zu tragen. Eine Person, die dieser Versicherung auf freiwilliger Basis unterliegt (z. B. Auftragnehmer*in im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages), erwirbt darauf nach Ablauf von 90 Tagen ununterbrochener Krankengeldversicherung Anspruch.

- **Krankenversicherung:** Die Versicherung garantiert dem/der Versicherten einen Anspruch auf Gesundheitsleistungen zur Erhaltung der Gesundheit, zum Schutz vor Krankheitsfolgen und für Behandlungen. Die Kosten in der Höhe von 9,00 % des Bruttolohnes sind von dem/der Arbeitnehmer*in zu tragen.
- **Arbeitslosenversicherung:** Das ist ein staatlicher Zweckfonds, der vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik verwaltet wird. Das Ministerium erhebt die Beiträge für die im Gesetz über die Arbeitsförderung und die Arbeitsmarkteinrichtungen genannten Zwecke. Diese Mittel sind insbesondere für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen bestimmt. Die Kosten in der Höhe von 2,45 % des Bruttolohnes sind von dem/der Arbeitgeber*in zu tragen.

Die Sozialversicherung der Erntehelfer*innen wird durch eine andere Institution – KRUS - geregelt. Bei der KRUS⁴¹ handelt es sich um die landwirtschaftliche Sozialversicherungskasse. Diese versichert die Landwirte/Landwirtinnen und setzt jährlich die Versicherungsbeitragssätze für die Erntehelfer*innen, die im Rahmen des Erntehilfevertrages beschäftigt sind, fest. Für das Jahr 2021 waren folgende Beitragssätze für die Erntehelfer*innen vorgeschrieben, die ausschließlich vom Arbeitgeberbetrieb zu entrichten sind:

- **Unfallversicherung, Krankenversicherung, Mutterschutzversicherung:** 42 PLN bzw. 9,20 EUR monatlich
- **Gesundheitsversicherung:** 170 PLN bzw. 37,40 EUR monatlich

Sonderzahlungen

Im polnischen Arbeitsrecht sind keine Sonderzahlungen vorgesehen. Die Löhne werden 12 Mal im Jahr (monatlich) ausbezahlt.

⁴¹ <https://www.krus.gov.pl/>

7.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

7.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Sozialabgaben beziehen sich auf die Bruttolöhne und werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet. Die Summe der von Arbeitgeber*innen abzuführenden Sozialabgaben in % des Bruttolohnes betragen bei ganzjährig beschäftigten Arbeitnehmer*innen sowie bei den befristete Beschäftigten im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages 20,71 % und bei Erntehelfer*innen 212 PLN bzw. 46,4 EUR monatlich.

Tabelle 31: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Anteil der Arbeitgeber*innen

Sozialabgaben Beschäftigtengruppen, arbeitgeberseitig	Ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer*innen	Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungs- vertrages	Erntehelfer*innen
Altersrentenversicherung	9,76 %	9,76 %	
Unfallversicherung	2,00 %	2,00 %	
Erwerbsunfähigkeits- versicherung	6,50%	6,50 %	
Arbeitslosenversicherung	2,45 %	2,45 %	
Unfall-, Kranken- und Mutterschutzversicherung	-	-	42 PLN bzw. 9,20 EUR p.M.
Krankenversicherung	-	-	170 PLN bzw. 37,20 EUR p.M.
Summe der Sozialabgaben	20,71 %	20,71 %	212 PLN bzw. 46,4 EUR p.M.

Für Kalkulationszwecke werden die fixen Sozialversicherungsbeiträge in Prozentsätze umgerechnet. Die Berechnungsbasis dafür bildet der für die Berechnung herangezogene durchschnittliche Bruttomonatslohn der Erntehelfer*innen (3.500 PLN⁴²). In der folgenden

⁴² Bei den Erntehelfer*innen wurde im Expert*inneninterview ein Lohn zwischen 3.000 bis 4.000 PLN genannt. In der Kalkulation wurde ein Mittelwert in Höhe von 3.500,00 PLN angesetzt.

Tabelle wird die Umrechnung der für die Arbeitgeber*innen verpflichtenden Sozialversicherungsbeiträge in Prozentsätzen dargestellt.

Tabelle 32: Umrechnung der arbeitgeberseitigen Sozialbeiträge für Erntehelfer*innen

	In PLN	In EUR	Umrechnung in Prozentsätze
Lohn der Erntehelfer*innen	3.500,00	765,91	100,00 %
Unfall-, Kranken- und Mutterschutzversicherung	42,00	9,20	1,20 %
Gesundheitsversicherung	170,00	46,40	4,86 %

7.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte **Arbeitnehmer*innen**, **Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages** sowie **Erntehelfer*innen** auf Basis des Anwesenheitsentgelts.

Tabelle 33: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer*innen, befristete Beschäftigte im Rahmen des Dienstleistungsvertrags und Erntehelfer*innen auf Basis des Anwesenheitsentgelts

	Arbeitnehmer*innen		Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags		Erntehelfer*innen	
	Stunden	%	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.733,7	100,0%	2.085,7	100,0%	2.085,7	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	352,0	20,3%	0,0	0,0%	0,0	0,0%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b) = direkte Arbeitskosten	2.085,7	120,3%	2.085,7	100,0%	2.085,7	100,0%
d) Sozialabgaben bezogen auf AW		%				
Sozialabgaben auf LB (20,71 % bzw. 6,1 % bei Erntehelfer*innen)		24,9%		20,7%		6,1%
e) NEBENKOSTEN (= b + d)		45,2%		20,7%		6,1%

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

Tabelle 34: Zusammenfassung der Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Beschäftigtengruppe	
Lohnnebenkosten Arbeitnehmer*innen	45,2%
Lohnnebenkosten Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages	20,7%
Lohnnebenkosten Erntehelfer*innen	6,1%

7.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Laut Einschätzung der Expertinnen und Experten handelt es sich bei den in der polnischen Landwirtschaft eingesetzten Arbeitskräften im Hinblick auf die berufliche Qualifikation um vorwiegend angelernte Kräfte. Bei diesen wird eine Unterscheidung nach dem

vertraglichen Beschäftigungsverhältnis⁴³ vorgenommen. Aus dieser Unterscheidung ergeben sich drei Beschäftigtengruppen: Arbeitnehmer*innen (im Rahmen des Arbeitsvertrages gemäß dem Arbeitsgesetzbuch beschäftigt), Auftragnehmer*innen (im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages gemäß dem Zivilrechtskodex beschäftigt) sowie Erntehelfer*innen, im Rahmen des Erntehilfevertrages beschäftigt.

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde bei der Beschäftigungsgruppe der Arbeitnehmer*innen und der Beschäftigten im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages wurden die durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte⁴⁴ für die Branche Pflanzenanbau und Tierzucht laut polnischem Statistischem Amt herangezogen. Bei den Erntehelfer*innen wurde im Expert*inneninterview ein Lohn zwischen 3.000 bis 4.000 PLN genannt. In der Kalkulation wurde ein Mittelwert in Höhe von 3.500,00 PLN angesetzt.

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

Tabelle 35: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in PLN	Bruttomonatslohn in €
Arbeitnehmer*innen	4.683,28	1.024,84
Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages	4.683,28	1.024,84
Erntehelfer*innen	3.500,00	765,91

⁴³ Expert*inneninterview

⁴⁴ Das statistische Arbeitsjahrbuch für 2021 (Rocznik statystyczny pracy 2021), umfasst alle Arbeitnehmer*innen

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

Tabelle 36: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	Arbeitnehmer*innen		Beschäftigte im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages		Erntehelfer*innen	
		in €		in €		in €
Monats-Entgelt		1.024,84		1.024,84		765,91
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	173,8 Std		173,8 Std		173,8 Std	
Brutto-Stundenentgelt		5,90		5,90		4,41
+ Nebenkosten	47,0%	2,67	20,7%	1,22	6,1%	0,27
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		8,56		7,12		4,67

8 Kostenkalkulation Ungarn

In diesem Kapitel werden zunächst die Lohnnebenkosten und in weiterer Folge die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde in der ungarischen Landwirtschaft ermittelt. Die Definition der Lohnnebenkosten erfolgt analog zu Österreich und umfasst im die Komponenten bezahlte Nichtanwesenheitszeiten der Arbeitskräfte (z. B. Feiertage, Urlaub oder Krankenstand), Sonderzahlungen an die Arbeitskräfte (z.B. Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss), sowie personalbezogene Abgaben (wie z.B. Sozialbeiträge, Steuern und ähnliche Kosten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin).

Rahmenbedingungen

Ungarn ist in 19 Komitate und die eigenständige Hauptstadt Budapest gegliedert. 1999 wurden aus den Komitaten Ungarns zusätzlich sieben übergreifende Regionen geschaffen. Das geschah zu vorwiegend statistischen Zwecken und um Auflagen der Europäischen Union (zur Abbildung der NUTS 2 Regionen) zu erfüllen. Bei der Regelung der Arbeit in der Landwirtschaft stehen jedoch keine regionalen Verordnungen, sondern nationale Regelungen sowie individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen im Vordergrund. Tarifverträge werden nicht auf der nationalen Ebene, sondern lediglich zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen abgeschlossen. Vor allem größere Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten, die Teil einer Unternehmensgruppe sind und daher über eine entsprechende Unternehmensstruktur verfügen, haben laut den Expert*inneninterviews eigene Tarifverträge. In kleinen Familienunternehmen, die in der ungarischen Landwirtschaft vorherrschend sind, gibt es hingegen keine Tarifverträge.

In Ungarn wird im Bereich der Landarbeiter*innen zwischen Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung (auf Basis des Gesetzes LXXV von 2010 über die vereinfachte Beschäftigung) und angestellten Fachkräften und angelernten Kräften (auf der Grundlage des Arbeitsgesetzbuches Gesetz I von 2012) unterschieden. Die nachfolgenden Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten für diese Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft detailliert dar.

- **Ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen (Fachkräfte und angelernte Kräfte):** Für angestellte Fachkräfte und angelernte Arbeitskräfte gelten in Ungarn die Regelungen des regulären Arbeitsgesetzbuches, das in zwei Stufen in Kraft getreten ist. Die meisten Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches sind seit dem 1. 7. 2012 in Kraft, aber die Bestimmungen zu Urlaub, Krankheit, unbezahltem Urlaub, Abwesenheitsgeld oder Mutterschaftsurlaub gelten erst seit dem 1. 1. 2013. Der Großteil der in der Landwirtschaft angestellten Personen entfällt auf angelernte Kräfte (60 %). Hochqualifizierte Fachkräfte mit Diplom stellen 20 % der Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft dar und Facharbeiter*innen mit oder ohne Matura/Sekundärausbildung bilden weitere 20 % des angestellten landwirtschaftlichen Personals⁴⁵. Die Qualifikation der Arbeitnehmenden hat im Hinblick auf die Höhe der gesetzlichen Mindestmonatslöhne Bedeutung, es wird nämlich zwischen Arbeitnehmer*innen mit und Arbeitnehmer*innen ohne Matura bzw. Sekundärausbildung unterschieden. Die Details zu den seit 2021 geltenden Mindestmonatslöhnen finden sich im Abschnitt „Kosten einer effektiven Arbeitsstunde“.
- **Saisonarbeiter*innen:** Saisonarbeit basiert in Ungarn auf dem Gesetz der vereinfachten Beschäftigung. Die vereinfachte Beschäftigung bezieht sich auf jede Art von Gelegenheitsarbeit sowie auf touristische und landwirtschaftliche Saisonarbeit, wobei im Hinblick auf die Mindestlöhne zwischen ungelerner Gelegenheitsarbeit und Saisonarbeit, die Qualifikationen erfordert, unterschieden wird. Außerdem dürfen die befristeten Arbeitsverhältnisse bei der landwirtschaftlichen Saisonarbeit nicht länger als 120 Tage⁴⁶ in einem Kalenderjahr bestehen. Landwirtschaftliche Saisonarbeit ist in Ungarn weit verbreitet und laut Experten*inneninformation vor allem im Bereich des Garten- und Ackerbaus gefragt. Im Bereich der Tierhaltung kommt diese deutlich seltener zum Einsatz.

Im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung orientiert sich die Bezahlung an den aktuell garantierten Mindestlöhnen. Dabei wird der anrechenbare und tageweise auszahlbare Lohn mit einer Obergrenze versehen: Bei vereinfachter Beschäftigung, die keine Qualifikation erfordert, darf maximal das Doppelte des Mindestlohns oder des garantierten Mindestlohns⁴⁷ gezahlt werden. Bei Saisonarbeit mit Qualifikationsbedarf

⁴⁵ Expert*inneninterview

⁴⁶ Gesetz LXXV von 2010 über die Vereinfachte Beschäftigung

⁴⁷ Der Begriff „Bruttomindestlohn“ wird für angelernte Kräfte sowie Facharbeiter*innen ohne Matura bzw. ohne Sekundärausbildung verwendet. Der Begriff „garantierter Bruttomindestlohn“ wird in Bezug auf Facharbeiter*innen mit Matura bzw. einer Sekundärausbildung verwendet.

beträgt die Entgeltgrenze 130 % des garantierten Bruttomindestlohns. Beim Überschreiten der Entgeltgrenze muss die Arbeitskraft in vereinfachter Beschäftigung eine Steuererklärung abgeben.

In der vereinfachten Beschäftigung liegen für Arbeitgeber*innen außerdem Beschäftigungsgrenzen für Mitarbeiter*innen vor. Arbeitgeber*innen, die keine regulär Vollzeitbeschäftigten im Sinne des Arbeitsgesetzbuches haben, dürfen beispielsweise nur eine Person im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung anstellen. Für Saisonarbeit dürfen maximal vier einfach beschäftigte Mitarbeiter*innen unter 20 Vollzeitbeschäftigten sein. In Unternehmen über 20 Mitarbeiter*innen können bis zu 20 % der Arbeitnehmer*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung angestellt werden.⁴⁸

8.1 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 ungarischen Landwirtschaft im Detail dargestellt.

8.1.1 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten

Der erste 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. Bei den späteren Berechnungen wurden folgende Annahmen getroffen.

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

⁴⁸ Vereinfachte Beschäftigung 2021: Lohnänderungen und vereinfachte Beschäftigungsregeln im Jahr 2021 (penzcentrum.hu)

nach Multiplikation mit der vertraglichen Wochenarbeitszeit von **40,0 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 8 Stunden/Arbeitstag bei einer 5 Tageswoche). Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung **260,71 Arbeitstage/Jahr**.

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage: In Ungarn gab es im Jahr 2021 10 gesetzliche Feiertage. Dabei gibt es folgende Besonderheit bei den Feiertagsregelungen: Jedes Jahr werden als Ersatz für die auf Sonntag fallenden beweglichen Feiertage weitere Kalendertage oder auch Feiertage zu „Feiertagen“ erklärt.

Da das Gesetz LXXV von 2010 über die vereinfachte Beschäftigung im Falle von abweichenden Regelungen auf die Anwendung der Bestimmungen des Gesetzes I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch verweist, werden bei den Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung die gesetzlichen Feiertage als bezahlte Nichtanwesenheitszeiten in der Kalkulation berücksichtigt.

Urlaub: Laut dem Arbeitsgesetz von 2012 haben angestellte Arbeitnehmer*innen grundsätzlich einen Urlaubsanspruch von 20 Tagen pro Jahr. Dazu kommt noch ein Zusatzurlaub entsprechend dem Alter der Arbeitnehmer*innen. Die zusätzlichen Urlaubstage gestalten sich wie folgt:

- Ab 25 Jahren: 1 Arbeitstag
- Ab 28 Jahren: 2 Arbeitstage
- Ab 31 Jahren: 3 Arbeitstage
- Bis 45 Jahre: zweijährlich ein weiterer Arbeitstag
- Ab 45 Jahren: 10 Arbeitstage

Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung haben ebenfalls Anspruch auf die gesetzlichen Urlaubstage. Sie bekommen jedoch keinen unbezahlten Urlaub gewährt.

In der Kalkulation wird der Mittelwert des mindest- und des maximal möglichen Urlaubsanspruches, somit 25 Tage angesetzt.

Sonstige Ausfallzeiten

Die sonstigen Ausfallzeiten umfassen Krankenstandszeiten und sonstige Arbeitsverhinderungen.

Krankenstand: In Ungarn ist die Dauer der Lohnfortzahlung im Falle einer Erkrankung mit 15 Werktagen pro Jahr begrenzt. Dabei wird den angestellten Arbeitnehmer*innen 70 % des Bruttotagesverdienstes von den Arbeitgeber*innen bezahlt. Darüber hinaus kann ein Krankengeld bei bestehendem Versicherungsschutz für bis zu einem Jahr gewährt werden. Die Höhe dieser Leistung beträgt 60 % des durchschnittlichen Bruttotagesverdienstes für den gesetzlich festgelegten Zeitraum, davon entfällt in bestimmten Fällen (z. B. bei Unfällen) ein Drittel auf die Arbeitgeber*innen. Da keine statistischen Daten über die durchschnittliche Krankenstandsdauer vorliegen, wird der durchschnittliche Krankenstand der anderen im Rahmen dieser Studie untersuchten Länder in Höhe von 8 Tagen herangezogen und zu 70 % - das heißt mit 5,6 Tagen - als von Arbeitgeber*innen bezahlte Nichtanwesenheitszeit in den Berechnungen berücksichtigt.

Saisonarbeiter*innen im vereinfachten Beschäftigungsverhältnis sind nicht sozialversichert und haben daher keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung und Krankengeld. Daher werden bei der Kalkulation der Lohnnebenkosten der Saisonarbeiter*innen keine Krankenstandstage als bezahlte Fehlzeiten berücksichtigt.

Sonstige Arbeitsverhinderungen: In Ungarn sind für sonstige Arbeitsverhinderungen maximal 10 weitere Tage als bezahlte Ausfallzeiten zulässig. Diese zusätzlichen Absenzen werden für die Geburt und Betreuung von Kindern, für junge Arbeitnehmer*innen bis 18 Jahre, für Personen mit Beeinträchtigungen sowie für Beschäftigte, die schwierigen Rahmenbedingungen (z. B. im Bergbau oder ionisierender Strahlung) ausgesetzt sind, gewährt. Da das Gesetz LXXV von 2010 über die vereinfachte Beschäftigung im Falle von abweichenden Regelungen auf die Anwendung der Bestimmungen des Gesetzes I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch verweist, werden auch bei den Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung die sonstigen Arbeitsverhinderungen als bezahlte Nichtanwesenheitszeiten in der Kalkulation berücksichtigt.

Da keine Angaben zur tatsächlichen durchschnittlichen Konsumation dieser bezahlten Ausfallzeiten vorliegen, wird in der Kalkulation zwecks Vergleichbarkeit mit anderen Ländern mit zwei Tagen gerechnet.

Zeitermittlung ganzjährig Beschäftigter

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

Tabelle 37: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollzeitbeschäftigte*n

	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
Rumpfwochen (= 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 wird für beide Beschäftigungsgruppen auf Basis jährlicher Werte vorgenommen, da die ermittelten Prozentsätze der Nebenkosten sowie die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde grundsätzlich von der Umrechnung auf eine saisonale/befristete Beschäftigung unabhängig sind. Es handelt sich dabei um eine bloße Aliquotierung.

Tabelle 38: Zeitenermittlung für alle Beschäftigtengruppen

	Ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen		Saisonarbeiter*innen		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	260,7		260,7		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	10,0	6,0%	10,0	4,5%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	250,7		250,7		
4. Urlaub	25,0	11,6%	25,0	11,2%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	225,7		225,7		
6. Krankenstand	5,6	2,6%	0,0	0,0%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	2,0	0,9%	2,0	0,9%	
8. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	218,1	100,0%	223,7	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	43,6	100,0%	44,7	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.744,9	100,0%	1.789,7	100,0%	
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,5		34,3		
9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	42,6	19,5%	37,0	16,5%
	Wochen	8,5	19,5%	7,4	16,5%
	Stunden	340,8	19,5%	296,0	16,5%

8.1.2 Sonderzahlungen

Das Arbeitsgesetz in Ungarn schreibt keine Zahlung eines 13. Monatsgehalts vor. Die Arbeitgeber*innen können ihren Mitarbeiter*innen aber ein zusätzliches Gehalt gewähren. Leistungsbezogene finanzielle Belohnungen kommen hingegen häufig vor, wobei sowohl Jahresboni von mindestens einem Monatsgehalt als auch zusätzliche, leistungsabhängige Boni, Prämien oder Provisionen ausbezahlt werden. Bei diesen Zusatzzahlungen kommt sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen die reguläre Steuerpflicht zum Tragen. D.h. der/die Arbeitnehmer*in hat 33,5 % für Steuern und Abgaben zu bezahlen, wobei 15 % auf die Einkommenssteuer und 18,5 % auf

die Sozialversicherungsbeiträge entfallen. Der/die Arbeitgeber*in muss wiederum für 15,5 % Sozialabgaben und 1,5 % Berufsbildungsbeitrag aufkommen.

Da es keine gesetzlich vorgeschriebenen Sonderzahlungen gibt und auch keine statistischen Daten zu freiwilligen Sonderzahlungen vorliegen, wird in der Kalkulation nur mit regulären Löhnen gerechnet.

8.1.3 Personalbezogene Abgaben

Dazu zählen die Sozialversicherung und sonstige Sozialabgaben.

Für angestellte Arbeitskräfte

In Ungarn ist am 1. 7. 2020 ein neues Sozialversicherungsgesetz, nämlich das Gesetz CXXII von 2019 über die zu Versorgungsleistungen berechtigten Personen sowie die Deckung dieser Leistungen, in Kraft getreten. Durch das neue Gesetz sollen fragmentierte Regelungen vereinheitlicht und vereinfacht werden, um den administrativen Aufwand zu reduzieren. Kernelement des neuen Sozialversicherungsgesetzes ist die Schaffung eines einheitlichen Betragssatzes für Sozialversicherungsbeiträge. Dieser umfasst Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Dabei ist der Arbeitgeber*innenanteil mit 15,5 % des Bruttoentgeltes niedriger als der Anteil, den die Arbeitnehmer*innen selbst zahlen (18,5 % des Bruttoentgeltes). Zuzüglich zum Sozialversicherungsbeitrag ist arbeitgeber*innenseitig auch noch ein Berufsbildungsbeitrag in Höhe von 1,5 % zu entrichten⁴⁹. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, die Beiträge an das Nationale Steuer- und Zollamt (Nemzeti Adó- és Vámhivatal) abzuführen.

Beitragsvergünstigungen für Familien können bei den dazu berechtigten Personen nun für die gesamten Sozialversicherungsbeiträge von 18,5 % geltend gemacht werden. Davor waren die Vergünstigungen auf die Arbeitsmarktbeiträge mit 1,5 % nicht anwendbar.

Ein weiteres neues Element des Sozialversicherungsgesetzes ist die Bestimmung einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage, wobei Sozialversicherungsbeiträge für mindestens 30 % des Mindestlohns zu bezahlen sind. Dies ist vor allem bei Teilzeitbeschäftigungen zu beachten, da eine Befreiung von dieser Zahlungspflicht nur in einzelnen, taxativ angeführten Fällen möglich ist.⁵⁰

⁴⁹ Ab 2022 ist nur noch ein Sozialbeitrag von 13 % zu entrichten, der Berufsbildungsbeitrag fällt weg.

⁵⁰ wtsklient.hu vom 25.02.2020: Am 1. Juli tritt in Ungarn das neue SV-Gesetz in Kraft

Für Saisonarbeit

Für Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung sind von Seiten der Arbeitgeber*innen auch öffentliche Gebühren zu leisten. Diese sind standardisiert und hängen nicht von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden sowie der Höhe des Stundenlohnes ab. Das betrifft die Lohnsteuer mit 1.000,- HUF bzw. 2,80 EUR pro Tag sowie die landwirtschaftliche Saisonarbeitssteuer in der Höhe von 500,- HUF bzw. 1,40 EUR pro Tag.⁵¹ Durch die Begleichung dieser Steuern werden die Arbeitgeber*innen von der Zahlung der entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge, Berufsbildungsbeiträge, Krankenversicherungsbeiträge und Rehabilitationsbeiträge befreit. Saisonarbeiter*innen verfügen daher über kein Sozialversicherungsverhältnis.

8.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

8.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Sozialabgaben beziehen sich auf die Bruttolöhne und werden im Rahmen der Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet.

Die Arbeitgeber*innen in Ungarn haben 2021 Sozialabgaben in der Höhe von 17 % der Bruttolöhne abzuführen⁵². Die Arbeitnehmer*innen müssen Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von 18,5 % zahlen und haben darüber hinaus Einkommenssteuer in der Höhe von 15 % zu bezahlen. Eine Befreiung von der Einkommenssteuer liegt seit Jänner 2020 für Mütter, die mindestens 4 Kinder zu erziehen haben, und seit Jänner 2021 für Arbeitnehmer*innen unter 25 Jahren vor.

⁵¹ Vereinfachte Beschäftigung 2021: Lohnänderungen und vereinfachte Beschäftigungsregeln im Jahr 2021 (penzcentrum.hu)

⁵² Ab 2022 ist nur noch ein Sozialbeitrag von 13 % zu entrichten, der Berufsbildungsbeitrag fällt weg.

Tabelle 39: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Sozialabgaben	Anteil Arbeitgeber*in	Anteil Arbeitnehmer*in
<ul style="list-style-type: none"> • Sozialversicherungsbeiträge (kombiniert mit Rentenbeiträgen und Krankenversicherungs- und Arbeitsmarktbeiträgen) • Sozialbeitrag 	15,5%	18,5%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	15,5%	18,5%
Sonstige Sozialabgaben:		
<ul style="list-style-type: none"> • Berufsbildungsbeitrag 	1,5%	
Summe Sozialabgaben	17,0%	18,5%

Für Saisonarbeiter*innen sind von den Arbeitgeber*innen neben der Lohnsteuer lediglich öffentliche Abgaben in der Höhe von 500,- HUF bzw. 1,40 EUR pro Tag zu entrichten, was jedoch entfällt, wenn die Person eine Bescheinigung über eine Versicherung in ihrem Wohnmitgliedsstaat vorlegen kann. Die begünstigte Besteuerung führt jedoch zum fehlenden Anspruch auf kostenlose medizinische Versorgung und medizinische Leistungen (Krankheitsurlaub, Krankengeld), Mutterschaftsurlaub und unbezahltem Urlaub.

Für die Berechnung des Anteiles der Sozialabgabe am Monatslohn für vereinfacht Beschäftigte wurde ein, von den interviewten Experten/Expert*innen genanntes Entgelt herangezogen. Die tatsächliche Entlohnung der Saisonarbeiter*innen orientiert sich stark am Mindestlohn. Das Durchschnittseinkommen von **Saisonkräften in der vereinfachten Beschäftigung** liegt daher nur etwa 10.000 bis 20.000 HUF über dem Mindestlohn. Da nach Angabe der Expert*innen überwiegend nicht qualifizierte Kräfte zum Einsatz kommen, wird für die Kalkulation der Mindestlohn in Höhe von 142.290 HUF zuzüglich einer Überzahlung von 15.000 HUF angesetzt. Das so errechnete Entgelt beläuft sich auf rd. € 440,- monatlich.

Für Kalkulationszwecke wird die Sozialabgabe für einen Monat wie folgt ermittelt:

Tabelle 40: Ermittlung der monatlichen Höhe der dienstgeberseitigen Sozialabgabe bei vereinfachter Beschäftigung in % des angesetzten Monatslohnes

Durchschnittliche Wochenanzahl pro Monat	4,35
Anzahl der Wochenarbeitstage	5,0
Sozialabgabe für vereinfacht beschäftigte Saisonkräfte in HUF bzw. EUR	HUF 500,0 bzw. EUR 1,4
Monatliche Sozialabgabe (HUF 500,0 bzw. EUR 1,40 x 4,35 Wochen x 5 Tage)	HUF 10.875,0 bzw. EUR 30,5
Monatslohn der Saisonarbeitskraft in vereinfachter Beschäftigung	HUF 157.290,0 bzw. EUR 439,8
Monatliche Sozialabgabe in % des in der Kalkulation angesetzten Monatsentgeltes der Saisonkräfte	7 %

8.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte **Landarbeiter*innen** sowie für die **Saisonarbeitskräfte** in der vereinfachten Beschäftigung auf Basis des Anwesenheitsentgeltes.

Tabelle 41: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen und befristete Saisonarbeitskräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

	ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen		Saisonarbeiter*innen	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.744,9	100,0%	1.789,7	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	340,8	19,5%	296,0	16,5%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b) = direkte Arbeitskosten	2.085,7	119,5%	2.085,7	116,5%
d) Sozialabgaben bezogen auf AW Sozialabgaben auf LB (17 % bzw. 7 %) Mal 119,5 % bzw. 116,5 %		20,3%		8,2%
e) NEBENKOSTEN (= b + d)		39,9%		24,7%

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

Tabelle 42: Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Beschäftigtengruppe	
Lohnnebenkosten ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen	39,9 %
Lohnnebenkosten vereinfacht beschäftigte Saisonkräfte	24,7 %

8.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

In Hinblick auf die verschiedenen Berufsgruppen wird sowohl im Bereich der ganzjährig beschäftigten Landarbeiter*innen als auch bei der Saisonarbeit zwischen qualifizierten Fachkräften und an- und ungelernten Arbeitskräften unterschieden, wobei sich das Qualifikationsniveau auch auf die Entlohnung auswirkt. Facharbeiter*innen mit Matura oder Sekundarausbildung erhalten einen Mindestmonatslohn von 219.000,- HUF bzw. 612,34 EUR und sonstigen Facharbeiter*innen sowie angelernten Arbeitskräften steht ein Lohn von mindestens 167.400,- HUF bzw. 468,06 EUR zu. Analog dazu werden qualifizierte Saisonkräfte mit mindestens 87 % des Bruttomindestlohns (von 219.000,- HUF bzw. 612,34 EUR) und damit mit mindestens 190.530 HUF bzw. 532,73 EUR und ungelernte Saisonkräfte mit mindestens 85 % des Bruttomindestlohns (von 167.400,- HUF bzw. 468,06 EUR) und damit mit mindestens 142.290,- HUF bzw. 397,85 EUR entlohnt⁵³.

⁵³ Nemzeti Adó- és Vámhivatal, "Nationales Finanz- und Zollamt". Anmerkung: Diese Daten beziehen sich zum 01.02.2021 auf Vollzeitbeschäftigte mit einer Mindestarbeitszeit von 36 Stunden pro Woche.

Tabelle 43: Mindestlöhne im Jahr 2021 nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Mindestlohn in HUF	Mindestlohn in EUR ⁵⁴	Vorgaben
Facharbeiter (mit Matura oder Sekundarausbildung)	219.000	612,34	
Facharbeiter (ohne Matura oder Sekundarausbildung)	167.400	468,06	
Angelernte Kräfte	167.400	468,06	
Saisonkräfte (für ungelernete Gelegenheitsarbeit / Saisonarbeit)	142.290	397,85	85 % des Bruttomindestlohns (von 167.400 HUF)
Saisonkräfte (bei qualifizierter Gelegenheitsarbeit / Saisonarbeit)	190.530	532,73	87 % des Bruttomindestlohns (von 219.000 HUF)

Im Bereich der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei lag der Durchschnittsverdienst der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 2021 bei 344.436,- HUF⁵⁵ bzw. 963,06 EUR. Dieser Wert wird im Rahmen der Kalkulation der Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für **ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen** herangezogen.

Die tatsächliche Entlohnung der Saisonarbeiter*innen orientiert sich stark am Mindestlohn. Das Durchschnittseinkommen von **Saisonkräften in der vereinfachten Beschäftigung** liegt daher nur etwa 10.000 bis 20.000 HUF über dem Mindestlohn. Da nach Angabe der Expert*innen überwiegend nicht qualifizierte Kräfte zum Einsatz kommen, wird für die Kalkulation der Mindestlohn in Höhe von 142.290 HUF zuzüglich einer Überzahlung von 15.000 HUF angesetzt. Das so errechnete Entgelt beläuft sich auf rd. € 440 EUR monatlich⁵⁶.

⁵⁴ Umrechnung mit dem Durchschnitt der Monatsultimos von Jänner bis November 2021 lt. der österreichischen Nationalbank, 1 EUR = 357,4 HUF, <https://www.oenb.at/zinssaetzwwechselkurse/zinssaetzwwechselkurse?mode=wechselkurse> vom 22.12.2021

⁵⁵ Kőzponti Statisztikai Hivatal (KSH), „Statistisches Zentralamt https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0150.html

⁵⁶ Der gesetzliche Bruttomindestlohn in Ungarn wurde 2022 um rund 19% angehoben. Dies wird sich auch auf die Löhne der Saisonarbeitskräfte auswirken.

Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht der in der Kalkulation verwendeten durchschnittlichen Bruttomonatslöhne der untersuchten Beschäftigungsgruppen.

Tabelle 44: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in HUF	Bruttomonatslohn in EUR ⁵⁷
Ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen	344.436	963,06
Saisonkräfte in der vereinfachten Beschäftigung	157.290	439,79

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

Tabelle 45: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	Ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen		Saisonkräfte	
		in €		in €
Monats-Entgelt		963,06		439,79
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitermittlung“	173,8 Std		173,8	
Brutto-Stundenentgelt		5,54		2,53
+ Nebenkosten	39,9%	2,21	24,7%	0,62
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		7,75		3,16

In Ungarn gibt es keine Regelung für den Naturallohn oder die freie Station. Saisonarbeiter*innen erhalten zwar manchmal als Zusatzleistung Mahlzeiten oder Unterkunftsmöglichkeiten, dazu gibt es aber keine gesetzlichen Vorgaben. Im Rahmen der sonstigen Nebenkosten sind die Arbeitgeber*innen jedoch verpflichtet, die bei der

⁵⁷ Umrechnung mit dem Durchschnitt der Monatsultimos von Jänner bis November 2021 lt. der österreichischen Nationalbank, 1 EUR = 357,4 HUF.

Durchführung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Kosten in angemessener Weise zu erstatten (§ 51 Abs. 2 des Gesetzes I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch). Das betrifft beispielsweise Fahrten im Zusammenhang mit dem Arbeitsweg, wobei die Arbeitgeber*innen 86 % des Preises für Fahrkarten mit öffentlichen Verkehrsmitteln rückerstatten müssen, außer sie organisieren selbst die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort der Arbeitnehmer*innen.

9 Kostenkalkulation Schweiz

In diesem Kapitel werden zunächst die Lohnnebenkosten und in weiterer Folge die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde in der Schweizer Landwirtschaft ermittelt. Die Definition der Lohnnebenkosten erfolgt analog zu Österreich und umfasst die Komponenten bezahlte Nichtanwesenheitszeiten der Arbeitskräfte (z. B. Feiertage, Urlaub oder Krankenstand), Sonderzahlungen an die Arbeitskräfte (z.B. Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss), sowie personalbezogene Abgaben (wie z.B. Sozialbeiträge, Steuern und ähnliche Kosten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin).

Rahmenbedingungen

Der überwiegende Teil der Landarbeiter*innen in der Schweiz umfasst familieneigene Arbeitskräfte. Aus den Interviews mit den Fachexpert*innen geht hervor, dass die in der Fremdbeschäftigung am häufigsten vorkommende Gruppe die befristet eingesetzten Hilfskräfte sind. Generell spricht man in der Schweiz nicht von Saisonarbeitskräften, der Großteil der Hilfskräfte ist allerdings befristet angestellt. Deutlich seltener sind in der Fremdbeschäftigung Fachkräfte zu finden. Diese sind laut Aussage der Fachexpert*innen vor allem bei jenen Betrieben, die für den/die Eigentümer*in eine Nebenbeschäftigung darstellen, oder bei großen Betrieben im Gemüse-, Obst- und Weinbau zu finden. Es erfolgt häufig auch das „Teilen“ einer sehr gut ausgebildeten Fachkraft durch zwei oder drei kleinere Familienbetriebe. Diese schließen sich zusammen, um eine qualifizierte, selbständig agierende Fachkraft anzustellen. Die Löhne dieser Facharbeiter*innen finden sich an den oberen Grenzen der Richtlöhne der Lohnrichtlinie. Die Betriebsleitung wird in der Regel durch familieneigene Arbeitskräfte ausgeübt, weswegen angestellte Meister*innen nur vereinzelt vorkommen.

Die späteren Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten folgender Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft detailliert und nachvollziehbar dar:

- **Fachkräfte:** Dieser Kategorie werden die Lohnklassen 6 und 7 der Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft 2020 zugeordnet. Dabei handelt es sich um Beschäftigte mit besonderer Qualifikation oder Erfahrung in land- und forstwirtschaftlichen Berufen, die eine eigenständige Planung von Teilbereichen vornehmen und Gruppenleiterfunktionen ausüben können.
- **Hilfskräfte:** Dieser Kategorie werden die Lohnklasse 4 (befristete Angestellte oder Angestellte ohne Erfahrung, Hilfskräfte, saisonale Arbeitskräfte) und die Lohnklasse 5 (landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Betriebsangestellte, Unterkategorie „unter 5 Jahre Berufserfahrung“) der Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft 2020 zugeordnet. Diese Beschäftigungsgruppen sind nach Angaben der Expert*innen die am häufigsten vorkommenden Formen der unselbstständig Beschäftigten in der Schweizer Landwirtschaft und werden daher im Hinblick auf die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde sowie auf die Lohnnebenkosten im Verhältnis zur Anwesenheitszeit (Leistungszeit) untersucht.

Die Berechnungen basieren hinsichtlich arbeitsrechtlicher Gegebenheiten der landwirtschaftlichen Betriebe auf den Normalarbeitsverträgen (NAV)⁵⁸, die von den einzelnen Kantonen erlassen werden.

Anders als in Österreich und Deutschland ist das Schweizer Rechtssystem weniger von EU-Regelungen geprägt. Supranationale Normen in Form von bi- oder multilateralen Verträgen und Abkommen spielen dennoch eine tragende Rolle. So haben unmittelbar anwendbare Normen aus solchen Abkommen Vorrang vor dem Schweizer Recht.⁵⁹

Den höchsten Rang der nationalen Regelungen nimmt die Verfassung ein. Darunter stehen Gesetze wie das Obligationenrecht (OR) oder das Arbeitszeitgesetz (ArG). Auf dritter Stufe

⁵⁸ Die Landwirtschaft untersteht nicht dem Arbeitsrecht. Das Obligationenrecht besagt, dass jeder Kanton für die Mitarbeiter der Landwirtschaft einen Normalarbeitsvertrag erlassen muss.

⁵⁹

<https://www.alexandria.unisg.ch/248616/2/Arbeitsrecht%20in%20der%20Schweiz%203.%20AufL.%20Auszug.pdf>, §1 A. 1. a)

stehen Verordnungen, gefolgt von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV), welche sich über nicht allgemeinverbindlichen GAV befinden. Einzelarbeitsverträge stehen in der Schweiz grundsätzlich über Normalarbeitsverträgen (NAV). Die Bestimmungen der NAV sind dispositiv und können im Einzelvertrag sowohl zugunsten als auch zuungunsten der Arbeitnehmenden abgeändert werden. An letzter Stelle der Schweizer Normenhierarchie stehen Hausordnungen und Weisungen.⁶⁰

Nach Art 2 Abs 1 des ArG sind Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion und deren Nebenbetriebe von diesem Gesetz ausgeschlossen. In der Schweizer Landwirtschaft sind folglich das OR und die jeweiligen NAV der Kantone maßgeblich.⁶¹

GAV enthalten nach Art 356 OR gemeinsame Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden beschlossenen Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar und können nicht wegbedungen werden, sofern der Vertrag nicht selbst eine Ausnahme vorsieht. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in, die gegen unabdingbare Regelungen des GAV verstoßen, sind nichtig. Zum Vorteil der Beschäftigten sind solche jedoch erlaubt.

Der Normalarbeitsvertrag nach Art 359 OR enthält für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Regelungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung und beauftragt die Kantone für landwirtschaftliche Arbeitnehmer*innen und Arbeitnehmer*innen im Hausdienst, Normalarbeitsverträge zu erlassen sowie die Arbeits- und Ruhezeiten zu regeln. Ist nichts anderes bestimmt, gilt der NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse.

Unter bestimmten Voraussetzungen können in den NAV Mindestlöhne vorgesehen werden. Solche Vereinbarungen sind gemäß Art 360d OR auch für Arbeitnehmer*innen, die nur vorübergehend in seinen örtlichen Geltungsbereich fallen, gültig. Diese NAV gehen ausnahmsweise den Einzelarbeitsverträgen vor.

⁶⁰ S. FN1

⁶¹ <https://www.agrimpuls.ch/de/angebot/arbeitsrecht/arbeitsrecht/>

9.1 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.

9.1.1 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. Bei den späteren Berechnungen wurden folgenden Annahmen getroffen.

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 **55,0 Stunden** eine durchschnittliche **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** von **2.867,86 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 (Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche, somit 10 Stunden/Arbeitstag bei einer 5,5 Tageswoche zu 55,0 Stunden). Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung **286,79 Arbeitstage/Jahr**.

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage: Auf Grund des Ausnahmetatbestandes der landwirtschaftlichen Urproduktion im ArG finden sich die Feiertage in den Normalarbeitsverträgen der einzelnen Kantone. In den Kantonen Genf, Jura, Tessin, Wallis, Waadt sind lt. den Normalarbeitsverträgen 9 Feiertage als bezahlte arbeitsfreie Tage vorgesehen. In Neuenburg sind es 6 Feiertage und in St. Gallen seit 2021 (neuer NAV) 5 Feiertage. In den übrigen 18 Kantonen sind lt. NAV keine Feiertage als bezahlte Feiertage vorgesehen.

Allerdings gilt der Nationalfeiertag am 1. August auch für die Landwirtschaft unabhängig von den Regelungen der einzelnen Normalarbeitsverträge, da dieser in Art 110 Abs 3 Bundesverfassung geregelt ist.

Für die Kalkulation der Schweizer Lohnnebenkosten wurde mit einem Feiertag – dem Nationalfeiertag am 1. August – gerechnet, da dieser aufgrund der verfassungsrechtlichen Verankerung für alle landwirtschaftlichen Betriebe der Schweiz als bezahlter freier Tag gilt. Für die Kantone mit 9 Feiertagen wird ein Vergleichswert der Kosten einer produktiven Arbeitsstunde gerechnet.

Urlaub: Der Urlaub für die Landwirtschaft ist in den NAV bzw. GAV geregelt. Gemäß der Expert*inneninterviews und der stichprobeweisen Durchsicht der NAV beträgt der Urlaub in der Landwirtschaft vier Arbeitswochen für Personen im Alter zwischen 20 und 50 Jahren. Bis zum Alter von 20 Jahren und ab dem Alter von 50 Jahren besteht ein Urlaubsanspruch auf fünf Wochen Urlaub.

In der Kalkulation wird der bezahlte Urlaub mit vier Wochen angesetzt. Das erfolgt unter der Annahme, dass die Altersgruppe zwischen 20 und 50 Jahren vorherrschend ist. Der auf diese Weise errechnete durchschnittliche Urlaubsanspruch in der Landwirtschaft beträgt bei einer 5,5 Tage-Woche **22 Tage**.

Der Urlaubsanspruch besteht ab dem ersten Arbeitstag und gilt für alle Arbeitnehmer*innen, somit auch für die Saisonarbeiter*innen⁶². Entsprechend der Gesetzeslage sollte der Urlaub in natura konsumiert werden. Bei Kurzeinsätzen besteht eine Ausnahme – hier ist eine monatliche Abgeltung des Urlaubsanspruches mittels eines Ferienzuschlages zum Bruttolohn möglich. Der Ferienzuschlag beträgt lt. Aussage qualifizierter Expert*innen 8,33 % des Bruttolohnes bei einem vierwöchigen Urlaubsanspruch und 10,6 % bei einem fünf wöchigen Urlaubsanspruch.

Sonstige Ausfallzeiten

Die sonstigen Ausfallzeiten umfassen Krankenstandszeiten und sonstige Arbeitsverhinderungen.

⁶² Art 329a Abs 1 OR (Das Schweizerische Obligationenrecht)

Krankenstand: Bei der Ermittlung der Anwesenheitszeit (Leistungszeit) werden bei allen untersuchten Beschäftigtengruppen die Krankenstandstage auf Basis der Auswertung des Bundesamtes für Statistik der Schweizerischen Eidgenossenschaft „Absenzenquote der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und Wirtschaftsabschnitten“ für die Wirtschaftsklasse „Land- und Forstwirtschaft“ in Kombination mit der Auswertung „jährliches Absenzvolumen nach Abwesenheitsgründen, Verteilung in %“ für die Gesamtwirtschaft im Jahr 2020 herangezogen.

Die Absenzquote einschließlich Absenzen aufgrund von gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Unfall), bezahlter Mutterschaftsurlaub, Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz, Kurzarbeit, Arbeitskonflikten, persönlichen/familiären Gründen, schlechtem Wetter und Absenzen wegen Quarantänemaßnahmen oder Betriebseinschränkungen während der Covid-19-Pandemie ohne Ferien und Feiertage beträgt im Jahr 2020 8,3 % (als Durchschnitt über alle Beschäftigten in der Landwirtschaft – sowohl Schweizer*innen als auch Ausländer*innen) der jährlichen Normalarbeitszeit. In der Kalkulation beträgt die Normalarbeitszeit rund 287 Tage. Somit ergibt sich eine durchschnittliche jährliche Absenz von 24 Tagen. Es ist anzumerken, dass dieser Wert im Vergleich zu den Vorjahren aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Quarantänemaßnahmen oder Betriebsbeschränkungen deutlich höher ist als in den Vorjahren. Der gesamtwirtschaftliche Anteil der Krankenstände/Unfälle an diesen Absenzen beträgt 31 %. Somit ergibt sich eine durchschnittliche Krankenstandsdauer von 7 Tagen.

Sonstige Arbeitsverhinderungen: Gründe für sonstige Arbeitsverhinderungen 2020 umfassen Absenzen aufgrund von Arbeitskonflikten, persönlichen/familiären Gründen, schlechtem Wetter und Absenzen aufgrund der Covid-19-Pandemie. Der Anteil dieser sonstigen Absenzen an der Gesamtabsenz beträgt 18 % und ergibt, unter Anwendung derselben Berechnungslogik wie beim Krankenstand einen Wert von 4 Tagen. Da in diesem Wert auch Fehlzeiten aufgrund der Covid-19 Pandemie enthalten sind, wird zwecks Vergleichbarkeit mit anderen Ländern, in denen ebenfalls keine Covid-19-bedingten Fehlzeiten berücksichtigt werden, eine durchschnittliche sonstige Arbeitsverhinderung im Ausmaß von 2 Tagen pro Jahr angesetzt.

Zeitermittlung ganzjährig Beschäftigter

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

Tabelle 46: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n

	Wochenarbeits- zeit	Arbeitstage/ Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	55,0 Std	5,5 Tage	10,0 Std	239,0 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.860,00	286,00
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	7,86	0,79
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,00	52,14	2.867,86	286,79

Die folgende Tabelle zeigt detailliert die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für die untersuchten Beschäftigungsgruppen auf Ganzjahresbasis. Es erfolgt eine eigene Darstellung der Anwesenheitszeiten für die Kantone mit 9 bezahlten Feiertagen (Genf, Jura, Tessin, Wallis, Waadt). Die Kalkulationen der Lohnnebenkosten sowie der Kosten einer Arbeitsstunde werden für beide Beschäftigungsgruppen auf Basis jährlicher Werte vorgenommen, da die ermittelten Prozentsätze der Nebenkosten sowie die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde grundsätzlich von einer Umrechnung auf eine saisonale/befristete Beschäftigung unabhängig sind. Es handelt sich dabei um eine bloße Aliquotierung.

Tabelle 47: Zeitenermittlung für alle Beschäftigtengruppen

	Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, ein bezahlter Feiertag		Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, neun bezahlte Feiertage		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	286,8		286,8		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	1,0	0,4%	9,0	3,6%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	285,8		277,8		
4. Urlaub ⁶³	22,0	8,6%	22,0	8,9%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	263,8		255,8		
6. Krankenstand	7,0	2,8%	7,0	2,9%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	2,0	0,8%	2,0	0,8%	
8. ANWESENHEITZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	254,7	100,0%	246,7	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	46,3	100,0%	44,9	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	2.547,4	100,0%	2.467,4	100,0%	
∅ Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	48,9		47,3		
9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	32,0	12,6%	40,0	16,2%
	Wochen	5,8	12,6%	7,3	16,2%
	Stunden	320,4	12,6%	400,4	16,2%

⁶³ Wird der Urlaub nicht in Natura konsumiert – z. B. im Falle einer saisonalen Arbeit bis zu drei Monate – erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin einen Ferienzuschlag zum monatlichen Bruttolohn in Höhe von 8,33 %.

9.1.2 Sonderzahlungen

Für die Mitarbeiter*innen der landwirtschaftlichen Betriebe in der Schweiz besteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld auf Basis der NAV/GAV⁶⁴. Betriebe zahlen am Ende des Jahres auf freiwilliger Basis eine Gratifikation bzw. Prämie aus.

9.1.3 Personalbezogene Abgaben

Sozialversicherung

Alle in der Schweiz erwerbstätigen Personen sowie nichterwerbstätige, in der Schweiz wohnhafte Personen unterstehen dem schweizerischen System der sozialen Sicherheit. Es bestehen Ausnahmen in Zusammenhang mit abgeschlossenen Abkommen über die soziale Sicherheit mit anderen Staaten.

Die Sozialversicherung setzt sich aus folgenden Versicherungszweigen zusammen:

- **Alters- und Hinterlassenschaftsversicherung:** Die AHV soll den wegen Alter oder Tod zurückgehenden/wegfallenden Verdienst zumindest teilweise ersetzen. Die Grundlage für die Berechnung der Beiträge bildet der maßgebende Lohn⁶⁵. Die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden bezahlen die Beiträge paritätisch – in der Höhe von jeweils 4,35 % der Bemessungsgrundlage. Arbeitgebende sind verpflichtet, den Gesamtbetrag (inklusive des Anteiles der Arbeitnehmenden) an die Ausgleichskasse abzuführen. Beitragspflichtig sind auch Nichterwerbstätige – in diesem Fall hat der/die Ehegatte/Ehegattin oder der/die eingetragene/eigeträger Partner/Partnerin mindestens den doppelten Mindestbetrag (503,- CHF pro Jahr) zu entrichten. Bei einem Einkommen von 2.300,00 CHF pro Jahr (geringfügiges Einkommen) besteht grundsätzlich keine Beitragspflicht. Diese kann jedoch auf Antrag der versicherten Person entstehen.
- **Erwerbsersatzordnung:** Diese Versicherung ersetzt den Verdienstausfall für Dienstleistende in Folge von Mutterschaft und Vaterschaft. Die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sind zu gleichen Teilen beitragspflichtig. An die Ausgleichskasse sind jeweils 0,25 % des maßgebenden Lohnes von dem/der Arbeitgeber*in abzuführen. Bis

⁶⁴ Eine Ausnahme bildet der Kanton Neuenburg, in dessen NAV ein 13. Monatslohn vorgeschrieben ist.

⁶⁵ Der maßgebende Lohn umfasst das gesamte Bar- und Naturaleinkommen von Arbeitnehmenden.

zu einem Einkommen von 2.300,00 CHF pro Jahr (geringfügiges Einkommen) besteht grundsätzlich keine Beitragspflicht. Diese kann jedoch auf Antrag der versicherten Person entstehen.

- **Invalidenversicherung:** Das Ziel der Versicherung besteht darin, die Invalidität mittels Eingliederungsmaßnahmen zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben und folglich den Versicherten mittels Eingliederungsmaßnahmen oder Geldleistungen die Existenzgrundlage zu sichern, wenn sie invalid werden. Beitragspflichtig sind sowohl die Arbeitgebenden als auch die Arbeitnehmenden zu jeweils 0,70 % der Bemessungsgrundlage. Bei geringfügigem Einkommen (2.300,- CHF pro Jahr) entsteht die Beitragspflicht nur auf Antrag der zu versichernden Person. Es gibt keine Beitragsobergrenze.
- **Arbeitslosenversicherung:** Die Versicherungsleistungen erfolgen bei Arbeitslosigkeit, wetterbedingten Arbeitsausfällen, Kurzarbeit und bei der Zahlungsunfähigkeit des/r Arbeitgebers/in. Auch die Wiedereingliederungsmaßnahmen werden von der Versicherung bezahlt. An die Ausgleichskasse sind sowohl von Arbeitgebenden als auch von Arbeitnehmenden jeweils 1,10 % des maßgebenden Lohnes abzuführen. Bei der Arbeitslosenversicherung beträgt der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes 12.350,- CHF pro Monat bzw. 148.200,- CHF pro Jahr.
- **Berufliche Vorsorge:** Mit Hilfe der beruflichen Vorsorge soll, zusammen mit der Alters- und Hinterlassenschaftsversicherung sowie der Invalidenversicherung, ein Renteneinkommen von rund 60 % des letzten Lohnes erzielt werden. Versicherungspflichtig ist der Teil des Jahreslohes von 25.095,- CHF bis 86.040,- CHF. Dieser Teil wird koordinierter Lohn genannt. Die Eintrittsschwelle, die die Versicherungspflicht auslöst, liegt allerdings schon bei einem Jahreslohn von 21.510,- CHF. Von dieser Eintrittsschwelle bis hin zu einem Jahreslohn iHv 25.095,- CHF ist jedenfalls ein Lohn in Höhe von 3.858,- CHF zu versichern. Personen, die nicht unter die Versicherungspflicht fallen, können sich freiwillig versichern. Die BVG-Beitragssätze richten sich nach Alter und Geschlecht (Skala) und sind durch das Reglement der Vorsorgeeinrichtung bestimmt. Jede Vorsorge legt die Höhe der Beiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in ihrem Regelwerk fest. Dabei muss allerdings der Gesamtbetrag der Arbeitgebenden mindestens gleich hoch sein wie die Höhe der Gesamtbeiträge aller im Betrieb Beschäftigten. Für die nachfolgende Kalkulation wird ein durchschnittlicher Beitragssatz für jede untersuchte Beschäftigungsgruppe mithilfe des Beitragsrechners 2021 der Agrisano Pencas Versicherung, der Krankenkasse des Bauernverbandes, ermittelt. Die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden leisten die dabei jeweils die Hälfte der Beiträge. Der Beschäftigtengruppendurchschnitt errechnet sich aus den Beitragssätzen für den

entsprechenden Lohn, Geschlecht und Altersklasse, in denen die Sprünge der Sparbeiträge stattfinden (25-34 Jahre, 35-44 Jahre, 45-54 Jahre, 55-64/65 Jahre). Der auf diese Weise errechnete Beitragssatz beträgt für die Fachkräfte jeweils 4,66 % des Bruttolohnes und für die Hilfskräfte jeweils 3,26 % des Bruttolohnes für die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden.

- **Unfallversicherung:** Diese Versicherung bietet Schutz vor Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten. Es soll der Schaden, der bezüglich Gesundheit und Erwerbstätigkeit entsteht, wiedergutmacht werden. Voraussetzung für die Versicherungsleistung ist eine Beschäftigung von mindestens acht Stunden pro Woche bei demselben/derselben Arbeitgeber*in. Versicherungspflichtig sind alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Der höchste versicherte Verdienst liegt bei 148.200,- CHF pro Jahr oder 406,- CHF pro Tag. Die Arbeitgebenden leisten den Beitragsanteil für die Berufsunfälle- und Krankheiten, der Beitragssatz liegt bei rund 3,7%. Die Arbeitnehmenden übernehmen den Anteil für die Nichtberufsunfälle, die Beitragshöhe beträgt 1,7 % des Lohnes.⁶⁶ Die Arbeitgebenden schulden den gesamten Prämienbetrag, wobei der Anteil der Arbeitnehmenden von deren Lohn abzuziehen ist. Bei der Unfallversicherung beträgt der maximal versicherte UVG-Lohn 148.200,- CHF pro Jahr.

Eine Krankenversicherung wird nicht durch die Arbeitgebenden mitfinanziert. Es besteht eine Versicherungspflicht für jede in der Schweiz wohnhafte Person und jede Person, die sich in der Schweiz für mindestens drei Monate aufhält. Die Versicherung deckt Diagnose, Behandlung und Pflege ab.

Sonstige Sozialbeiträge

- **Krankentaggeldversicherung:** Gemäß den kantonalen landwirtschaftlichen Normalarbeitsverträgen besteht eine Arbeitgeberpflicht, für familienfremde Angestellte eine Krankentaggeldversicherung abzuschließen. Bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit deckt die Versicherung nach der vereinbarten Wartezeit ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 % des Bruttolohnes für maximal 730 Tagen. Die Wartezeit kann einen Tag, zwei Wochen, einen oder zwei Monate betragen. Mit steigender Wartezeit sinkt der Beitragssatz. Laut Auskunft der

⁶⁶ Die Beitragssätze für die Unfallversicherung variieren je nach Versicherungsanstalt, nach Angabe von Expert*innen finden die angeführten Beitragssätze überwiegend Anwendung.

Expert*innen liegt der übliche Beitragssatz (Wartefrist 30 Tage) bei rund 0,325 % des Bruttoentgeltes je Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in.

- **Familienzulagen:** Familienzulagen sind das wichtigste Mittel des Familienlastenausgleichs und bilden eine Einkommensergänzung. Die Finanzierung erfolgt ausschließlich durch den/die Arbeitgeber*in und beträgt für die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte 2 % des Bruttolohnes.
- **Verwaltungskosten der Sozialversicherungen:** Diese werden von dem/der Arbeitgeber*in bezahlt. Sie betragen in etwa 3-5 % des Bruttolohnes⁶⁷. In der Kalkulation wird ein Durchschnittswert in Höhe von 4 % angesetzt.

Die in der Kalkulation angesetzten Beiträge umfassen zwecks Ermittlung der Lohnnebenkosten ausschließlich den Dienstgeberanteil. Folgende zusätzliche Elemente der Nebenkosten wurden in die Berechnung **nicht einbezogen**:

- **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner*innen, Schulung von Sicherheitsvertrauenspersonen, 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, freiwilliger Sozialaufwand, sonstige Abgangschädigungen etc., sind je nach Betrieb unterschiedlich hoch.

9.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

9.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht der Beitragssätze für Sozialversicherungen und sonstige Sozialabgaben für die untersuchten Beschäftigungsgruppen.

⁶⁷ lt. Expert*innen

Tabelle 48: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten
(in % der Bruttolöhne)

	Fachkräfte		Hilfskräfte	
	Anteil Arbeitgeber*in	Anteil Arbeitnehmer*in	Anteil Arbeitgeber*in	Anteil Arbeitnehmer*in
Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber*innenanteil):				
• Alters-Hinterlassenschaftsversicherung	4,35%	4,35%	4,35%	4,35%
• Erwerbsersatzordnung	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%
• Invalidenversicherung	0,70%	0,70%	0,70%	0,70%
• Arbeitslosenversicherung ⁶⁸	1,10%	1,10%	1,10%	1,10%
• berufliche Vorsorge	4,66%	4,66%	3,26%	3,26%
• Unfallversicherung	3,70%	1,70%	3,70%	1,70%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	14,76%	12,76%	13,36%	11,36%
Sonstige Sozialabgaben:				
• Krankentaggeldversicherung	0,33%	0,33%	0,33%	0,33%
• Familienzulagen	2,00%	-	2,00%	-
• Verwaltungskosten der Versicherung	4,00%	-	4,00%	-
Summe sonstige Sozialabgaben	6,33%	0,33%	6,33%	0,33%
Summe Sozialabgaben	21,09%	13,09%	19,69%	11,69%

Die in der Tabelle dargestellten Sozialabgaben bezogen auf die Bruttolöhne werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet.

9.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte **Facharbeiter*innen** sowie überwiegend befristet eingesetzte **Hilfskräfte** auf Basis des Anwesenheitsentgelts. Die Rechengänge erfolgen unter der Annahme eines bezahlten Feiertages, der aufgrund der verfassungsrechtlichen Verankerung für alle Schweizer Landarbeiter*innen als bezahlte Nichtanwesenheitszeit definiert ist. Die

⁶⁸ 1,1% für Einkommensteile bis 148.200,- CHF, 0,5 % für Einkommensteile ab 148.200,- CHF

Ergebnisse für Kantone mit 9 Feiertagen als bezahlte Nichtanwesenheitszeiten werden zum Vergleich im Text angeführt.

Tabelle 49: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und überwiegend befristet beschäftigte Hilfskräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt

	Fachkräfte		Hilfskräfte	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	2.547,4	100,0%	2.547,4	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	320,4	12,6%	320,4	12,6%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b) = direkte Arbeitskosten	2.867,9	112,6%	2.867,9	112,6%
d) Sozialabgaben bezogen auf AW Sozialabgaben auf LB (21,09 % bzw.19,69 %) Mal 112,6 %		23,7%		22,2%
e) NEBENKOSTEN (= b + d)		36,3%		34,7%

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

Tabelle 50: Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Beschäftigtengruppe	
Lohnnebenkosten Fachkräfte	36,3%
Lohnnebenkosten Hilfskräfte	34,7%

In den Kantonen mit 9 bezahlten Feiertagen (Genf, Jura, Tessin, Wallis, Waadt) ergeben sich etwas höhere Lohnnebenkosten. Gemessen am Anwesenheitsentgelt betragen die Lohnnebenkosten bei den Fachkräften 40,7 % und bei den Hilfskräften 39,1 %.

9.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Laut Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten sind Hilfskräfte, die überwiegend befristet beschäftigt werden, die in der Praxis am häufigsten vorkommende Gruppe der unselbstständig Beschäftigten in der Schweizer Landwirtschaft. Fachkräfte kommen seltener als Fremdbeschäftigte vor, da die Aufgaben/Kompetenzen dieser Beschäftigtengruppe überwiegend durch familieneigene Arbeitskräfte abgedeckt werden.

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde je Beschäftigungsgruppe wurden Bruttomonatsentgelte aus der Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inklusive landwirtschaftliche Hauswirtschaft 2020 herangezogen. Bei den ganzjährig beschäftigten Fachkräften wurden Durchschnitte aus den Löhnen der Lohnklassen 6 und 7 der erwähnten Lohnrichtlinie gebildet. Dabei wurde entsprechend der Auskunft der Expert*innen mit den Entgelten der Obergrenze der Lohnrichtlinie kalkuliert. Bei den Hilfskräften wurde der Durchschnittslohn auf Basis der Entgelte der Lohnklasse 4⁶⁹ (Befristete Angestellte oder Angestellte ohne Erfahrung, Hilfskräfte, saisonale Arbeitskräfte) und Lohnklasse 5 (landwirtschaftliche und bäuerlich-hauswirtschaftliche Betriebsangestellte, Unterkategorie „unter 5 Jahre Berufserfahrung“) der Lohnrichtlinie ermittelt.

Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht der Bruttomonatslöhne der untersuchten Beschäftigungsgruppen. Die Umrechnung in EUR erfolgte auf Basis des Mittelwertes der einzelnen Monatsultima von Jänner bis November 2021 lt. der Österreichischen Nationalbank.

Tabelle 51: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in CHF	Bruttomonatslohn in €
Fachkräfte	5.183,75	4.781,46
Hilfskräfte	3.520,00	3.246,82

⁶⁹ Die Lohnklasse 4 definiert auch gleichzeitig den Mindestlohn – 3.300,- CHF/Monat – in der Schweizer Landwirtschaft.

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

Tabelle 52: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	Fachkräfte		Hilfskräfte	
		in €		in €
Monats-Entgelt		4.781,46		3.246,82
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	239,0 Std		239,0 Std	
Brutto-Stundenentgelt		20,01		13,59
+ Nebenkosten	36,3%	7,27	34,7%	4,72
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		27,27		18,31

In den Kantonen Genf, Jura, Tessin, Wallis, Waadt (in denen laut Normalarbeitsverträgen 9 Feiertage als bezahlte arbeitsfreie Tage vorgesehen sind) ergeben sich aufgrund des höheren Anteils der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten höhere Personalkosten je Anwesenheitsstunde. Die Arbeitsstunde einer Fachkraft beträgt hier € 28,16, die einer Hilfskraft € 18,90. Der Unterschied zu den Kantonen mit nur einem bezahlten freien Tag beläuft sich auf rund 3 %.

Die Verpflegung, Unterkunft und Wohnung der Landarbeiter*innen stellen einen Sachbezug dar und sind derzeit wie folgt festgesetzt:

Tabelle 53: Zusammensetzung der zur Verfügung gestellten Verpflegung in der Landwirtschaft, monatlich⁷⁰

Zuwendungen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin	CHF	€
Logis/Unterkunft	345,00	317,20
Morgenessen/Frühstück	105,00	96,54
Mittagessen	300,00	275,83
Abendessen	240,00	220,66
Gesamt	990,00	910,24

Ein Sachbezug fließt in die Bemessungsgrundlage für die lohnabhängigen Sozialabgaben mit ein und darf auch ein Teil des Mindestlohnes sein (in der Landwirtschaft CHF 3.300,- monatlich). Ob es ein Teil des vereinbarten Bruttolohnes ist oder als Naturallohn zusätzlich zum im Arbeitsvertrag festgelegten Entgelt hinzukommt, ist individuell zu vereinbaren.

⁷⁰ Werte gemäß der Lohnrichtlinie für familienfremde Arbeitnehmende in der Schweizer Landwirtschaft inkl. landwirtschaftliche Hauswirtschaft 2020

10 Kostenkalkulation Italien

In diesem Kapitel werden zunächst die Lohnnebenkosten und in weiterer Folge die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde in der italienischen Landwirtschaft ermittelt. Die Abgrenzung der Lohnnebenkosten erfolgt analog zu Österreich und umfasst die Komponenten bezahlte Nichtanwesenheitszeiten der Arbeitskräfte (z. B. Feiertage, Urlaub oder Krankenstand), Sonderzahlungen an die Arbeitskräfte (z.B. Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss), sowie personalbezogene Abgaben (wie z.B. Sozialbeiträge, Steuern und ähnliche Kosten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin).

Rahmenbedingungen

In Italien verfügt jeder Sektor, und somit auch die Landwirtschaft, über eigene Kollektivverträge. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, bezahlte Fehlzeiten, Elternkarenz, Beitragspflicht zur Sozialversicherung werden aber grundsätzlich durch eine Vielzahl an Gesetzen bestimmt. So regelt zum Beispiel das Gesetzesdekret Nr. 66 vom 8. April 2003 (decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003)⁷¹ die Arbeitszeit und den Urlaubsanspruch und das Gesetzesdekret Nr. 151 von 2001 (decreto legislativo n. 151 del 2001) bezahlte Fehlzeiten aus familiären Gründen. Allerdings räumen die Gesetze den Kollektivverträgen Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsstunden, Urlaubstage, Fehlzeiten etc. ein, wobei die Regelungen nur zum Vorteil der Arbeitnehmer*innen verändert werden können und zu keiner Verschlechterung der gesetzlichen Vorgaben führen dürfen. Die nationalen Kollektivverträge nehmen dabei direkt auf die gesetzlichen Regelungen Bezug. Auch die Mindestlöhne werden nicht gesetzlich geregelt, sondern gänzlich über nationale Kollektivverträge festgelegt.

In der Landwirtschaft liegen für zwei Beschäftigungsgruppen unterschiedliche nationale Kollektivverträge vor, nämlich für landwirtschaftliche Angestellte⁷² sowie Arbeiter*innen⁷³,

⁷¹ Das Gesetz entstand laut befragten Expertinnen und Experten aufgrund einer EU-Richtlinie zu jener Zeit.

⁷² Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati agricoli [Nationaler Kollektivvertrag für landwirtschaftliche Angestellte] vom 05.07.2019, gültig bis 04.07.2021

⁷³ Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti [Nationaler Kollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter*innen und Gärtner*innen] vom 19.06.2018, gültig bis 31.12.2021

die für jede Gruppe ein Mindesteinkommen vorgeben. Zu den Landarbeiter*innen in Italien zählen lt. Angaben qualifizierter Expertinnen und Experten ca. 1 Million befristete und unbefristete Arbeitskräfte, wobei befristete Arbeitskräfte mit 900.000 bis 950.000 Personen die dominierende Mehrheit darstellen und nur etwa 30.000 bis 40.000 Arbeiter*innen ständig beschäftigt sind. Darüber hinaus sind im Bereich der Landwirtschaft landwirtschaftliche Betriebsleiter*innen (ca. 2.000 Personen) und Angestellte, zumeist höher qualifiziertes, administratives oder technisches Personal (ca. 35.000 Personen), tätig. Der Fokus der vorliegenden Berechnungen liegt auf den landwirtschaftlichen Arbeiter*innen, welche laut den befragten Expertinnen und Experten den Großteil der fremdbeschäftigten Arbeitskräfte ausmachen.

Bei den Arbeiter*innen in der Landwirtschaft wird im Rahmen des nationalen Kollektivvertrags eine Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen vorgenommen. Eine Besonderheit des Kollektivvertrages für Arbeiter*innen besteht vor allem im Hinblick auf die befristeten Arbeitsverhältnisse. In allen anderen Wirtschaftsbereichen werden befristete Dienstverhältnisse im sogenannten „Jobs Act“ (legge 10 dicembre 2014, n. 183)⁷⁴ geregelt, einem Reformgesetz des italienischen Arbeitsrechts mit dem Ziel auf der einen Seite für Arbeitgeber*innen die Arbeitsverhältnisse zu flexibilisieren und auf der anderen Seite den Arbeitnehmer*innen mehr Stabilität zu bieten. Nach seinem Inkrafttreten 2015 wurden diverse Verordnungen u. a. in Bezug auf die Saisonarbeit erlassen. Die landwirtschaftliche Saisonarbeit für Arbeiter*innen ist allerdings von dieser gesetzlichen Bestimmung ausgenommen und unterliegt den Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrages. Der Vertrag für befristete Arbeiter*innen entspricht einem Vertrag auf Abruf. Dabei wird im Arbeitsvertrag mit der befristeten Arbeitskraft ein Zeitraum sowie die Anzahl der Tage, die die Person innerhalb dieses Zeitraumes eingesetzt werden darf, vereinbart. Weiters enthält der Vertrag ein Vorrecht des/der Arbeitnehmer*in auf einen Arbeitseinsatz im Folgejahr. Saisonarbeitskräfte verfügen in Italien über keine eigenen Kollektivverträge, sondern gehören zu der Gruppe der befristeten Arbeitskräfte.

Während der nationale Kollektivvertrag für vier Jahre die allgemeinen Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft vorgibt, werden auf Ebene der 88 italienischen Provinzen (oder z.T. in Provinzzusammenschlüssen) Details für die jeweiligen Gebiete ausgehandelt und festgelegt.⁷⁵ Somit ergibt sich eine Vielfalt an

⁷⁴ Für weitere Informationen, siehe: <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx#jobsAct>

⁷⁵ Durch die Vielzahl an italienischen Provinzen existieren für landwirtschaftliche Arbeiter*innen in Italien bis zu 80 unterschiedliche regionale Verträge.

unterschiedlichen Kollektivverträgen im italienischen Territorium. Dies äußert sich beispielsweise auch bei der Unterscheidung nach Beschäftigungstypen: Während auf gesamtstaatlicher Ebene grob drei Beschäftigungstypen definiert werden (qualifizierte Arbeitskräfte, angelerntes und ungelernetes Personal)⁷⁶, können auf Provinzebene für jede Berufsgruppe noch weitere Unterkategorien definiert werden, wobei pro Kategorie zwei bis vier Unterebenen möglich sind. Das regionale Vertragssystem soll sicherstellen, dass regionale Unterschiede in Italien in Bezug auf die Lebensqualität, die Löhne und die landwirtschaftlichen Schwerpunkte zwischen dem Norden und Süden ihre Berücksichtigung finden und die einzelnen Wirtschaftsbereiche Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Wochenarbeitsstunden und Urlaubsansprüche erhalten. Die nationalen Kollektivverträge garantieren durch eine Indexierung⁷⁷, dass auf regionaler Ebene auch Einkommensanpassungen für die Arbeitskräfte erfolgen.

Die Entlohnungsart stellt einen wesentlichen Unterschied zwischen den befristeten und unbefristeten Landarbeiter*innen dar. Bei befristeten Verträgen erfolgt die Lohnabrechnung stunden- oder tageweise und wird monatlich ausbezahlt. Unbefristete Arbeitnehmer*innen erhalten eine fixe Lohnsumme pro Monat. Laut Angaben der befragten Expert*innen erbringen befristete Arbeitskräfte 80 Mio Arbeitstage im Jahr, während unbefristete Arbeitskräfte auf nur 25 Mio Arbeitstage kommen.

Die nachfolgenden Kalkulationen stellen die Rechengänge für die Ermittlung der Nebenkosten der folgenden Beschäftigungsgruppen in der Landwirtschaft detailliert und nachvollziehbar dar:⁷⁸

- **Befristete Arbeitskräfte:** Die Stundenlöhne werden bei befristeten Beschäftigten auf € 8,74 geschätzt. Dieser Wert ist der Durchschnitt der auf der Provinzebene festgelegten kollektivvertraglichen Mindestlöhne. Auf Basis des nationalen Kollektivvertrags würde der Stundenlohn nur bei € 6,80 liegen. Diese Lohnvorgabe stellt jedoch nur ein Minimum dar, das von allen Provinzen übertroffen wird. Zusätzlich erhalten die befristeten Arbeitnehmer*innen eine Zulage bzw. Ausgleichszahlung in der Höhe von 30,44 % ihres Stundenlohns („terzo elemento“),

⁷⁶ Siehe Nationalen Kollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter*innen und Gärtner*innen, S. 31.

⁷⁷ Bei Erneuerung des nationalen Kollektivvertrages erfolgt eine prozentuelle Anpassung der Löhne, so dass die Löhne, auch wenn kein neuer Kollektivvertrag auf der Provinzebene aufgesetzt wurde, im Laufe der Zeit ansteigen.

⁷⁸ Nachfolgende Informationen und Zahlen gehen auf Schätzungen von qualifizierten Expertinnen und Experten zurück.

um den Arbeitskräften all jene Zulagen zu vergüten, die aufgrund der Befristung nicht zugänglich sind (wie z. B. bezahlten Urlaub, bezahlte Feiertage, 13. und 14. Gehalt und sonstiges). Diese Zulage wird im Rahmen der Kalkulation nicht als Teil des Stundenlohnes gesehen, sondern der Kategorie Lohnnebenkosten zugerechnet, da es sich dabei um einen monetären Ausgleich u.a. der nichtkonsumierten, durch die Arbeitgeber*innen im Rahmen der unbefristeten Beschäftigung bezahlten Nichtanwesenheitszeiten handelt.

- **Unbefristete Arbeitskräfte:** Der durchschnittliche Bruttolohn für unbefristete Arbeitnehmer*innen liegt nach Angaben aus einem Expert*inneninterview unter Berücksichtigung der Sonderzahlungen bei etwa € 21.500 im Jahr. Der Lohn wird 14 Mal pro Jahr ausbezahlt, wobei die Zusatzzahlungen in den Monaten April und Dezember erfolgen.

10.1 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.

10.1.1 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. Bei den späteren Berechnungen wurden die folgenden Annahmen getroffen.

Vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit

Für Landarbeiter*innen in Italien gilt eine 6 Tageweche mit 39 Wochenarbeitsstunden bzw. 6,5 Stunden pro Tag. Dies gibt der nationale Kollektivvertrag vor, je nach Provinz und spezifischer Tätigkeit kann das Stundenausmaß jedoch etwas variieren. Generell gibt das Arbeitszeit-Gesetz in Italien 40 Arbeitsstunden pro Woche vor, räumt aber im Rahmen der

nationalen Kollektivverträge Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsstunden und Urlaubstage ein. Im Bereich der Landwirtschaft wurden die gesetzlichen Wochenarbeitsstunden etwas reduziert und auf ein Stundenausmaß von 39 beschränkt.

Auch die Überstunden sind per Arbeitszeit-Gesetz geregelt. Pro Arbeitswoche dürfen maximal 48 Stunden geleistet werden. Das tägliche Ausmaß an möglichen Überstunden ist im nationalen Kollektivvertrag festgehalten.

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 **39,0 Stunden** eine durchschnittliche **vertragliche Brutto-Jahresarbeitszeit** von **2.033,57 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 6,5 Stunden/Arbeitstag bei einer 6-Tageswoche). Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung **312,86 Arbeitstage/Jahr**.

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage: In Italien gibt es 13 gesetzliche Feiertage im Jahr, wobei neben allgemein gültigen religiösen oder nationalen Feiertagen zusätzlich ein regional variabler Feiertag zum/r jeweiligen Namenspatron/in der Stadt oder Gemeinde bestimmt werden kann.⁷⁹ Im nationalen Kollektivvertrag finden zudem vier „gestrichene“ Feiertage Erwähnung, wie beispielsweise Christi Himmelfahrt, die normalen Arbeitstagen entsprechen, aber an denen je nach Abstimmung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in beispielsweise nicht gearbeitet wird oder die geleisteten Arbeitstage mit Ruhetagen ausgeglichen werden können. Im Rahmen der Kalkulation werden 12 Feiertage als bezahlte Nichtanwesenheitszeiten berücksichtigt, da ein Feiertag – der Ostersonntag – niemals auf einen Werktag fallen kann. Bei den befristeten Arbeitskräften werden die Feiertage bei der Ermittlung der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten nicht berücksichtigt. Das Entgelten der bei den unbefristeten Arbeitskräften bezahlten Nichtanwesenheitszeiten (bezahlte Feiertage, bezahlter Urlaub) erfolgt über die Ausgleichzahlung („terzo elemento“) und wird im Rahmen dieser Kalkulation nicht als eine

⁷⁹ Lt. Experteninterview

Umlage der Nichtanwesenheitszeiten, sondern als eigener Punkt in der Berechnung der Lohnnebenkosten dargestellt.

Urlaub: Per Arbeitszeit-Gesetz wird in Italien generell ein Mindestmaß von 24 Urlaubstagen vorgeschrieben. Der gesetzliche Urlaubsanspruch für Arbeitskräfte in der Landwirtschaft basierend auf dem Kollektivvertrag liegt bei 26 Tagen. Damit werden die Urlaubstage in der Landwirtschaft um zwei zusätzliche Tage erweitert.

Personen mit befristeten Arbeitsverträgen inklusive Saisonarbeitskräften verfügen über keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Wie bereits bei den gesetzlichen Feiertagen erläutert, findet bei den befristeten Arbeitskräften der Ausgleich des den unbefristeten Arbeitskräften zustehenden bezahlten Urlaubes, innerhalb der Ausgleichzahlung („terzo elemento“) statt.

Sonstige Ausfallzeiten

Die sonstigen Ausfallzeiten umfassen Krankenstandzeiten und sonstige Arbeitsverhinderungen.

Krankenstand: In Italien werden Daten zu den Krankenständen vom Institut für Sozialfürsorge (Istituto per la Previdenza Sociale - INPS) ermittelt. Dieses nimmt jedoch nur eine Unterscheidung zwischen Arbeitskräften im öffentlichen Bereich und im Privatsektor vor und nicht nach Wirtschaftssektoren, so dass keine spezifischen Daten für die Landwirtschaft verfügbar sind. Gemäß dem Sozialbericht 2020 beträgt der durchschnittliche Krankenstand im privaten Sektor der Gesamtwirtschaft im Jahr 2019 6,17 Tage⁸⁰.

Die Entgeltfortzahlung während des Krankenstandes in Italien ist wie folgt geregelt: Während der ganzen krankheitsbedingten Abwesenheit erhält der/die Arbeitnehmer*in 80 % des durchschnittlichen Lohnes. Die ersten drei Abwesenheitstage werden als „Karenztage“ betrachtet und zur Gänze vom/von der Arbeitgeber*in bezahlt (80 % des Lohnes). Ab dem 4. bis zum 21. Tag werden 50 % des Lohnes durch die Sozialversicherung (INPS) und 30 % durch den/die Arbeitgeber*in bezahlt. Danach verändert sich die Beteiligung an den Entgeltfortzahlungen und die Sozialversicherung übernimmt bis zum 180. Tag 66,66 % des zu leistenden Lohnes und der/die Arbeitgeber*in 13,34 %. Die

⁸⁰ INPS (2020) Pre rendiconto sociale 2020.

https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Bilancio_sociale/Pre_rendiconto_sociale_2020.pdf

Leistung für den/die Arbeitnehmer*in umfasst unabhängig davon immer 80 % des Lohnes. Dies ist im nationalen Kollektivvertrag festgeschrieben. Die Entgeltzahlung ist für die unbefristeten Landarbeiter*innen mit 180 Tagen pro Jahr begrenzt, die befristeten Arbeitnehmer*innen müssen 51 Arbeitstage im Vorjahr oder im laufenden Jahr vorweisen, um den Anspruch auf die Entgeltfortzahlung zu erwerben. Diese ist zunächst mit 51 Tagen begrenzt, erhöht sich jedoch mit der steigenden Zahl der effektiv gearbeiteten Tage.

Für die Berechnung der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten werden von den statistisch erfassten 6,17 Krankentagen 3 Tage zu 80 % (ergibt 2,4 Tage) und 3,17 Tage zu 30 % (0,95 Tage) herangezogen. Insgesamt erfolgt die Kalkulation mit 3,16 Tagen als vom/von der Arbeitgeber*in bezahlten Nichtanwesenheitszeiten.

Sonstige Arbeitsverhinderungen: Neben den gesetzlichen Urlaubsansprüchen für die unbefristeten Arbeitnehmer*innen gibt es Ansprüche auf bezahlte Arbeitsfreistellungen aus familiären Gründen (Unterstützung eines Familienmitgliedes mit Behinderungen oder älterer Personen, etc.). Diese sind gesetzlich geregelt und somit für Arbeitnehmer*innen aller Wirtschaftssektoren zugänglich. Erweiterungen der Freistellungen können auf der Ebene des nationalen Kollektivvertrages vorgenommen werden. Das Besondere in Italien ist, dass diese vom Gesetzesdekret Nr. 151 von 2001 zum Schutz und der Unterstützung von Mutter- und Vaterschaft (decreto legislativo del 26. Marzo 2001, n. 151) definierten Freistellungen nicht von den Arbeitgeber*innen, sondern vom Staat bezahlt werden.⁸¹ Daher werden in der Kalkulation keine sonstigen durch die Arbeitgeber*innen bezahlten Fehlzeiten angesetzt.

Zeitermittlung ganzjährige Beschäftigter

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

⁸¹ Lt. Experteninterview

Tabelle 54: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n

	Wochenarbeits- zeit	Arbeitstage/ Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	39,0 Std	6,0 Tage	6,5 Std	169,5 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.028,00	312,00
Rumpfwuche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	5,57	0,86
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,00	52,14	2.033,57	312,86

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 beide 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.

Bei der Ermittlung der Anwesenheitszeiten wird zwischen folgenden zwei Kategorien an Arbeitskräften unterschieden:

- **Befristete Landarbeiter*innen:** bei diesen werden keine Urlaubstage und keine Feiertage angesetzt, die Entschädigung des fehlenden Urlaubsanspruches erfolgt über die Ausgleichszulage („terzo elemento“) zum Bruttostundenlohn.
- **Unbefristete Landarbeiter*innen**

Tabelle 55: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen

	Unbefristete Landarbeiter*innen		Befristete Landarbeiter*innen		
	Arbeitstage	%	Arbeitstage	%	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)	312,9		312,9		
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage	12,0	4,4%	0,0	0,0%	
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)	300,9		312,9		
4. Urlaub	26,0	9,6%	0,0	0,0%	
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)	274,9		312,9		
6. Krankenstand	3,4	1,2%	3,4	1,1%	
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	0,0	0,0%	0,0	0,0%	
8. ANWESENHEITSZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)	271,5	100,0%	309,5	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen	45,3	100,0%	51,6	100,0%	
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden	1.764,8	100,0%	2.011,8	100,0%	
∅ Anwesenheitszeit/Woche in Stunden	33,8		38,6		
9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	41,4	15,2	3,4	1,1
	Wochen	6,9	15,2	0,6	1,1
	Stunden	268,8	15,2	21,8	1,1

10.1.2 Sonderzahlungen

Als Sonderzahlungen für Mitarbeiter*innen landwirtschaftlicher Betriebe in Italien besteht für unbefristete Arbeitskräfte ein Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese werden als zwei zusätzliche Monatsgehälter im April und Dezember ausbezahlt. Während das 13. Entgelt gesetzlich verankert ist, ist das 14. Entgelt durch den nationalen Kollektivvertrag der Landwirtschaft vorgeschrieben. Die unbefristeten Mitarbeiter*innen haben keinen Anspruch auf die Sonderzahlungen, sie erhalten ihren Anteil allerdings über die Ausgleichszulage („terzo elemento“) in Höhe von 30,44 % ihres Stundenlohnes.

10.1.3 Personalbezogene Abgaben

Sozialversicherung

Die Sozialversicherungsbeiträge in Italien fallen im Bereich der Landwirtschaft höher aus als in anderen Wirtschaftsbereichen. Die Beiträge sind Teil einer Abgabe mit sozialem Zweck, die sich nach Umfang und Adressat unterscheiden. Für die Sonderzahlungen (13. und 14. Entgelt) gilt die Beitragspflicht im gleichen Ausmaß wie für reguläre monatliche Löhne. Die Ausgleichzulage der befristeten Arbeitskräfte unterliegt als Lohnbestandteil ebenso den Sozialversicherungsbeiträgen.

Die Sozialversicherung setzt sich aus folgenden Versicherungsweigen zusammen:

- **Pensionsversicherung:** Der Beitrag zur Pensionsversicherung der Arbeitgeber*innen liegt bei unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen bei 20,66 % der Bruttolöhne ihrer Arbeitskräfte.
- **Unfallversicherung:** Diese Versicherung bietet Schutz vor Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten. Es soll der Schaden, der bezüglich Gesundheit und Erwerbstätigkeit entsteht, wiedergutmacht werden. Der Arbeitgeberbeitrag für die Unfallversicherung liegt bei beiden Vertragsvarianten bei 13,24 %.
- **Krankenversicherung:** Für die Krankenversicherung sind arbeitgeberseitig jeweils 0,68 % der Bruttolöhne ihrer Arbeitskräfte zu entrichten.
- **Arbeitslosenversicherung:** Für Versicherungsleistungen in Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit sind von Seiten der Arbeitgeber*innen 1,41 % der Bruttolöhne ihrer Arbeitskräfte zu bezahlen.
- **Integrationsfonds / Cassa integrazione:** Der Integrationsfonds bietet eine Beihilfe für Arbeitsentgeltzahlungen in schwierigen Zeiten, wie beispielsweise der Corona-Krise, an. Dieses Geld kann bei Bedarf auch für Kurzarbeitszeiten der Arbeitskräfte eingesetzt werden. Für den Integrationsfonds müssen Arbeitgeber*innen 1,5 % der Bruttolöhne ihrer befristeten und unbefristeten Arbeitnehmer*innen aufwenden.
- **Fondo garanzie e rapporto:** Dieser Fonds garantiert unbefristeten Arbeitskräften eine Abfertigung, auch wenn das Unternehmen in Konkurs geht und es diese nicht mehr entrichten kann. Dafür müssen die Arbeitgeber*innen 0,2 % der Bruttolöhne für ihre Arbeitnehmer*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen bezahlen. Für Arbeitskräfte mit befristeten Verträgen kommt diese Fondsabgabe nicht zum Tragen, da sie keine

Abfertigung erhalten. Ein Ausgleich des fehlenden Abfertigungsanspruches wird im Rahmen des „terzo elemento“ - einer Zulage von 30,44 % des Bruttolohnes - vorgenommen.

Somit besteht zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen nur ein Unterschied in Höhe von 0,20 % des Bruttolohnes. Dieser ist auf den Beitragssatz des Fondo garanzia e rapporto, welcher nur bei den unbefristeten Arbeitskräften anfällt, zurückzuführen.

10.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

10.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der Tabelle dargestellten Sozialabgaben bezogen auf die Bruttolöhne werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet. Insgesamt belaufen sich die lohnabhängigen Sozialabgaben arbeitgeberseitig auf 37,5 % des Bruttolohnes für befristete Arbeitnehmer*innen und 37,7 % des Bruttolohnes für unbefristete Arbeitnehmer*innen. Die Arbeitnehmer*innen selbst haben jeweils 8,84 % ihrer Bruttolöhne für Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Bei den befristeten Arbeitskräften wird die Zulage „terzo elemento“ als Nebenkostenkomponente betrachtet, die die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, Sonderzahlungen und andere Leistungen, die den befristeten Landarbeiter*innen nicht zustehen, ausgleichen soll.

Exkurs: Die **autonome Provinz Südtirol** stellt für Österreich einen wichtigen Mitbewerber im Obstbau dar. Aufgrund der geographischen Nähe zu Österreich sowie ähnlicher klimatischer und geographischer Gegebenheiten muss deshalb auf eine wesentliche **Sonderregelung für Bergregionen in Italien**, zu denen auch Südtirol zählt, hingewiesen werden. 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)⁸². 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)

Die genauen Definitionen sind in der RICLASSIFICAZIONE ZONE SVANTAGGIATE - ART. 2 D.L.VO 146/1997 enthalten⁸³.

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 vorsieht⁸⁴.

Auf Basis des Gesetzesdekrets vom 10. Jänner 2006, Nr. 2 wurden mit Änderungen im Gesetz des 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%.

⁸² <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/05/03/001A4533/sg>

⁸³ <https://ricerca-delibere.programmazioneeconomica.gov.it/42-25-maggio-2000/>

⁸⁴ <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>

Tabelle 56: Übersicht der dienstgeberseitigen Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Sozialabgaben Beschäftigtengruppen	Unbefristete Arbeitskräfte	Befristete Arbeitskräfte
• Pensionsversicherung	20,66 %	20,66 %
• Unfallversicherung	13,24 %	13,24 %
• Krankenversicherung	0,68 %	0,68 %
• Arbeitslosenversicherung	1,41 %	1,41 %
• Integrationsfond/Cassa integrazione (Beihilfe für Arbeitsentgelt in schwierigen Zeiten)	1,50 %	1,50 %
• Fondo garanzia e rapporto (bei Konkursen für Abfertigungszahlungen)	0,20 %	-
Summe Sozialversicherungsbeiträge⁸⁵	37,70 %	37,50 %

10.2.2

⁸⁵ Bezugnehmend auf den im Kapitel 10.2.1 vorgenommenen Exkurs zur Sonderregelung für Südtirol als besonders benachteiligte Bergregion betragen die arbeitgeberseitigen Sozialabgaben in Südtirol in Summe 9,42 % des Bruttolohnes für unbefristeten Arbeitskräfte bzw. 9,37 % des Bruttolohnes für befristeten Arbeitskräfte.

10.2.3 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte **befristete Landwirtschaftsarbeiter*innen** sowie ganzjährig beschäftigte **unbefristete Landwirtschaftsarbeiter*innen** auf Basis des Anwesenheitsentgelts.

Tabelle 57: Lohnnebenkosten für befristete und unbefristete Arbeitskräfte

	Unbefristete Arbeitskräfte		Befristete Arbeitskräfte	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.764,8	100,0%	2.011,8	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	268,8	15,2%	21,8	1,1%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b) = direkte Arbeitskosten	2.033,6	115,2%	2.033,6	101,1%
d) Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt)	338,9	19,2%	0,0	0,0
e) Terzo elemento (30,44% der betriebl. AW-Zeit)	0,0	0,0	619,0	30,8%
f) Direkte Arbeitskosten	2.372,5	134,4%	2.652,6	131,9%
g) Sozialabgaben bezogen auf AW		50,7%		49,4%
Sozialabgaben auf LB (37,70 % bzw. 37,50 %)	43,4%		37,9%	
Sozialabgaben auf „Terzo Elemento“ (37,50 %)			11,5%	
Sozialabgaben auf SZ (37,70 %)	7,2%			
h) NEBENKOSTEN (= b + f)⁸⁶		85,1%		81,3%

10.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Laut Einschätzung der Expertinnen und Experten sind Arbeitskräfte, die überwiegend befristet beschäftigt werden, die in der Praxis am häufigsten vorkommende Gruppe der unselbstständig Beschäftigten in der italienischen Landwirtschaft. Seltener sind Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen als Landarbeiter*innen tätig.

⁸⁶ Bezugnehmend auf den im Kapitel 10.2.1 vorgenommenen Exkurs zur Sonderregelung für Südtirol als besonders benachteiligte Bergregion betragen die arbeitgeberseitigen Lohnnebenkosten bezogen auf das Anwesenheitsentgelt in Südtirol in Summe 47,1 % für unbefristeten Arbeitskräfte bzw. 44,2 % für befristeten Arbeitskräfte.

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde je Beschäftigungsgruppe wurden laut Experten*inneninterviews Bruttomonatsentgelte herangezogen.

Für **befristete Arbeitskräfte** wurden als Arbeitskosten pro Stunde der Durchschnitt des Mindestlohnes aller Kollektivverträge auf Provinzebene in Höhe von € 8,74⁸⁷ herangezogen (exkl. terzo elemento, welches den Lohnnebenkosten zugerechnet wird). **Unbefristete Arbeitskräfte** erhalten in 14 Zahlungen einen Jahresbruttolohn in der Höhe von € 21.500,-

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

Tabelle 58: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Bruttomonatslohn in €
Befristete Arbeitskräfte	1.481,12
Unbefristete Arbeitskräfte	1.535,71

⁸⁷ Mindestlohn gem. nationalem Kollektivvertrag 2021 liegt bei € 6,80 (Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti vom 19.06.2018, gültig bis 31.12.2021); die Schätzung des durchschnittlichen Stundenlohnes basiert auf Aussagen von Experten*inneninterviews.

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

Tabelle 59: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	Unbefristete Arbeitskräfte		befristete Arbeitskräfte	
		in €		in €
Monats-Entgelt		1.535,71		1.481,12
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	169,5 Std		169,5 Std	
Brutto-Stundenentgelt		9,06		8,74
+ Nebenkosten	85,1%	7,71	81,3%	7,10
= Personal-(Arbeits-) kosten/Stunde⁸⁸		16,78		15,84

⁸⁸ Bezugnehmend auf den im Kapitel 10.2.1 vorgenommenen Exkurs zur Sonderregelung für Südtirol als besonders benachteiligte Bergregion betragen die Personalkosten einer Anwesenheitsstunde in Südtirol € 13,33 für unbefristeten Arbeitskräfte bzw. € 12,60 für befristeten Arbeitskräfte.

11 Kostenkalkulation Spanien

In diesem Kapitel werden zunächst die Lohnnebenkosten und in weiterer Folge die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde in der spanischen Landwirtschaft ermittelt. Die Definition der Lohnnebenkosten erfolgt analog zu Österreich und umfasst die Komponenten bezahlte Nichtanwesenheitszeiten der Arbeitskräfte (z. B. Feiertage, Urlaub oder Krankenstand), Sonderzahlungen an die Arbeitskräfte (z.B. Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss), sowie personalbezogene Abgaben (wie z.B. Sozialbeiträge, Steuern und ähnliche Kosten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin).

Rahmenbedingungen

In Spanien liegt im Agrarsektor kein national gültiger Kollektivvertrag vor⁸⁹, sondern einzelne Verträge auf Ebene der autonomen Gemeinschaften⁹⁰ oder Provinzen. Insgesamt gibt es 60 Kollektivverträge⁹¹, die sich im Aufbau und in einigen Regelungen und Definitionen unterscheiden.

Langjährige Verhandlungen über einen nationalen Kollektivvertrag für Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion endeten in einem Schlichtungsverfahren im Jahr 2000 ohne Einigung. Die signifikanten strukturellen Unterschiede in der landwirtschaftlichen Urproduktion zwischen den autonomen Gemeinschaften erschweren die Einigung über gemeinschaftsübergreifende Regelungen erheblich. Der geplante Kollektivvertrag sollte

⁸⁹ Das Gesetz „BOE-A-2021-9765“ – ein national gültiger Kollektivvertrag für den Landwirtschaftssektor – gilt für die gesamte Lieferkette, inklusive Vertrieb und Marketing, schließt jedoch Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion und deren Angestellte von dessen Gültigkeit aus (Artículo 1, Convenio Colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021 (Referenz: BOE-A-2021-9765))

⁹⁰ Gebietskörperschaften, die die Regionen Spaniens repräsentieren

⁹¹ Guía Derechos Laborales Campañas Agrícolas (Arbeitsrechtlicher Wegweiser für Saisonarbeitskräfte), UGT, 2021

die bis dahin national gültige „allgemeine Verordnung zur Arbeit auf dem Feld“ von 1975⁹² ablösen.

Im Ergebnis des Schlichtungsverfahrens per Bescheid⁹³ wird jedoch auf die **Gültigkeit des Gesetzes „BOE-A-2015-11430“** verwiesen – das Gesetz kann sinngemäß als **Arbeitnehmerstatuten** übersetzt werden und **bildet die übergeordnete Gesetzesgrundlage des Arbeitsmarktes**.⁹⁴

In den regionalen Kollektivverträgen finden sich nicht nur Verweise auf das Gesetz, sondern die Statuten wurden auch augenscheinlich als Grundlage für die regionalen Verhandlungen herangezogen. Nichtsdestotrotz finden sich in gültigen Kollektivverträgen durchaus auch Verweise auf die Verordnung von 1975, wie z. B. im Kollektivvertrag der Provinz Jaen, Andalusien.⁹⁵

Ergänzend zu den Arbeitnehmerstatuten sind einige Verordnungen in Kraft, die eine Abweichung von den Statuten erlauben, um den Besonderheiten des Agrarsektors Rechnung zu tragen. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang das Gesetz „BOE-A-1995-21346“⁹⁶, das Sonderregelungen zur Arbeitszeit im Agrarsektor enthält.

Grundsätzlich gelten alle arbeitsrechtlichen Regelungen auch für befristete Landarbeiter*innen bzw. für die Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten mit Ausnahme explizit genannter abweichender Bestimmungen (z. B. Sozialversicherungsvorschriften).

In Spanien wird ein „berufsübergreifender Mindestlohn“ (salario mínimo interprofesional - SMI) auf nationaler Basis geregelt. Gemäß dem Gesetz "Real Decreto 817/2021" vom 28.11.2021 ist dieser Mindestlohn für Saisonarbeiter*innen (weniger als 120 Tage im selben Betrieb) höher, als für unbefristet beschäftigte Arbeitskräfte, da dieser bereits den aliquoten Anteil der Sonderzahlungen, des nicht konsumierten Urlaubes sowie der

⁹² Ordenanza General del Trabajo en el Campo, Ministerio de Trabajo, 1975 (Referenz: BOE-A-1975-14347)

⁹³ Resolución de 17 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000, dictado por don José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, en el conflicto derivado del proceso de negociación para la sustitución de la Ordenanza de Trabajo en el Campo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000 (Referenz: BOE-A-2000-21537)

⁹⁴ Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015 (Referenz: BOE-A-2015-11430)

⁹⁵ Artículo 21, Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén, Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de Jaén, 2019

⁹⁶ Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, 1995 (Referenz: BOE-A-1995-21346)

bezahlten Feiertage beinhaltet. Auf regionaler bzw. Provinzebene werden im Rahmen der kollektivvertraglichen Verhandlungen im landwirtschaftlichen Sektor Mindestlöhne verhandelt, die in der Regel den „berufsübergreifenden Mindestlohn“ übersteigen.

Die Beschäftigungsgruppen sind in Spanien zentral nur sehr grob definiert. Die Kategorisierung wird genauer in den jeweiligen Kollektivverträgen vorgenommen, jedoch in jedem unterschiedlich. Als Richtlinie kann die Kategorisierung des Ministeriums für Landwirtschaft (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación - MAPA) herangezogen werden, das Berechnungen der durchschnittlichen Gehälter für bestimmte Beschäftigungsgruppen in Spanien herausgibt. Hier werden zwei Überkategorien gebildet - unbefristete und befristete Arbeitskräfte.⁹⁷

Das nationale Statistische Institut (Instituto Nacional de Estadística - INE) führt darüber hinaus Erhebungen zur im Primärsektor beschäftigten Bevölkerung durch, wonach durchschnittlich 63 % der Landarbeiter*innen fremdbeschäftigt sind. Von den Fremdbeschäftigten haben durchschnittlich 54 % einen befristeten Arbeitsvertrag, ca. 31 % der Fremdbeschäftigten kommen aus dem Ausland.⁹⁸

In der vorliegenden Studie wird somit auf die zwei folgenden Beschäftigungskategorien fokussiert:

- **Unbefristete Arbeitskräfte:** 46 % der fremdbeschäftigten Arbeitnehmer*innen verfügen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Ihr Mindestlohn "SMI" liegt aktuell bei € 32,17 pro Tag oder € 965,- pro Monat und unter der Berücksichtigung einer 14-maligen Auszahlung bei € 13.510,- pro Jahr.
- **Befristete Arbeitskräfte:** Diese Beschäftigungsgruppe macht 54 % der Fremdbeschäftigten aus. Die meisten befristeten Verträge haben eine Laufzeit von mehr als einem Monat.⁹⁹ Für temporär Angestellte (weniger als 120 Tage im selben Betrieb) gilt ein Mindestlohn "SMI" von € 45,70 pro Tag. In Bezug auf die Sonderzahlungen sind die befristeten Arbeitnehmer*innen den unbefristeten

⁹⁷ Abteilung für Analyse Koordination und Statistik des Ministeriums für Landwirtschaft (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación), Stand: August 2021

⁹⁸ Durchschnitt 2019-2021, Nacionales Statistikinstitut (Instituto Nacional de Estadística)

⁹⁹ Encuesta de la Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, 2021

gleichgestellt. Sie erhalten das 13. bzw. 14. Gehalt je nach Zeitraum der Gültigkeit des Vertrags aliquot ausgezahlt.¹⁰⁰

11.1 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.

11.1.1 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. Bei den späteren Berechnungen wurden die folgenden Annahmen getroffen.

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 (als Ergebnis der Wochenarbeitszeit in Stunden dividiert durch die Anzahl der Arbeitstage/Woche, somit 7,3 Stunden/Arbeitstag bei einer 5,5 Tageswoche). Somit ergeben sich in Folge dieser Berechnung **286,79 Arbeitstage/Jahr**.

¹⁰⁰ Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, Salario Mínimo Interprofesional, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021 (Referenz: BOE-A-2021-15770)

Nichtanwesenheitszeiten pro Jahr

Gesetzliche Feiertage: Die Anzahl der gesetzlichen Feiertage ist in Artikel 37 der Arbeitnehmerstatuten (Ley del Estatuto de los Trabajadores) geregelt. Dort sind Heiligabend, Neujahr, der 1. Mai und der Nationalfeiertag als überregionale Feiertage festgesetzt. Darüber hinaus gelten einige religiöse Feiertage als landesweite Feiertage. In Summe ergeben sich 12 Feiertage, die in ganz Spanien als gesetzliche Feiertage zu sehen sind. Davon entfällt ein Feiertag – Ostersonntag – immer auf einen Sonntag und wird daher nicht mitgezählt. Auf der regionalen Ebene (17 Regionen und zwei autonome Städte) kommt bei zehn Regionen ein weiterer Feiertag dazu, bei einer Region zwei weitere Feiertage, acht Regionen weisen keine zusätzlichen Feiertage auf. Somit ergibt sich ein landesweiter Durchschnitt von zwölf Feiertagen - elf landesweite Feiertage ohne Ostersonntag zuzüglich eines Feiertages, der im Durchschnitt auf der Provinzebene dazukommt.

Insgesamt darf die Anzahl an regional gültigen Feiertagen gemäß den Arbeitnehmerstatuten 14 Tage nicht übersteigen.

Urlaub: Die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs richtet sich nach den kollektivvertraglichen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen. Gemäß den Arbeitnehmerstatuten darf die Dauer in keinem Fall weniger als 30 Werktage betragen. Die Urlaubszeiträume werden in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in festgelegt, gegebenenfalls in Übereinstimmung mit den kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Planung des Jahresurlaubs.¹⁰¹

Sonstige Ausfallzeiten

Die sonstigen Ausfallzeiten umfassen Krankenstandszeiten und sonstige Arbeitsverhinderungen.

Krankenstand: Da keine statistischen Daten über die durchschnittliche Krankenstandsdauer vorliegen, wird der durchschnittliche Krankenstand der anderen im Rahmen dieser Studie untersuchten Länder in Höhe von 8 Tagen herangezogen. Die Bezahlung im Krankenstand wird bei temporärer Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache nicht im Beruf liegt, in den ersten drei Tagen zu 100 %, ab Tag 4 bis inkl. Tag 20 zu 40 % und ab

¹⁰¹ Artículo 38, Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015 (Referenz: BOE-A-2015-11430)

Tag 21 zu 25 % vom/von der Arbeitgeber*in getragen. Den Restbetrag übernimmt die Sozialversicherung.¹⁰² Diese Regelungen sind auch auf die befristete Arbeitskräfte anzuwenden.

Für die Berechnung der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten werden von den angenommenen 8 Krankentagen 3 Tage zu 100 % (ergibt 3 Tage) und 5 Tage zu 40 % (2 Tage) herangezogen. Insgesamt erfolgt die Kalkulation mit 5 Tagen als vom/von der Arbeitgeber*in bezahlten Nichtanwesenheitszeiten.

Sonstige Arbeitsverhinderungen: Bezahlte Freistellungen sind unter jenen Konditionen möglich, die in den regionalen Kollektivverträgen definiert werden, dementsprechend gibt es starke Unterschiede zwischen den autonomen Gemeinschaften und Provinzen. In Artikel 37 der Arbeitnehmerstatuten sind jedoch die Anlässe und die jeweiligen Tage definiert, die mindestens als bezahlte Freistellung gewährt werden müssen, falls der Anlass dem/der Arbeitgeber*in angekündigt wird. Der Anspruch umfasst beispielsweise 15 freie Kalendertage für die eigene Hochzeit, zwei Arbeitstage für die Geburt eines Kindes sowie für Todesfälle oder Hospitalisierung von Familienangehörigen oder einen Arbeitstag für den Umzug.¹⁰³ Diese Regelungen sind auch auf die befristete Arbeitskräfte anzuwenden (auch Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten).

Da keine Angaben zur tatsächlichen durchschnittlichen Konsumation dieser bezahlten Ausfallzeiten vorliegen, wird in der Kalkulation zwecks Vergleichbarkeit mit anderen Ländern mit zwei Tagen gerechnet.

Zeitermittlung ganzjährig Beschäftigter

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

¹⁰² Allgemeine Regelungen der Sozialversicherung, abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration; <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778> (letzter Abruf: 18.01.2022)

¹⁰³ Artículo 37, Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015 (Referenz: BOE-A-2015-11430)

Tabelle 60: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n

	Wochenarbeits- zeit	Arbeitstage/ Woche	Ø Std/Arbeitstag	Ø Std/Monat
Ausgangsdaten	40,0 Std	5,5 Tage	7,3 Std	173,8 Std
Jahresarbeitszeit (im langjährigen Ø)	Kalendertage	Wochen	Stunden	Arbeitstage
52 Wochen x 7 Kalendertage	364,00	52,00	2.080,00	286,00
Rumpfwoche (= Anzahl der Tage über 52 Wochen)	1,00	0,14	5,71	0,79
Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	365,00	52,14	2.085,71	286,79

Die Tabelle auf der nächsten Seite zeigt detailliert die Ermittlung der Anwesenheitszeiten für die untersuchten Beschäftigungsgruppen auf Ganzjahresbasis. Die Kalkulationen der Lohnnebenkosten sowie der Kosten einer Arbeitsstunde werden für beide Beschäftigungsgruppen auf Basis jährlicher Werte vorgenommen, da die ermittelten Prozentsätze der Nebenkosten sowie die Kosten einer produktiven Arbeitsstunde grundsätzlich von einer Umrechnung auf eine saisonale/befristete Beschäftigung unabhängig sind. Es handelt sich dabei um eine bloße Aliquotierung. Die bezahlten Abwesenheitszeiten sind für beide Beschäftigungskategorie gleich, da die geltenden Bestimmungen für beide Gruppen anzuwenden sind.

Tabelle 61: Zeitenermittlung für alle Beschäftigtengruppen

		Unbefristete und befristete Arbeitskräfte	
		Arbeitstage	%
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto (in Tagen)		286,8	
2. Feiertage und zusätzliche arbeitsfreie Tage		12,0	5,0%
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto (= 1. - 2.)		274,8	
4. Urlaub		30,0	12,6%
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr (= 3. - 4.)		244,8	
6. Krankenstand		5,0	2,1%
7. Sonstige Verhinderungszeiten (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)		2,0	0,8%
8. ANWESENHEITZEIT/Jahr (= 5. - 6. - 7.) (Anwesenheitszeiten, Leistungszeiten)		237,8	100,0%
Anwesenheitszeit/Jahr in Wochen		43,2	100,0%
Anwesenheitszeit/Jahr in Stunden		1.729,4	100,0%
Ø Anwesenheitszeit/Woche in Stunden		33,2	
9. Nichtanwesenheitszeiten/Jahr (= 2. + 4. + 6. + 7.) (Nichtanwesenheitszeiten, Fehlzeiten, Ausfallzeiten)	Arbeitstage	49,0	20,6%
	Wochen	8,9	20,6%
	Stunden	356,4	20,6%

11.1.2 Sonderzahlungen

Jeder/Jede Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf zwei außerordentliche Vergütungen (13. und 14. Gehalt), davon eine zu Weihnachten und die andere zum im jeweiligen Kollektivvertrag festgehaltenen Monat. Die Höhe der außerordentlichen Vergütungen wird ebenfalls kollektivvertraglich geregelt¹⁰⁴, üblicherweise wird jedoch pro außerordentlicher Vergütung die Höhe eines Monatslohns angesetzt. Der Anspruch auf außerordentliche

¹⁰⁴ Artículo 31, Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015 (Referenz: BOE-A-2015-11430)

Vergütungen besteht auch, wenn ein/eine Arbeiter*in nicht das ganze Jahr im Betrieb angestellt ist. In diesen Fällen ist eine proportionale Auszahlung der außerordentlichen Vergütungen gemeinsam mit dem Tages-/Monatslohn die am gängigsten praktizierte Lösung. Diese Vorgehensweise orientiert sich an der Gesetzgebung zum berufsübergreifenden Mindestlohn¹⁰⁵, die auch für die Lohnverhandlungen selbst maßgebend ist.

In einigen Regionen gibt es weitere Bonuszahlungen, beispielsweise für Angestellte in Führungspositionen, Überbezahlung nach Berufserfahrung oder prozentuale Zuschläge je nach Alter. Diese sind jedoch individuell ausgehandelt und nicht durch übergeordnete Gesetze, wie den Arbeitnehmerstatuten oder der Allgemeinen Verordnung zur Arbeit auf dem Feld gestützt. Daher unterscheiden sich die Regelungen stark zwischen den Gemeinschaften und Provinzen.

Personalbezogene Abgaben

Sozialversicherung: Das System der gesetzlichen Sozialversicherung in Spanien teilt sich in das allgemeine System der Sozialversicherung und diverse spezielle Systeme der Sozialversicherung, wie z. B. das spezielle System der Sozialversicherung für fremdbeschäftigte Landarbeiter*innen¹⁰⁶. Im Fall des vorliegenden Berichts wird das spezielle System der Sozialversicherung für fremdbeschäftigte Landarbeiter*innen herangezogen.

Die Organisation der Sozialversicherung wird durch eine nationale, staatliche Institution, dem Staatssekretariat für Sozialversicherung und Pension (Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones), umgesetzt, das dem Ministerium für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration direkt unterstellt ist. Die rechtliche Grundlage der Versicherung ist das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, Salario Mínimo Interprofesional, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021 (Referenz: BOE-A-2021-15770)

¹⁰⁶ Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios de la Seguridad Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021

¹⁰⁷ Ley General de la Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015 (Referenz: BOE-A-2015-11724)

Die Anmeldung in der gesetzlichen Sozialversicherung ist für alle Arbeitskräfte verpflichtend, auch für solche aus Drittstaaten.¹⁰⁸ Der/Die Arbeitgeber*in haftet grundsätzlich für die Anmeldung der Arbeitskräfte bei der Sozialversicherung und für die Abgabe der Beiträge.

Die Sozialversicherung setzt sich aus folgenden Versicherungszweigen zusammen:

- **Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung:** Gedeckt sind Fälle der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfällen, egal ob beruflich bedingt oder nicht. Außerdem ist ein Eintreten der permanenten Arbeitsunfähigkeit gedeckt, beispielsweise aufgrund (permanenter) physischer oder psychischer Beeinträchtigung, unabhängig davon, ob diese in Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder eine durch die Arbeit bedingte Krankheit steht. Die Bezahlung im Krankenstand wird bei temporärer Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache nicht im Beruf liegt, in den ersten drei Tagen zu 100 %, ab Tag 4 bis inkl. Tag 20 zu 40 % und ab Tag 21 zu 25 % vom/von der Arbeitgeber*in getragen. Den Restbetrag übernimmt die Sozialversicherung.¹⁰⁹ Diese Bestimmungen sind auch auf die befristeten Arbeitskräfte anzuwenden. (auch Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten).
- Auch die **Pensionsversicherung** ist in den Versicherungszweig der Unfall- und Krankenversicherung integriert. Für die Pensionsversicherung stellen Gründe für den Renteneintritt das Alter (gesetzliches Rentenalter 65, bzw. 66 Jahre, je nach Dauer der Einzahlung ins Rentensystem)¹¹⁰, körperliche oder psychische Beeinträchtigung oder auch die unverschuldete Beendigung des Arbeitsvertrages, wenn dies weniger als 4 Jahre vor dem gesetzlichen Rentenalter passiert und gewisse Voraussetzungen erfüllt sind, dar. Mindestvoraussetzung dafür ist die Zahlung der Beiträge zur Sozialversicherung über einen Zeitraum von 15 Jahren, davon mindestens zwei in den 15 Jahren unmittelbar vor Beginn des Leistungsanspruchs. Die Leistungen gelten auch für befristete Arbeitskräfte, wenn sie diese Voraussetzungen erfüllen. Die Höhe der Leistungen bemisst sich an einem von der Einzahlungsdauer abhängigen Prozentsatz eines Durchschnitts der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrundlage

¹⁰⁸ Guía Derechos Laborales Campañas Agrícolas (Arbeitsrechtlicher Wegweiser für Saisonarbeitskräfte), UGT, 2021

¹⁰⁹ Allgemeine Regelungen der Sozialversicherung, abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration; <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778> (letzter Abruf: 18.01.2022)

¹¹⁰ EU-Wegweiser „Umziehen und Arbeiten in Europa“ (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=de&intPageId=4795>, letzter Abruf: 31.01.2022)

während der Zeit der Beitragszahlungen.¹¹¹ Der Prozentsatz beträgt 50 % bei der Mindestzahlungsdauer von 15 Jahren und erhöht sich progressiv bis auf maximal 100 % bei einer Einzahlungsdauer von 36 Jahren oder länger. Die Auszahlung erfolgt dann 14 Mal im Jahr und der Anspruch erlischt mit dem Tod der versicherten Person.¹¹²

- **Arbeitslosigkeitsversicherung:** Arbeitnehmer*innen, die aufgrund von Entlassung oder Kürzung der Arbeitszeit und des Gehalts um 10 % bis 70 % und trotz Arbeitsfähigkeit und -willigkeit arbeitslos sind, haben Anspruch auf Beihilfe.¹¹³ Befristete Arbeitskräfte/Saisonarbeiter*innen haben jedoch keinen Anspruch auf Sozialleistungen im Falle von Arbeitslosigkeit, es sei denn sie arbeiten in den autonomen Gemeinschaften Andalusien oder Extremadura und haben besagte Leistungen bereits in einem der drei vorangegangenen Jahre erhalten. In diesem Fall werden sie wie Festangestellte behandelt, wenn sich der Grund der Arbeitslosigkeit auf besondere Umstände beim anstellenden Betrieb beläuft, z.B. wenn die Aktivität des Betriebs aufgrund wirtschaftlicher Umstände unterbrochen werden muss. Höhe und Auszahlungsdauer der Leistungen sind abhängig vom Alter und der familiären Situation der Arbeitskraft und von der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage innerhalb der vorausgegangenen 12 Monate.¹¹⁴ Diese Beschränkung ist mit der Verordnung „Real Decreto-ley 13/2020“ aufgelockert worden, um der teils schwierigen Beschäftigungssituation ausländischer Saisonarbeiter*innen während der Corona-Pandemie entgegenzutreten.¹¹⁵
- **Beiträge zur „FOGASA“ (Der Fondo de Garantía Salarial):** FOGASA entspricht einem Sozialfonds für Lohngarantie, der die Auszahlung der zustehenden Löhne im Falle von Kündigung oder Zahlungsunfähigkeit des anstellenden Betriebs garantiert, indem ausstehende Löhne aus dem Fonds bezahlt werden. Die Höhe der Leistung berechnet

¹¹¹ Zweig „Rente“ der allgemeinen Regelung der Sozialversicherung (<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393>, letzter Abruf: 31.01.2022)

¹¹² EU-Wegweiser „Umziehen und Arbeiten in Europa“ (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=de&intPageId=4795>, letzter Abruf: 31.01.2022)

¹¹³ EU-Wegweiser „Umziehen und Arbeiten in Europa“ (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=de&intPageId=4795>, letzter Abruf: 31.01.2022)

¹¹⁴ Spezielle Regelungen der Sozialversicherung für Fremdbeschäftigte in der Landwirtschaft, abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration; <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/soy-trabajador-del-campo.html> (letzter Abruf: 18.01.2022)

¹¹⁵ Verordnung abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Arbeit und Sozialwirtschaft; <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/medidas-flexibilizacion-empleo-agrario.html> (letzter Abruf: 18.01.2022)

sich auf Basis des aktuellen berufsübergreifenden Mindestlohns (SMI), der Höhe der Bonuszahlungen (13. und 14. Gehalt) und der Restauszahlungsdauer des zustehenden Gehalts in Tagen, jedoch maximal für 120 Tage. Daraus ergibt sich eine Deckelung des Leistungsbetrags bei € 27.345,80.¹¹⁶

- **Beitrag zur Berufsbildung:** Mit diesen Beiträgen werden Fort- und Weiterbildung oder Umschulungen gefördert.¹¹⁷

Das spezielle System der Sozialversicherung für Landarbeiter*innen sieht einige Ausnahmen vor, was die Höhe der Beiträge und die Haftung für deren Abgabe betrifft. Im Falle einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaften, Mutterschafts-/Vaterschaftsabsenz ist von Seiten des/der Arbeitgeber*in nur ein reduzierter Arbeitgeberanteil zu leisten. Der Arbeitnehmeranteil wird in diesen Fällen vom entsprechenden Förderbeitrag, der von einer öffentlichen Stelle an den/die Arbeitnehmer*in ausbezahlt wird (z.B. Subventionen für Karenz), abgezogen und einbehalten. Falls keine Förderbeiträge bezogen werden, muss die Arbeitskraft den reduzierten Sozialversicherungsbeitrag selbst abführen.

Eine weitere Besonderheit des speziellen Systems der Sozialversicherung für Landarbeiter*innen ist, dass es zu „inaktiven Perioden“ kommen kann, nämlich dann, wenn im Monat des Antritts oder Austritts der Arbeitsstelle an weniger als 76,67 % der Tage des Monats tatsächlich gearbeitet wird. In diesem Fall ist für die inaktive Periode ein reduzierter, einheitlicher Prozentsatz zu zahlen, für dessen Abführung der/die Arbeitnehmer*in selbst haftet.

Während der aktiven Perioden genießen Beitragszahlende der speziellen Systeme der Sozialversicherung dieselben Leistungen wie die Beitragszahlenden zum generellen Sozialversicherungssystem. Während der inaktiven Perioden beschränken sich diese auf Leistungen im Zusammenhang mit Mutterschaft/Vaterschaft, permanente körperliche oder geistige Beeinträchtigung, Rente und Todesfall.¹¹⁸

¹¹⁶ Allgemeine Regelungen der Sozialversicherung, abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration; <https://www.mites.gob.es/fogasa/faqs.html> (letzter Abruf: 17.01.2022)

¹¹⁷ Allgemeine Regelungen der Sozialversicherung, abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration; <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad6/PESS602/PESS604> (letzter Abruf: 18.01.2022)

¹¹⁸ Spezielle Regelungen der Sozialversicherung für Fremdbeschäftigte in der Landwirtschaft, abgerufen über die Webseite des Ministeriums für Inklusion, soziale Sicherheit und Migration; <https://www.seg->

Freibetragsgrenzen für Sozialabgaben: Für die im Rahmen der Kalkulation untersuchten Beschäftigtengruppen gilt für die Sozialabgaben eine Mindestbeitragsgrenze in Höhe von € 1.050,00/Monat bzw. € 45,65/Tag und eine Höchstbeitragsgrenze in Höhe von € 4.070,10/Monat bzw. € 176,96/Tag. Mit Blick auf die Löhne in der Landwirtschaft dürfte die Höchstbeitragsgrenze jedoch keine Rolle spielen. Die ermittelten Nebenkosten-Prozentsätze sind grundsätzlich vom Entlohnungsniveau unabhängig.

11.2 Nebenkosten auf Basis der Anwesenheitszeit

11.2.1 Übersicht der Sozialabgaben bezogen auf die Bemessungsgrundlage (dienstgeberseitig)

Die in der Tabelle dargestellten Sozialabgaben bezogen auf die Bruttolöhne werden bei der nachfolgenden Ermittlung der Lohnnebenkostensätze auf den Anwesenheitslohn umgerechnet.

Tabelle 62: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Sozialabgaben Beschäftigtengruppen	Unbefristete Arbeitskräfte		Befristete Arbeitskräfte	
	Anteil Arbeitgeber*in	Anteil Arbeitnehmer*in ¹¹⁹	Anteil Arbeitgeber*in	Anteil Arbeitnehmer*in
Sozialversicherungsbeiträge				
• Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung	20,00%	4,70%	20,00%	4,70%
• Arbeitslosenversicherung	5,50%	1,55%	6,70%	1,60%
• Lohngarantiefonds (FOGASA)	0,10%	0,00%	0,10%	0,00%
• Berufsausbildung	0,15%	0,03%	0,15%	0,03%
Summe Sozialversicherungsbeiträge	25,75%	6,28%	26,95%	6,33%

Quelle: Spezielles System der Sozialversicherung für fremdbeschäftigte Landarbeiter*innen¹²⁰

social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad6/PESS620/PESS622 (letzter Abruf: 17.01.2022)

¹¹⁹ Die Beitragssätze der Krankenversicherung sind nicht angeführt, da die Arbeitnehmer*innen diese individuell abschließen.

¹²⁰ Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, Seguridad Social, 2021

11.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten je Beschäftigungsgruppe

Die nachfolgende Tabelle enthält die Berechnung der Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen sowie befristete Arbeitskräfte auf Basis des Anwesenheitsentgelts.

Tabelle 63: Lohnnebenkosten für befristete und unbefristete Arbeitskräfte

	Unbefristete Arbeitskräfte		Befristete Arbeitskräfte	
	Stunden	%	Stunden	%
a) Entlohnung für die betriebliche Anwesenheitszeit/AW-Entgelt	1.729,4	100,0%	1.729,4	100,0%
b) Entlohnung für Nichtanwesenheitszeit/NAW-Entgelt	356,4	20,6%	356,4	20,6%
c) Laufende Bezüge/LB (= a + b) = direkte Arbeitskosten	2.085,7	120,6%	2.085,7	120,6%
d) Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt)	347,6	20,1%	347,6	20,1%
e) Direkte Arbeitskosten	2.433,3	140,7%	2.433,3	140,7%
f) Sozialabgaben bezogen auf AW		41,4%		43,3%
Sozialabgaben auf LB (25,75 % bzw. 26,95 %) Mal 120,6 %		36,2%		37,9%
Sozialabgaben auf SZ (25,75 % bzw. 26,95 %) Mal 20,1 %		5,2		5,4%
g) NEBENKOSTEN (= b + d + f)		82,1%		84,0%

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

Tabelle 64: Zusammenfassung Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts

Beschäftigtengruppe	
Lohnnebenkosten unbefristete Arbeitskräfte	82,1%
Lohnnebenkosten befristete Arbeitskräfte	84,0%

11.3 Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

Für die Berechnung der Personalkosten einer effektiven Arbeitsstunde je Beschäftigungsgruppe wurden die von der Abteilung für Analyse, Koordination und Statistik (SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS, COORDINACIÓN Y ESTADÍSTICA) des Ministeriums für Landwirtschaft, Fischerei und Ernährung auf der nationalen Ebene erfassten durchschnittlichen Bruttotageslöhne im August 2021 herangezogen. Die Statistik liefert die durchschnittlichen Tagesbruttolöhne für die Beschäftigtengruppen der unbefristeten und der befristeten Arbeitskräfte ohne aliquoten Anteil der Sonderzahlungen. Innerhalb dieser Beschäftigtengruppen werden weitere Unterscheidungen vorgenommen.

Bei den **unbefristeten Arbeitskräften** handelt es sich dabei um Berufsbezeichnungen (Hilfsarbeiter*in, Vorarbeiter*in, Traktorist*in, Gemüsegärtner*in, Kuh-, Schweinehirt*in). Bei den **befristet eingesetzten Arbeitskräften** wird nach Arbeitseinsätzen aufgeschlüsselt (Schädlingsbekämpfung, Säen und Düngen, Bewässerung, Ernte Obst und Zitrusfrüchte, Umgang mit Vieh, Weinlese, etc.). Aus den durchschnittlichen Tagesbruttolöhnen für diverse Arbeitseinsätze oder Arbeitsfunktionen wurde für die Kalkulationszwecke ein Durchschnitt über die gesamte Beschäftigungsgruppe per August 2021 berechnet. Bei den unbefristeten Arbeitskräften ergibt sich ein durchschnittlicher Tagesbruttolohn in Höhe von € 44,50, bei den befristeten in Höhe von € 51,13.

Ausgehend von diesen Werten wurde eine **Hochrechnung** auf den **durchschnittlichen Monatsbruttolohn** analog zu der Definition des branchenübergreifenden Mindestlohnes sowie des Mindestlohnes für Saisonarbeitskräfte vorgenommen, indem der durchschnittliche Tageslohn der unbefristeten Arbeitskräfte mit Faktor 30 und der durchschnittlicher Tageslohn der befristete mit Faktor 24 multipliziert wurden.¹²¹ Die nachfolgende Tabelle stellt diese errechneten durchschnittlichen Monatsbruttoentgelte für die zwei Beschäftigungsgruppen dar.

¹²¹ Der gesetzlich vorgegebene Mindestlohn für Saisonkräfte beinhaltet bereits anteilig die Sonntage, daher erfolgt die Umrechnung mit den im Kapitel „Zeitermittlung“ definierten 5,5 Arbeitstagen pro Woche und 4,3 Wochen pro Monat.

Tabelle 65: Übersicht der durchschnittlichen Bruttolöhne¹²² je Beschäftigtengruppe

Beschäftigungsgruppe	Durchschnittlicher Bruttomonatslohn pro Tag in €	Durchschnittlicher Bruttomonatslohn pro Monat in €
Unbefristete Arbeitskräfte	44,49	1.334,60
Befristete Arbeitskräfte	51,13	1.184,92

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

Tabelle 66: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde

	unbefristete Arbeitskräfte		befristete Arbeitskräfte	
		in €		in €
Monats-Entgelt		1.334,60		1.184,92
: Ø Monats-Std lt. Kap. „Zeitenermittlung“	173,8 Std		173,8 Std	
Brutto-Stundenentgelt		7,68		6,82
+ Nebenkosten	82,1%	6,31	84,0%	5,73
= Personal-(Arbeits-)kosten/Stunde		13,98		12,55

Die Verpflegung, Unterkunft und Wohnung der Landarbeiter*innen stellen einen Sachbezug dar und sind derzeit wie folgt festgesetzt:

Freie Station/Diäten

Der/Die Arbeitgeber*in in Spanien ist verpflichtet, Diäten an den/die Arbeitnehmer*in für den Zeitraum der Umsiedelung zu zahlen, falls die Durchführung der Arbeit die vorübergehende Umsiedelung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfordert.¹²³ Auch hier wurden in den Kollektivverträgen teils vorteilhaftere Vereinbarungen ausgehandelt, jedoch auf regionaler oder provinzieller Ebene. Z. B. bekommen Landarbeiter*innen in Katalonien jede Mahlzeit und Übernachtung außerhalb des eigenen Wohnsitzes bezahlt, insgesamt bis zu 64 € am Tag.¹²⁴ Im Kollektivvertrag Madrid sind wiederum gar keine Vereinbarungen getroffen worden, die über das Mindestmaß des gesetzlichen Anspruchs hinausgehen.¹²⁵

¹²³ Artículo 38, Ordenanza General del Trabajo en el Campo, Ministerio de Trabajo, 1975 (Referenz: BOE-A-1975-14347)

¹²⁴ Convenio Colectivo Agropecuario de Cataluña (Kollektivvertrag Landwirtschaft Katalonien), Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2019

¹²⁵ Convenio Colectivo del Sector del Campo para la Comunidad de Madrid (Kollektivvertrag Landwirtschaft Madrid), Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 2017

12 Lohn- und Sozialkosten im Ländervergleich

In diesem Kapitel erfolgt ein direkter Vergleich der Lohn- und Sozialkosten in der Landwirtschaft, wobei die finanzielle und rechtliche Situation in Österreich jener in den ausgewählten Vergleichsländern gegenübergestellt wird.

Im Gegensatz zur **Analyse der spezifischen Situation** in den einzelnen **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.

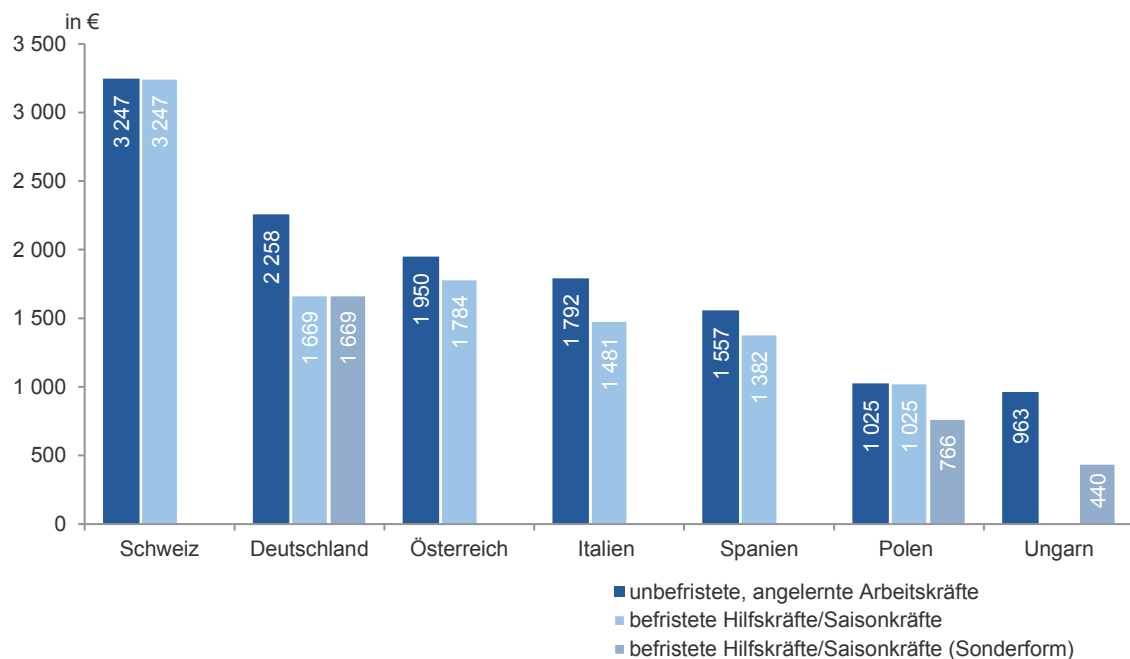
Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung finden sich in Deutschland als kurzfristige Beschäftigung, in Polen als Beschäftigung im Rahmen eines Erntehilfevertrages und in Ungarn als vereinfachte Beschäftigung. Sie zeichnen sich durch deutlich geringere Sozialabgaben sowie teilweise geringere bezahlte Nichtanwesenheitszeiten aus. In der Schweiz wird ausschließlich die Beschäftigungskategorie der Hilfskräfte dargestellt, welche sowohl befristete als auch unbefristete Hilfskräfte und saisonale Arbeitskräfte umfasst. Der Fokus auf Hilfskräfte in der Schweiz ist auch deshalb möglich, weil in Hinblick auf die Lohnnebenkosten und die rechtlichen Rahmenbedingungen keine Unterschiede zwischen unbefristeten Hilfskräften und befristeten Saisonarbeitskräften bestehen.

12.1 Bruttolöhne

Im Zuge des Ländervergleichs wird ein deutlich **unterschiedliches Bruttolohnniveau** in der Landwirtschaft sichtbar. Während in der **Schweiz** für **unbefristete** landwirtschaftliche

Arbeitskräfte Bruttolöhne von mehr als € 3.000,- ausbezahlt werden¹²⁶, liegen die Monatsbruttolöhne in **Polen** und **Ungarn** für unbefristete Arbeitnehmer*innen nur bei rd. € 1.000,- und für befristete Saisonkräfte sogar deutlich darunter, wie beispielsweise in Ungarn nur bei € 440,-¹²⁷.

Grafik 1 | Monatsbruttolöhne in € inklusive anteilig berücksichtigter Sonderzahlungen in der Landwirtschaft



Anm: die Sonderformen finden sich in Deutschland (kurzfristige Beschäftigung), Ungarn (vereinfachte Beschäftigung) und Polen (Beschäftigung im Rahmen des Erntehilfvertrages).

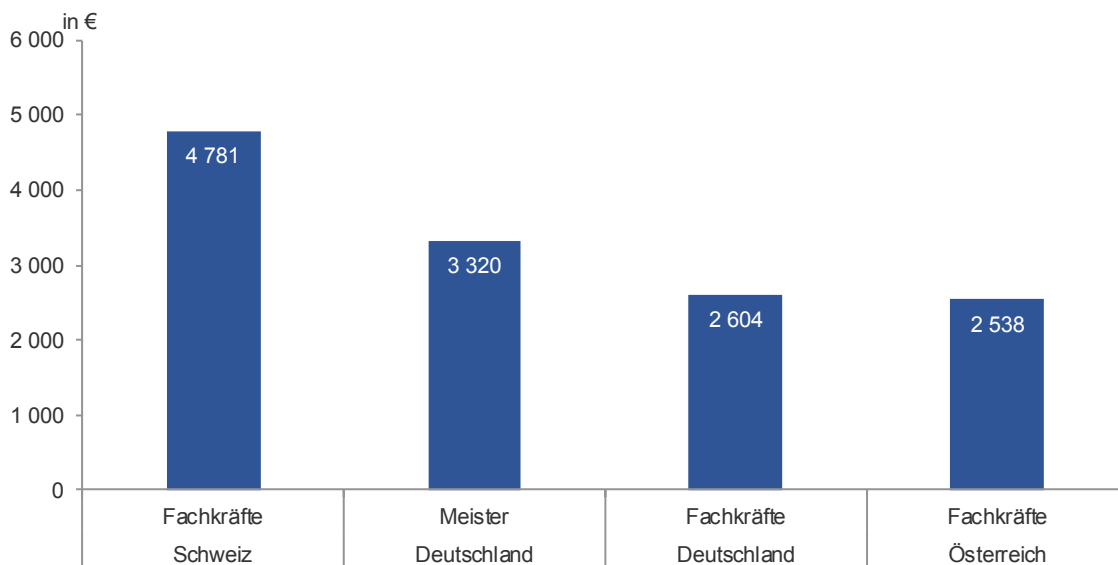
Für **Fachkräfte** in der Landwirtschaft fallen die Monatsbruttolöhne inklusive anteilig berücksichtigter Sonderzahlungen naturgemäß höher aus, wobei sich auch hier das hohe Lohnniveau in der Schweiz deutlich bemerkbar macht. In der **Schweiz** erhalten landwirtschaftliche Fachkräfte rd. € 4.800,- brutto pro Monat, dazu gilt analog Fußnote

¹²⁶ In der Schweizer Landwirtschaft sind 55 Arbeitsstunden pro Woche zu leisten sind. Die vertragliche Wochenarbeitszeit in den meisten anderen Ländern inklusive Österreich liegt bei 40 Stunden. Dadurch wird der Lohnunterschied zu anderen Ländern bei der Betrachtung der stündlichen Bruttolöhne geringer.

¹²⁷ Der gesetzliche Bruttomindestlohn in Ungarn wurde 2022 um rund 19 % angehoben. Das wird sich auch auf die Löhne der Saisonarbeitskräfte auswirken, ist jedoch in den vorliegenden Daten noch nicht berücksichtigt.

120. Auch Meister*innen in **Deutschland** verdienen monatlich € 3.320,- brutto, während **österreichische Fachkräfte** monatlich € 2.538,- beziehen.

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



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, Italien** und **Spanien** ausbezahlt. In der deutschen Landwirtschaft besitzen Arbeitnehmer*innen keinen gesetzlichen Anspruch auf diese Sonderzahlungen. Diese sind jedoch weit verbreitet und werden daher anteilmäßig bei den unbefristeten Angestellten miteingerechnet. Damit erhöhen sich die Brutto-Monatslöhne in Deutschland nur geringfügig (um rd. € 60,-), während sich die Einrechnung eines aliquoten Anteiles der Sonderzahlungen auf die monatlichen Bruttolöhne bei den unbefristeten Beschäftigten in Österreich, Italien und Spanien schon deutlicher bemerkbar macht (mit einem Plus von rd. € 220,- bis zu € 280,-).

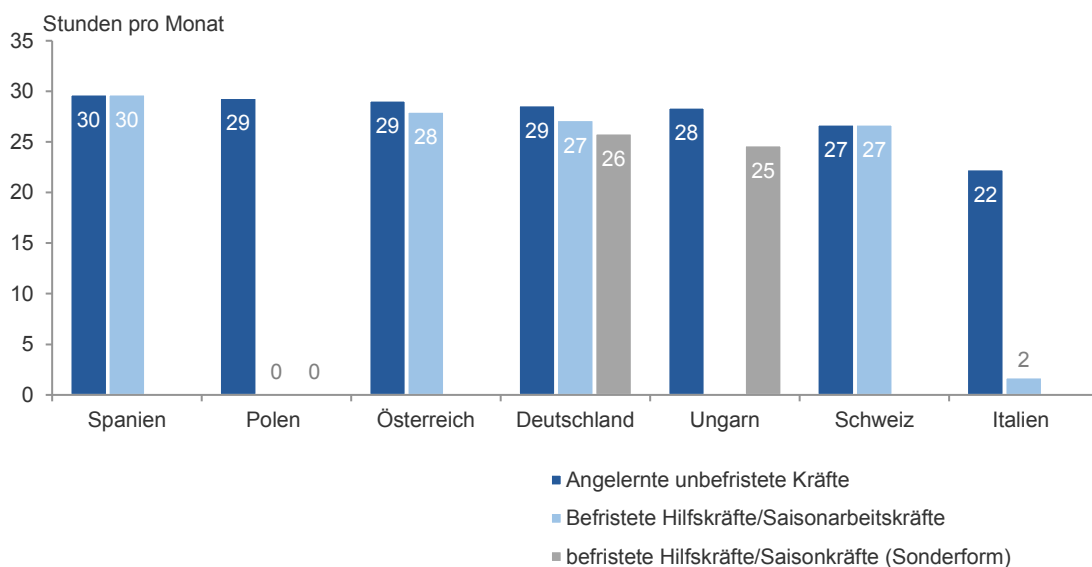
Den befristeten Arbeitskräften wird nur in **Österreich** und **Spanien** ein aliquoter Anteil der Sonderzahlungen zugerechnet. In Deutschland werden diese für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte nicht ausbezahlt und in **Italien** erhalten die befristeten Arbeitskräfte keine Sonderzahlungen, sondern einen Ausgleich über eine Zulage („terzo elemento“) in der Höhe von 30,44 % des Bruttostundenlohnes, die die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten,

Sonderzahlungen und andere Leistungen, die den befristeten Landarbeiter*innen nicht zustehen, ausgleichen soll.

12.2 Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten

Eine weitere bedeutende Komponente der Lohnnebenkosten stellen die **bezahlten Nichtanwesenheitszeiten** dar. Dabei kommen auch länderspezifische Unterschiede in der vertraglichen Arbeitszeit pro Woche zum Tragen. Während in den meisten Ländern inklusive Österreich eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vorliegt, werden in Italien nur 39 Stunden gearbeitet. In der Schweiz sind in der Landwirtschaft hingegen 55 Arbeitsstunden pro Woche zu leisten. Die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten umfassen **gesetzliche Feiertage, Urlaubsansprüche, Krankenstände und sonstige Arbeitsverhinderungen**, die sich in ihrem Ausmaß in den einzelnen ausgewählten Ländern unterscheiden. Für **unbefristet beschäftigte Arbeitskräfte** resultieren durchschnittlich bezahlte Nichtanwesenheitszeiten in der Höhe von **22 Stunden** pro Monat in **Italien** bis hin zu **30 Stunden** pro Monat in **Spanien**. Auch in **Österreich, Deutschland und Polen** fallen die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten mit rd. 29 Stunden pro Monat für unbefristet Beschäftigte eher hoch aus.

Grafik 3 | Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten eines Vollzeitbeschäftigten pro Monat in Stunden



Anm: Die Sonderformen finden sich in Deutschland (kurzfristige Beschäftigung), Ungarn (vereinfachte Beschäftigung) und Polen (Beschäftigung im Rahmen des Erntehilfevertrages).

Bei den **befristeten Saisonkräften** sowie bei den Sonderformen der Beschäftigungsverhältnisse sind geringere bezahlte Nichtanwesenheitszeiten zu beobachten, wobei insbesondere Italien mit 2 Stunden pro Monat besonders hervorsticht, da aufgrund der Befristung kein Leistungsanspruch darauf besteht¹²⁸. In **Polen** haben die Erntehelfer*innen beispielsweise gar keinen Anspruch auf bezahlte Absenzen. Laut ihrem Erntehilfevertrag wird ihnen kein bezahlter Krankenstand und kein Urlaubsanspruch gewährt. Außerdem gelten die gesetzlichen Feiertage für sie ebenfalls nicht als bezahlte Nichtanwesenheitszeit. In **Ungarn, Österreich** und **Deutschland** zeigen sich hingegen nur geringfügige Unterschiede bei den bezahlten Nichtanwesenheitszeiten von unbefristeten und befristeten Arbeitskräften, in **Spanien** und in der **Schweiz** fallen diese gleich aus.

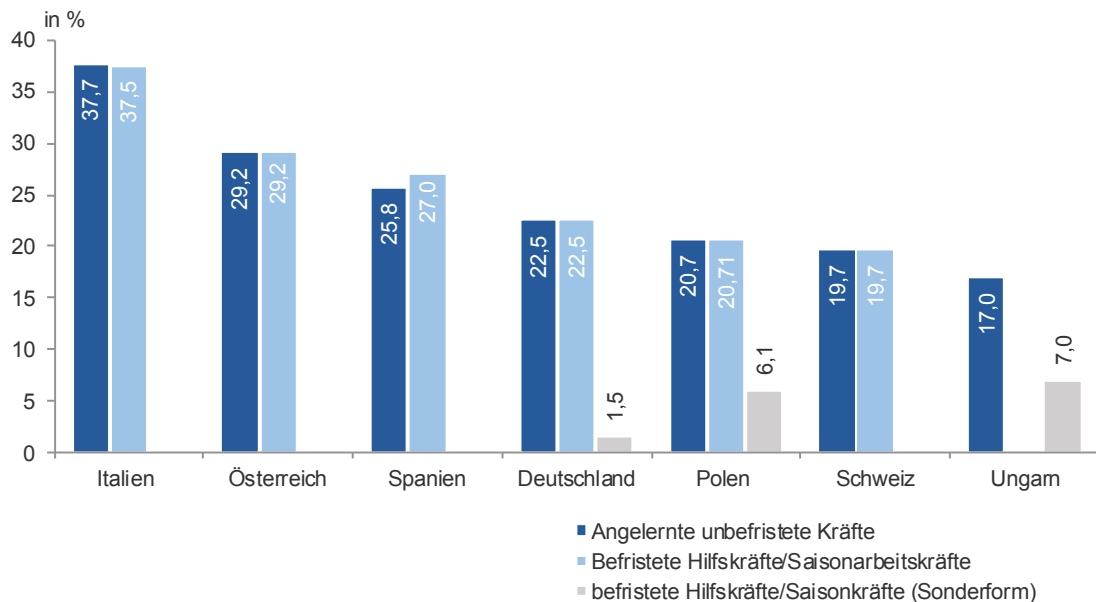
12.3 Sozialabgaben

Besonders **hohe dienstgeberseitige Sozialabgaben** sind in **Italien** zu leisten: Für unbefristete Arbeitnehmer*innen sind 37,7 % des Bruttolohnes zu entrichten und für befristete Arbeitnehmer*innen belaufen sich die lohnabhängigen Sozialabgaben auf 37,5 % des Bruttolohnes. In **Österreich** sind die Sozialabgaben für beide Beschäftigungsgruppen (aber auch für Fachkräfte) mit rd. 29 % gleich hoch, während in **Spanien** auf befristete Arbeitskräfte sogar noch etwas höhere Sozialabgaben entfallen als für unbefristete Arbeitnehmer*innen. In **Deutschland, Polen** und in **Ungarn** sind hingegen für die im Rahmen einer Sonderbeschäftigungsform eingesetzten befristeten Saisonkräfte deutlich geringere Sozialabgaben zu bezahlen. In Deutschland sind dienstgeberseitig für unbefristete angelernte Kräfte und Saisonkräfte 22,5 % der Bruttolöhne für Sozialabgaben zu entrichten, für Beschäftigte im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung fallen nur Sozialabgaben in der Höhe von rd. 1,5% an. Das Sozialversicherungssystem in **Polen** richtet sich nur an die im Rahmen eines Arbeitsvertrages sowie im Rahmen des

¹²⁸ Das Entgelten der bei den unbefristeten Arbeitskräften bezahlten Nichtanwesenheitszeiten in Italien (bezahlte Feiertage, bezahlter Urlaub) erfolgt über die Ausgleichzahlung („terzo elemento“) und wird im Rahmen dieser Kalkulation nicht als eine Umlage der Nichtanwesenheitszeiten, sondern als eigener Punkt in der Berechnung der Lohnnebenkosten dargestellt. Die Nichtanwesenheitszeit der befristeten Arbeitskräfte besteht somit nur aus den bezahlten Krankenstandstagen.

Dienstleistungsvertrages (befristet) beschäftigte Arbeitskräfte. Für **Erntehelfer*innen**, die im Rahmen eines Erntehilfevertrages beschäftigt sind, sind arbeitgeberseitig fixe Beträge, unabhängig vom Bruttolohn, durch die KRUS - die landwirtschaftliche Sozialversicherungskasse - vorgeschrieben. Auch in **Ungarn** verfügen Saisonarbeiter*innen im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung über kein Sozialversicherungsverhältnis. Dennoch sind von Seiten der Arbeitgeber*innen standardisierte öffentliche Gebühren für diese Beschäftigungsgruppe zu leisten, wobei diese deutlich niedriger ausfallen.

Grafik 4 | Summe der Sozialabgaben auf Bruttolöhne von Seiten des/r Arbeitgeber*in in %



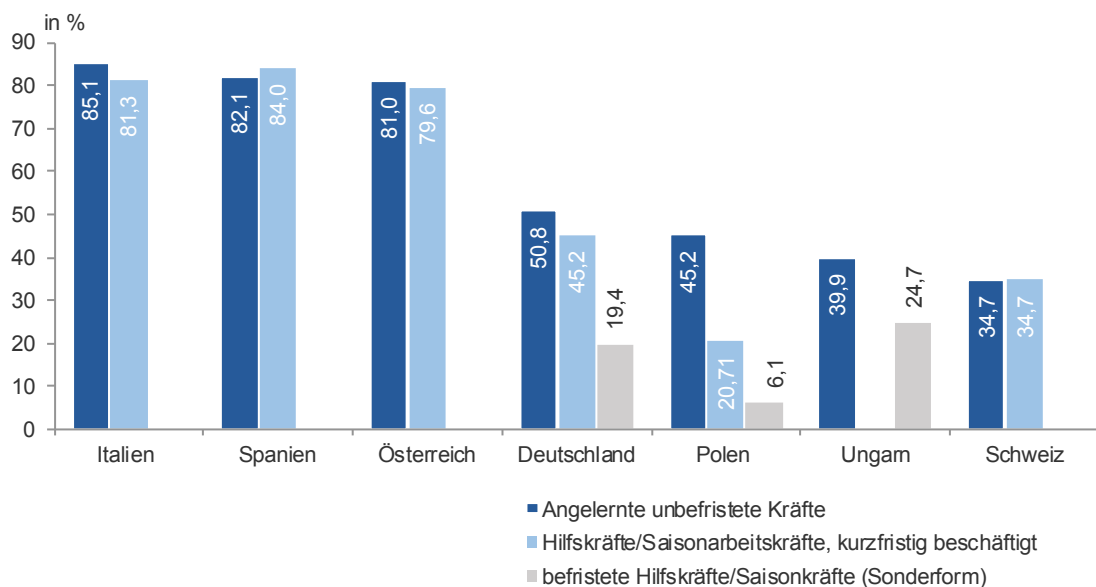
Anm: Die Sonderformen finden sich in Deutschland (kurzfristige Beschäftigung), Ungarn (vereinfachte Beschäftigung) und Polen (Beschäftigung im Rahmen des Erntehilfevertrages).

12.4 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 nicht einen Teil der Bezugsgröße, es findet keine aliquote Berücksichtigung beim Bruttoentgelt. Stattdessen sind sie ein Teil der Lohnnebenkosten. Die in der folgenden Grafik dargestellten Lohnnebenkosten beinhalten

somit die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, die Sonderzahlungen und die personalbezogenen Sozialabgaben in **Italien** wird die Zulage „terzo elemento“ für befristete Saisonkräfte als Lohnnebenkostenkomponente betrachtet, welche die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten, Sonderzahlungen und andere Leistungen, die den befristeten Landarbeiter*innen nicht zustehen, ausgleicht. Der Vergleich der **gesamten Lohnnebenkosten zeigt**, dass diese vor allem in **Italien, Spanien und Österreich** sehr hoch ausfallen. Der Grund für dieses Herausragen ist einerseits auf die Sonderzahlungen, die bei dieser Betrachtung als Lohnnebenkosten definiert werden, und andererseits auf die höheren personalbezogenen Sozialabgaben in diesen Ländern zurückzuführen. In **Polen, Ungarn**, aber auch in der **Schweiz** sind hingegen deutlich geringere Lohnnebenkosten zu begleichen. Insbesondere bei den im Rahmen des Erntehilfevertrages beschäftigten Saisonkräften in **Polen** sind die Lohnnebenkosten sehr niedrig. Jedoch fallen diese auch in **Deutschland** für kurzfristig beschäftigte Saisonkräfte ebenso wie in **Ungarn** für die vereinfacht beschäftigten Erntehelfer*innen verhältnismäßig gering aus.

Grafik 5 | Lohnnebenkosten, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt in %

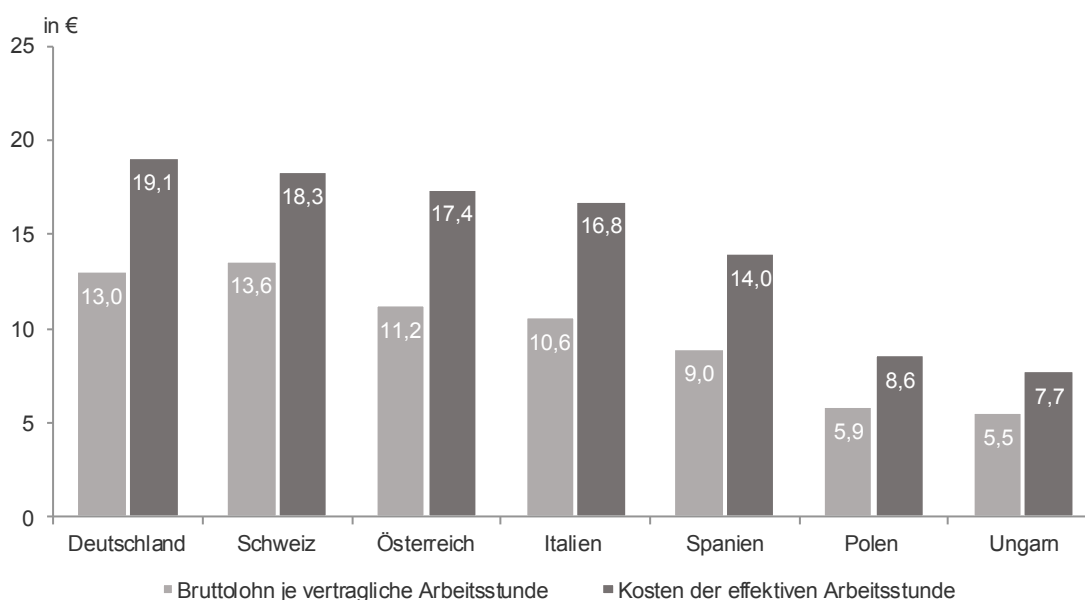


Anm: Die Sonderformen finden sich in Deutschland (kurzfristige Beschäftigung), Ungarn (vereinfachte Beschäftigung) und Polen (Beschäftigung im Rahmen des Erntehilfevertrages).

12.5 Kosten je Arbeitsstunde

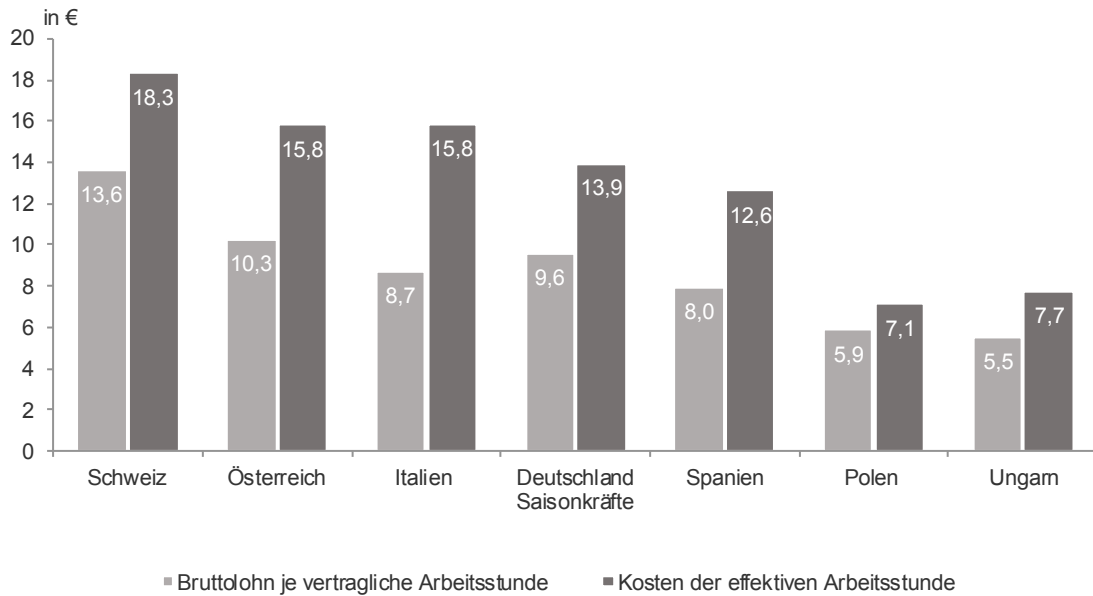
Die **Unterschiede** bei den Lohnnebenkosten wirken sich auf die arbeitgeberseitigen **Kosten** je **effektive Arbeitsstunde** aus. Dies macht sich mit vergleichsweise höheren Kosten in Ländern mit hohen Sozialabgaben und Lohnnebenkosten, wie in **Italien**, **Österreich** und **Spanien** bemerkbar, wo auch die Differenzen zwischen **effektiven Kosten** und **Bruttolöhnen (inklusive anteiliger Sonderzahlungen)** der **unbefristet beschäftigten Arbeitskräfte** am höchsten ausfallen.

Grafik 6 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte



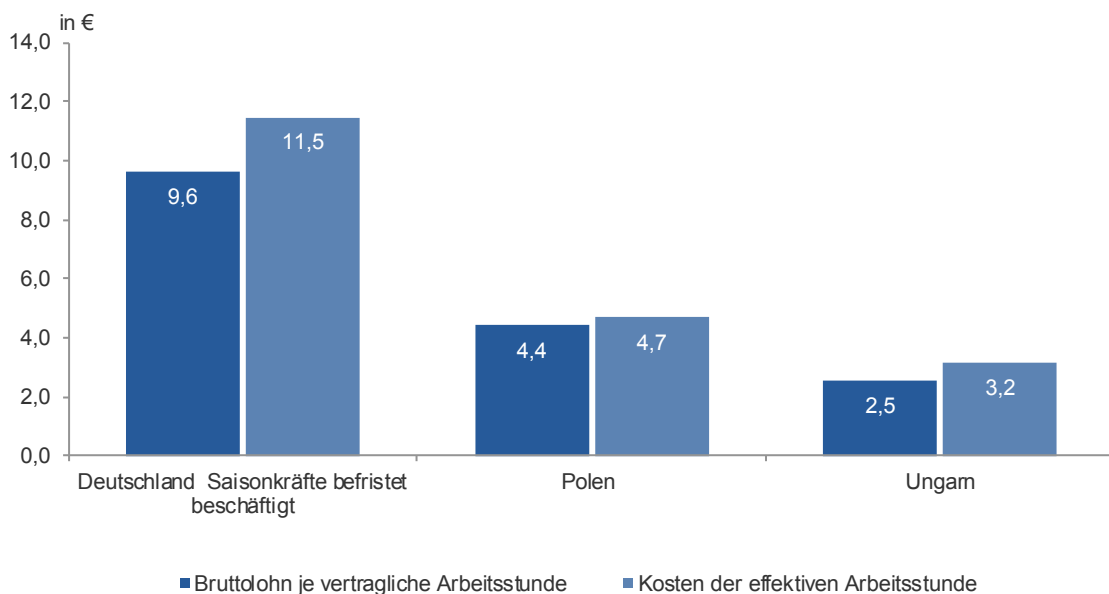
Bei den **befristet beschäftigten Saisonkräften** sind die größten Differenzen zwischen Kosten für Arbeitsstunden und Bruttolöhnen in **Italien**, **Spanien** und **Österreich** zu beobachten. In **Deutschland** fallen die Unterschiede zwischen Arbeitskosten und Bruttolöhnen vor allem bei kurzfristig beschäftigten Saisonkräften sehr gering aus, da für diese die Sozialabgaben großteils entfallen, ähnlich wie bei den Erntehelfer*innen in **Polen** sowie den vereinfacht beschäftigten Saisonkräften in **Ungarn**.

Grafik 7 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für befristete Hilfskräfte/Saisonkräfte



Die Bruttolöhne und Kosten je Arbeitsstunde für Sonderformen der Beschäftigung von befristeten Hilfskräften/Saisonkräften finden sich in der nachfolgenden Grafik.

Grafik 8 | Bruttolöhne und Gesamtkosten je Arbeitsstunde für Sonderformen der Beschäftigung von befristeten Hilfskräften/Saisonkräften



12.6 Detailvergleiche

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick der verschiedenen Bestandteile der Arbeitskosten für die unbefristet angestellten Arbeitskräfte in der Landwirtschaft. In Österreich, Italien und Spanien 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, während diese in den übrigen ausgewählten Ländern nicht bzw. deutlich seltener zum Einsatz kommen. In Hinblick auf die Anwesenheitszeiten stechen vor allem die unbefristet beschäftigten Hilfskräfte in der Schweizer Landwirtschaft hervor. Aufgrund ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 55 Stunden weisen sie mit 212 Stunden die höchste Anwesenheitszeit pro Monat auf, das Verhältnis von Nichtanwesenheit und Anwesenheit fällt daher auch am geringsten aus (12,6 %). Auch in Italien erreicht die Relation von Fehl- und Präsenzzeiten nur einen sehr niedrigen Wert (15,2 %), da die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten nur 22 Stunden pro Monat ausmachen. Die bezahlten Fehlzeiten sowie die zu leistenden Sozialabgaben stellen bedeutende Lohnbestandteile dar und schlagen sich arbeitgeberseitig als effektive Kosten pro Arbeitsstunde nieder. Diese Arbeitskosten fallen für unbefristete landwirtschaftliche Arbeitnehmer*innen in Ländern mit einem niedrigen Lohnniveau wie in Ungarn und Polen deutlich geringer aus als zum Beispiel in Österreich, Deutschland und in der Schweiz.

Es ist anzumerken, dass die arbeitgeberseitigen Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte und befristete Kräfte/Saisonarbeitskräfte in der Schweiz und in Ungarn keine Unterschiede aufweisen. Das liegt daran, dass hinsichtlich der regulatorischer Rahmenbedingungen (Lohnhöhe, Sozialabgaben, Urlaubsansprüche etc.) keine Differenzierung zwischen den beiden Gruppen stattfindet. Unter befristeten Arbeitskräften bzw. Saisonarbeitskräften ist in diesen Fällen eine Beschäftigung zu verstehen, die nicht ganzjährig besteht, aber keine Sonderform der Beschäftigung darstellt. Im Gegensatz zur Schweiz existiert in Ungarn eine Beschäftigungskategorie für die Gelegenheitsarbeit.

Die Arbeit im Rahmen einer vereinfachten Beschäftigung wird in Tabelle 69 dargestellt.

Tabelle 67: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte

	Österreich	Deutschland	Schweiz	Italien	Spanien	Polen	Ungarn
Bruttolohn monatlich	€ 1 672	€ 2 196	€ 3 247	€ 1 536	€ 1 335	€ 1 025	€ 963
zzgl. aliquoter Anteil Sonderzahlung	278,6	62,7		256,0	222,4		
Bruttolohn inkl. Sonderzahlung	€ 1 950	€ 2 258	€ 3 247	€ 1 792	€ 1 557	€ 1 025	€ 963
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Woche	40	40	55	39	40	40	40
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Monat	173,8	173,8	239,0	169,5	173,8	173,8	173,8
Nichtanwesenheitszeit pro Jahr in Stunden	349,2	343,4	320,4	268,8	356,4	352,0	340,8
Nichtanwesenheitszeit/Monat in Stunden	29,1	28,6	26,7	22,4	29,7	29,3	28,4
Anwesenheitszeit pro Monat in Stunden	144,7	145,2	212,3	147,1	144,1	144,5	145,4
Nichtanwesenheitszeit an Anwesenheitszeit in %	20,1	19,7	12,6	15,2	20,6	20,3	19,5
Bruttolohn je vertragliche Arbeitsstunde	€ 11,2	€ 13,0	€ 13,6	€ 10,6	€ 9,0	€ 5,9	€ 5,5
Umlage der Nichtanwesenheitszeit	€ 2,3	€ 2,6	€ 1,7	€ 1,6	€ 1,8	€ 1,2	€ 1,1
Umlage der Sozialabgaben	€ 3,9	€ 3,5	€ 3,0	€ 4,6	€ 3,2	€ 1,5	€ 1,1
Kosten der effektiven Arbeitsstunde arbeitgeberseitig	€ 17,4	€ 19,0	€ 18,3	€ 16,8	€ 14,0	€ 8,6	€ 7,7

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 lediglich in Österreich und in Spanien gewährt. Das Ausmaß der bezahlten Nichtanwesenheitszeiten fällt bei saisonalen Arbeitskräften geringer aus. In Italien erhalten diese Arbeitnehmer*innen jedoch eine Ausgleichszahlung („terzo elemento“) in der Höhe von 30,44 % ihres Stundenlohns. Die Bruttolöhne der befristeten landwirtschaftlichen Saisonkräfte fallen durchwegs niedriger aus als die Bruttolöhne der unbefristeten Arbeitskräfte. In Hinblick auf die Kosten der effektiven Arbeitsstunden werden vor allem in Italien und Österreich die hohen Sozialabgaben und bezahlten Nichtanwesenheitszeiten deutlich.

Tabelle 68: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für befristete Kräfte/Saisonarbeitskräfte (arbeitgeberseitig)

	Österreich	Deutschland	Schweiz	Italien	Spanien	Polen	Ungarn
Bruttolohn monatlich	€ 1 529	€ 1 669	€ 3 247	€ 1 481	€ 1 185	€ 766	€ 963
zzgl. aliquoter Anteil Sonderzahlung	254,9				197,5		
Bruttolohn inkl. Sonderzahlung	€ 1 784	€ 1 669	€ 3 247	€ 1 481	€ 1 382	€ 766	€ 963
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Woche	40	40	55	39	40	40	40
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Monat	173,8	173,8	239,0	169,5	173,8	173,8	173,8
Nichtanwesenheitszeit pro Jahr in Stunden	335,8	325,8	320,4	21,8	356,4	0,0	340,8
Nichtanwesenheitszeit/Monat in Stunden	28,0	27,1	26,7	1,8	29,7	0,0	28,4
Anwesenheitszeit/ Monat in Stunden	145,8	146,7	212,3	167,6	144,1	173,8	145,4
Nichtanwesenheitszeit gemessen an Anwesenheitszeit in %	19,2	18,5	12,6	1,1	20,6	0,0	19,5
Bruttolohn je vertragliche Arbeitsstunde	€ 10,3	€ 9,6	€ 13,6	€ 8,7	€ 8,0	€ 5,9	€ 5,5
Umlage der Nichtanwesenheitszeit	2,0	1,8	1,7	0,1	1,6	0,0	€ 1,1
Umlage Terzo Elemento (nur in IT)				2,7			
Umlage der Sozialabgaben	3,6	2,6	3,0	3,3	3,0	1,2	€ 1,1
Umlage Sozialabgaben auf Terzo Elemento in IT				1,0			
Kosten der effektiven Arbeitsstunde arbeitgeberseitig	€ 15,8	€ 13,9	€ 18,3	€ 15,8	€ 12,6	€ 7,1	€ 7,7

Bei den Sonderformen der Beschäftigung der befristeten Kräfte/Saisonarbeitskräfte zeigt sich deutlich die Auswirkung der geringen Lohnnebenkosten. Insbesondere in Polen, wo die Erntehelfer*innen überhaupt keinen Anspruch auf bezahlte Absenzen haben, ist der Unterschied zwischen dem Bruttolohn je vertragliche Arbeitsstunde und den Kosten der effektiven Arbeitsstunde äußerst gering. Auch in Deutschland im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung und in Ungarn im Rahmen der vereinfachten Beschäftigung ist die Auswirkung geringerer personenbezogener Sozialabgaben auf die Kosten der effektiven Arbeitsstunde deutlich ersichtlich.

Tabelle 69: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für Sonderformen der Beschäftigung der befristeten Kräfte/Saisonarbeitskräfte (arbeitgeberseitig)

	Deutschland	Polen	Ungarn
Bruttolohn monatlich	€ 1 669	€ 766	€ 440
zzgl. aliquoter Anteil Sonderzahlung			
Bruttolohn inkl. Sonderzahlung	€ 1 669	€ 766	€ 440
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Woche	40	40	40
Vertragliche Arbeitszeit in Stunden/Monat	173,8	173,8	173,8
Nichtanwesenheitszeit/Jahr in Stunden	310,1	0,0	296,0
Nichtanwesenheitszeit/Monat in Stunden	25,8	0,0	24,7
Anwesenheitszeit/Monat in Stunden	148,0	173,8	149,1
Nichtanwesenheitszeit gemessen an Anwesenheitszeit in %	17,5	0,0	16,5
Bruttolohn je vertragliche Arbeitsstunde	€ 9,6	€ 4,4	€ 2,5
Umlage der Nichtanwesenheitszeit	1,7	0,0	0,4
Umlage der Sozialabgaben	0,2	0,3	0,2
Kosten der effektiven Arbeitsstunde arbeitgeberseitig	€ 11,5	€ 4,7	€ 3,2

Anm: Die Sonderformen finden sich in Deutschland als kurzfristige Beschäftigung, in Ungarn als vereinfachte Beschäftigung und Polen als Beschäftigung im Rahmen des Erntehilfevertrages.

13 Produktivität im Ländervergleich

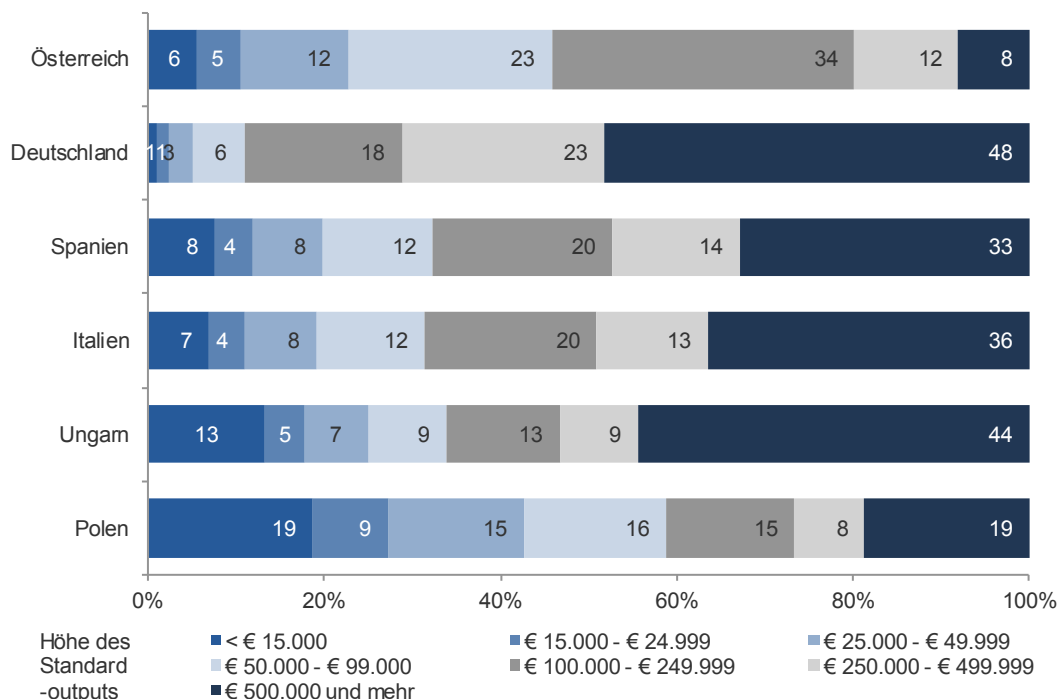
Produktivität beschreibt das Verhältnis von produzierten Gütern (oder Dienstleistungen) und den dazu eingesetzten Produktionsfaktoren. Im Rahmen von Produktivitätsanalysen in der Landwirtschaft werden landwirtschaftliche Betriebe anhand dem Verhältnis ihrer Inputfaktoren (z.B. landwirtschaftlich genutzte Fläche, betriebliche Arbeitskräfte, Abschreibung und sonstiger Aufwand) zu ihren Output Faktoren (Produktion wert- oder mengenmäßig) beschrieben.

Die Analyse der Arbeitskosten erfolgt in der vorliegenden Studie in Bezug auf produktive Arbeitsstunden. Aus diesem Grunde basieren nachfolgende Produktivitätsanalysen auf Standardoutputs je jährlicher Arbeitseinheit. Die Produktivität wird in Bezug auf die unterschiedlichen Länder der Studie, sowie in Bezug auf ausgewählte Betriebstypen ausgewertet.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Standardoutputs der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe der Vergleichsländer nach Größenklasse (gemessen an den Standardoutputs). Demnach entfielen in Österreich im Jahr 2016 jeweils 23 % des Standardoutputs auf Betriebe mit einem jährlichen Standardoutput von weniger als € 50.000,- bzw. in Höhe von € 50.000,- bis € 99.000,-. Den höchsten Output (34 %) erzielten Betriebe in der Größenklasse € 100.000,- bis € 249.999,-. 8 % des Standardoutputs war Unternehmen mit einem Standardoutput von € 500.000,- und mehr zuzuordnen. Im Ländervergleich zeigt sich die Struktur der österreichischen Landwirtschaft. In allen anderen Vergleichsländern ist der Anteil des Standardoutputs von Unternehmen mit einem Standardoutput von € 500.000,- und mehr deutlich höher und liegt zwischen 19 % in Polen und 48 % in Deutschland. Die mit Abstand größte Struktur weist Deutschland auf.

In Folge der unterschiedlichen Größe der Landwirtschaftsbetriebe in den betrachteten Ländern würde ein Vergleich der Produktivität über alle Größenklassen hinweg ein verzerrtes Bild zeigen, da die Produktivität von Größenklasse zu Größenklasse steigt (siehe unten). So ist z. B. eine deutlich höhere Produktivität in Deutschland als in Österreich u. a. auch auf die größeren Unternehmen zurückzuführen. Deshalb werden die Produktivitätskennzahlen in Folge nur nach Größenklassen ausgewiesen.

Abbildung 2: Aufteilung des Standardoutputs der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe nach Höhe ihrer Standardoutputs im Ländervergleich¹, 2016



¹ für die Schweiz liegen keine vergleichbaren Daten vor. Quelle: Eurostat

In Österreich lag die Produktivität, verstanden als Standardoutput pro jährlicher Arbeitseinheit, der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe im Jahr 2016¹²⁹ bei rund € 60.400,-. Die Produktivität steigt von Größenklasse zu Größenklasse an. Auf Grund der unterschiedlichen Größenstruktur der Landwirtschaft wird, wie oben bereits angemerkt, von einem Ländervergleich für die Produktivität insgesamt abgesehen. Nach Größenklassen zeigt sich, dass die Produktivität von Unternehmen mit einem Standardoutput von weniger als € 250.000,- in Österreich im Jahr 2016 höher war als in allen anderen Vergleichsländern. In der Größenklasse € 250.000,- bis € 499.000,- zeigte sich lediglich in Deutschland eine höhere Produktivität als in Österreich. Bei Betrieben mit einem Standardoutput von € 500.000,- und mehr lag die Produktivität in Italien, Deutschland und Spanien über dem Niveau von Österreich.

Im Ländervergleich mit Deutschland ist insbesondere zu berücksichtigen, dass Österreich einen deutlich höheren Anteil in landwirtschaftlich benachteiligten Berggebieten aufweist.

¹²⁹ Die Daten stammen aus der aktuellsten verfügbaren Agrarstrukturerhebung 2016.

Allein daraus resultieren wesentlich kleinere Betriebsstrukturen und erheblich geringere Erzeugungsmengen. Auch im Ackerbau und in der Tierhaltung sind die österreichischen Strukturen kleiner als in Nord- und Ostdeutschland.

Tabelle 70: Produktivität¹ der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe nach Standardoutput-Größenklassen im Ländervergleich², 2016

Standardoutput-Größenklassen	Produktivität in €	Index (Österreich=100)				
	Österreich	Deutschland	Spanien	Italien	Ungarn	Polen
< € 15.000	19.200	78	50	80	20	25
€ 15.000 - € 24.999	31.700	79	74	82	39	37
€ 25.00 - € 49.999	42.600	78	78	77	37	44
€ 50.000 - € 99.000	60.600	80	82	76	40	48
€ 100.000 - € 249.999	91.500	90	77	82	38	51
€ 250.000 - € 499.999	122.600	113	85	85	33	56
€ 500.000 und mehr	114.100	135	120	139	52	87

¹ Standardoutput (in €) je jährlicher Arbeitseinheit (von landwirtschaftlichen Arbeitskräften, die direkt vom landwirtschaftlichem Betrieb beschäftigt sind, auf regelmäßiger und nicht regelmäßiger Basis); gerundete Werte. ² für die Schweiz liegen keine vergleichbaren Daten vor. Quelle: Eurostat

Prinzipiell wäre auf Grund der unterschiedlichen Preisniveaus eine Berechnung der Produktivität nach Mengeneinheiten (z.B. Gewicht) einer Berechnung in Euro (wie oben durchgeführt) vorzuziehen. Die Daten zur Produktion in Tonnen liegen jedoch lediglich für pflanzliche Erzeugnisse und Milcherzeugnisse vor, nicht aber für tierische Erzeugnisse. Hierzu wird nur der Tierbestand in Köpfen veröffentlicht. Lediglich die Tierschlachtungen, welche nicht Gegenstand der Studie sind, werden nach Gewicht ausgewiesen. Wird die Summe der Produktion von pflanzlichen Erzeugnissen und Milcherzeugnissen nach Gewicht ermittelt und in Bezug zum gesamten landwirtschaftlichen Arbeitseinsatz (in jährlichen Arbeitseinheiten) gesetzt, entspricht die Reihenfolge der betrachteten Länder jener in obiger Tabelle, d. h. Deutschland liegt über der Produktivität von Österreich, alle anderen Länder folgen in unveränderter Reihenfolge. Bei Ungarn und Polen ergibt sich in Folge des vergleichsweise niedrigen Preisniveaus ein höherer Indexwert.

Differenziert nach ausgewählten Betriebsformen ist die Produktivität in Österreich in Betrieben, die auf Geflügel oder Schweine spezialisiert sind (>€ 100.000,-) am höchsten. Bei den Betrieben spezialisiert auf Obst und Zitrus bzw. Milchvieh sowie bei den gemischten Dauerkulturen liegt der Wert bei mehr als € 60.000,-. Die niedrigste Produktivität (<€ 30.000,-) ist bei Betrieben, die auf Schafe, Ziegen und anderes Weidevieh sowie auf Rinderaufzucht und Mast spezialisiert sind, zu finden.

Da die Daten nach Größenklassen auf Grund von vielen Geheimhaltungen nur eingeschränkt verfügbar sind, muss in diesem Zusammenhang auf einen Ländervergleich verzichtet werden.

Tabelle 71: Produktivität nach ausgewählten Betriebstypen¹ in Österreich, 2016

Betriebstyp	Produktivität in € ²
Spezialisiert auf Getreide-, Ölsaaten- und Eiweißpflanzenanbau	55.500
Ackerbau allgemeiner Art	59.200
Spezialisierter Unterglas-Gartenbau	32.400
Spezialisierter Freiland-Gartenbau	45.300
Sonstiger Gartenbau	49.000
Spezialisierte Rebanlagen	51.600
Spezialisiert auf Obst und Zitrus	68.100
Gemischte Dauerkulturen (Rebanlagen/Obst und Zitrus)	60.400
Spezialisiert auf Milchvieh	65.300
Spezialisierte Rinderaufzucht und Mast	29.900
Milcherzeugung, Aufzucht und Mast kombiniert	51.700
Schafe, Ziegen und anderes Weidevieh	29.600
Spezialisiert auf Schweine	161.200
Spezialisiert auf Geflügel	199.900

¹Zuteilung auf Basis des Standardoutputs. ² Standardoutput (in €) je jährlicher Arbeitseinheit (von landwirtschaftlichen Arbeitskräften, die direkt vom landwirtschaftlichem Betrieb beschäftigt sind, auf regelmäßiger und nicht regelmäßiger Basis); gerundete Werte. Quelle: Eurostat

14 Fazit

Am Ende der Wertschöpfungskette für Lebensmittel steht die/der Endverbraucher*in. Die **Kosten**, welche die Endverbraucher*innen schlussendlich für **Lebensmittel** zu zahlen haben, hängen von vielen unterschiedlichen **Einflussfaktoren** ab. Dazu zählen besonders die Produktionsmengen und Witterungsverläufe in den jeweiligen Regionen, die Wettbewerbssituation auf allen Stufen der agrarischen Wertschöpfungskette, das allgemeine Preisniveau, wie auch landwirtschaftliche Güterpreise, Energiepreise, Preise für Düngemittel und schließlich Handelsmargen.

Landwirtschaftliche Betriebe in Österreich sind einem hohen **Preisdruck** ausgesetzt. Das trifft auch auf die Betriebe in den Vergleichsländern der Studie zu. Die Gründe für diesen Preisdruck sind vielfältig. Gestiegene Prozess- und Produktqualitäten im Handel und der Lebensmittelindustrie tragen dazu ebenso bei wie die starke internationale Konkurrenz. Darüber hinaus kommt es aktuell in Folge des Ukrainekrieges zu enormen Preisanstiegen bei landwirtschaftlichen Erzeugnissen. Am Weltmarkt ist der Preis von Weizen beispielsweise im März 2022 (auch spekulationsbedingt) innerhalb von zwei Wochen um +42 % gestiegen.

In Österreich befindet sich die Landwirtschaft seit längerem im Spannungsfeld zwischen leistbaren und stabilen Preisen (für Endverbraucher*innen) und geringen und (international) wettbewerbsfähigen Preisen für landwirtschaftliche Erzeugnisse, sinkenden Einkünften landwirtschaftlicher Betriebe und einer fairen Bezahlung landwirtschaftlicher Arbeitskräfte.

Aus diesen Gründen spielen Produktivität und Kosten in der landwirtschaftlichen Produktion eine entscheidende Rolle. Im Rahmen der vorliegenden Analyse der **Arbeitsproduktivität** werden deutliche Unterschiede zwischen Österreich und den Vergleichsländern sichtbar. Österreichs Landwirtschaft ist trotz ihrer kleinteiligen Betriebsstruktur von hoher Arbeitsproduktivität gekennzeichnet. Bei Betrieben mit einem Standardoutput von weniger als € 250.000,- liegt Österreich bei der Arbeitsproduktivität über allen Vergleichsländern. Gleichzeitig verfügt Österreich über einen deutlich höheren Anteil an landwirtschaftlich benachteiligten Berggebieten. Diese Faktoren führen auch dazu, dass vielerorts nur begrenzte Steigerungsmöglichkeiten der landwirtschaftlichen Produktivität bestehen.

Deutliche Unterschiede bei der Arbeitsproduktivität zeigen sich zwischen den unterschiedlichen Betriebstypen. So variiert der Standardoutput (in €) je jährlicher Arbeitseinheit in der österreichischen Landwirtschaft zwischen € 55.500,- bei Betrieben mit Schwerpunkt auf Getreide-, Ölsaaten- und Eiweißpflanzenanbau und € 199.900,- bei Betrieben mit Spezialisierung auf Geflügel.

Auf der Kostenseite zeigt sich, dass die **Personalkosten** der Betriebe einen bedeutenden **Anteil** der gesamten durchschnittlichen **Betriebsleistung**¹³⁰ der österreichischen Landwirtschaft ausmachen. Bei Betrieben mit Spezialisierung auf den Anbau von ein- bzw. mehrjährigen Pflanzen liegen die durchschnittlichen Personalkosten bei 27 % bzw. 25 % der Betriebsleistung. Bei Baumschulen und beim Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken beträgt der Anteil bei 35 %. In der gemischten Landwirtschaft und der Tierhaltung ist der Anteil geringer (20 % und 11 %).

Die nächste Stufe der Wertschöpfungskette umfasst Unternehmen der Herstellung von Nahrungsmitteln (z.B. Schlachten und Fleischverarbeitung, Obst- und Gemüseverarbeitung, Milchverarbeitung und Verarbeitung sonstiger Nahrungsmitteln wie Zucker, Würzmittel oder Fertiggerichte). Der Anteil der Personalkosten an der Betriebsleistung dieser Unternehmen liegt bei durchschnittlich 22 %. Die nächste Stufe in der Wertschöpfungskette umfasst den Handel. Auf dieser Stufe weist der Großhandel einen durchschnittlichen Personalkostenanteil von 11 % auf, der Anteil beim Einzelhandel liegt bei 17 %.

Die **Lohnhöhe** ist für die Gewinnung von Arbeitskräften von entscheidender Bedeutung und bildet in der vorliegenden Studie die Basis für die Berechnung der Arbeitskosten. Die Höhe der durchschnittlichen Bruttolöhne ist in großem Maße von den Lebenserhaltungskosten und den Lohnniveaus in den einzelnen Ländern abhängig.

Im Zuge der vorliegenden Analyse werden diese **Unterschiede** deutlich. Während in der **Schweiz** für **unbefristete** landwirtschaftliche **Arbeitskräfte** Bruttolöhne von 3.247,- pro Monat ausbezahlt werden¹³¹, liegen die durchschnittlichen Monatsbruttolöhne in **Polen**

¹³⁰ Diese Auswertungen beziehen sich auf die Bilanzdatenbank (BDB) der KMU Forschung Austria, Bilanzzeitraum 2019/20. Ganz konkret wurden Personalkosten in % der Betriebsleistung (kalkulatorisch korrigiert, d.h. inkl. Unternehmerlohn) ausgewertet.

¹³¹ In diesem Kontext ist darauf hinzuweisen, dass in der Schweizer Landwirtschaft 55 Arbeitsstunden pro Woche zu leisten sind. Die vertragliche Wochenarbeitszeit in den meisten anderen Ländern inklusive Österreich liegt bei 40 Stunden.

und **Ungarn** bei unbefristeten Arbeitnehmer*innen nur bei rd. € 1.000,- und bei befristeten Saisonkräften noch deutlich darunter, in Ungarn z.B. bei € 440,-¹³². Österreich liegt mit € 1.950,- (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) bei unbefristeten Arbeitnehmer*innen an der dritthöchsten Stelle im Ländervergleich (hinter der Schweiz und Deutschland). Bei befristeten Hilfskräften/Saisonkräften ist Österreich mit € 1.784,- (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) an zweiter Stelle platziert.

Das selbe Ranking zeigt sich im Hinblick auf den **Bruttolohn je vertraglicher Arbeitsstunde**. **Hier** liegen die Kosten in Österreich bei unbefristeten Arbeitskräften mit € 11,2 (inkl. Sonderzahlungen) an dritter Stelle. Vor und damit höher als Österreich liegen die Schweiz und Deutschland. Bei den befristeten Arbeitskräften liegen die Kosten in Österreich mit € 10,3 (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) je vertraglicher Arbeitsstunde an der zweiten Stelle nach der Schweiz.

Die mangelnde **Verfügbarkeit** von (Saison-)Arbeitskräften hat sich in den vergangenen Jahren deutlich zugespitzt. Aus einkommenspolitischen Gründen bestehen für Österreich hier kaum Möglichkeiten zur Verbesserung der Kostenposition in Bezug zu den Vergleichsländern.

Die bezahlten **Nichtanwesenheitszeiten** (dazu zählen z.B. Feiertage, Urlaube und Krankenstandstage) sind ebenfalls ein Einflussfaktor auf die Höhe der Arbeitskosten. Bei unbefristeten Arbeitskräften in der österreichischen Landwirtschaft betragen die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten 29 Stunden pro Monat, bei befristeten Arbeitskräften 28 Stunden pro Monat.

Dabei ergeben sich keine großen Unterschiede zwischen den Ländern. Daher wirkt sich diese Komponente nicht wesentlich auf die Reihung der Arbeitskosten im Ländervergleich aus. Als Ausnahme gilt die Beschäftigung im Rahmen des Dienstleistungsvertrags/Erntehilfevertrags in Polen: Aufgrund des fehlenden Anspruches auf die bezahlten Nichtanwesenheitszeiten gibt es nur einen geringen Unterschied zwischen dem Bruttolohn je Stunde und den Kosten einer effektiven Arbeitsstunde.

In der vorliegenden Analyse ist deutlich geworden, dass **personalbezogene Abgaben** (Sozialversicherung) den stärksten Einfluss auf die Kosten einer effektiven Arbeitsstunde

¹³² Der gesetzliche Bruttomindestlohn in Ungarn wurde 2022 um rund 19 % angehoben. Das wird sich auch auf die Löhne der Saisonarbeitskräfte auswirken, ist jedoch in den vorliegenden Daten noch nicht berücksichtigt.

ausüben. Österreich hat mit 29,2 % den zweithöchsten Anteil an Sozialabgaben auf Seiten der Arbeitgeber*innen hinter Italien.

In den Ländern mit den höchsten personalbezogenen Abgaben, also bei Italien, Österreich, und Spanien, ist der relative Anstieg vom Bruttolohn hin zu den Kosten einer effektiven Arbeitsstunde am größten. In diesem Kontext werden Nachteile zu **Sonderformen der befristeten/saisonalen Beschäftigung** deutlich. Diese Sonderformen finden sich zum Beispiel als kurzfristige Beschäftigung in Deutschland, als Beschäftigung im Rahmen eines Erntehilfevertrages in Polen und als vereinfachte Beschäftigung in Ungarn. Aus der Perspektive der landwirtschaftlichen Betriebe zeichnen sich diese Beschäftigungsformen durch deutlich geringere Sozialabgaben sowie teilweise geringere bezahlte Nichtanwesenheitszeiten aus.

In diesem Kontext werden die **Nachteile Österreichs** etwa gegenüber Deutschland deutlich: 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.

Handlungsspielraum dürfte auf Seiten der Politik in diesem Kontext eigentlich nur im Bereich der Sozialabgaben bestehen. So könnten für Österreich auch Sonderformen im Bereich der saisonalen/befristeten Beschäftigung in der Landwirtschaft (wie in Deutschland oder Polen) geprüft werden.

Abgesehen von allen bereits dargestellten Punkten wird der Krieg in der Ukraine einen deutlichen Einfluss auf die Preise von Lebensmitteln und die Verfügbarkeit von Arbeitskräften in der Landwirtschaft ausüben. Es ist zu erwarten, dass es zu einer deutlichen Reduktion des Angebots an landwirtschaftlichen Gütern am Weltmarkt kommt. Gleichzeitig wird auch die Nachfrage nach landwirtschaftlichen Gütern aus Österreich steigen. Die Mobilität und die Verfügbarkeit von Saisonarbeitskräften in der europäischen Landwirtschaft wird deutlich eingeschränkt. Folglich ist davon auszugehen, dass sich der Arbeitskräftemangel in der österreichischen Landwirtschaft kurzfristig verschärfen wird. Vor dem Hintergrund dieser schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen könnten neue Modelle der saisonalen/befristeten Beschäftigung hilfreich sein, um zumindest die Arbeitskosten für die landwirtschaftlichen Betriebe etwas zu reduzieren.

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**. Die Auswahl der Beschäftigungstypen basiert auf ihrer relativen Bedeutung der unterschiedlichen Produktgruppen und der Verteilung je nach Betriebstyp. Die Annahmen dazu gehen auf Einschätzungen und Informationen von sieben Interviews mit Expertinnen und Experten aus Österreich im Bereich der Lohnnebenkosten, dem Einkommen von Landwirten und mit betriebswirtschaftlichem oder agrarökonomischem Hintergrund zurück. Hierfür wurden Gespräche mit Vertreter*innen der Landwirtschaftskammern, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der öffentlichen Verwaltung sowie mit Personen aus dem Bereich der landwirtschaftlichen Steuerberatung und Lohnverrechnung geführt.

Kollektivvertrag	Zeitlicher Geltungsbereich	Aktualisierte Lohn-/Gehaltstabelle
Burgenland		
KV für bäuerliche Betriebe im Burgenland	01.03.2020 -31.12.2020	ab 01.04.2021
KV für Land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2021	
KV für die SaisonarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2021	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland	ab 01.01.2021	

Kärnten		
KV für die Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betriebe im Bundesland Kärnten	ab 01.05.2016	ab 01.05.2021
für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben im Bundesland Kärnten	ab 01.01.2017	ab 01.01.2021
NÖ		
KV für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich	ab 01.01.2020	ab 01.01.2021
für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
KV für die SaisonarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2021	
KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2021	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland	ab 01.01.2021	
oö		
KV für die Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben und in Betrieben mit landwirtschaftlichen Dienstleistungen	ab 01.09.2020	01.09.2020
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
für die ständigen Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben im Bundesland Oberösterreich	ab 01.03.2021	
KV für Arbeitnehmer in den Gartenbaubetrieben Oberösterreichs	ab 01.03.2021	
KV für die Saisonarbeiter/innen in landwirtschaftlichen Betrieben im Bundesland Oberösterreich	ab 01.12.2020	

Salzburg		
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
KV für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetriebe, sonstige nicht Bäuerliche und Bäuerliche Betriebe) im Bundesland Salzburg	ab 01.01.2021	
KV für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Erwerbsgärtnereien und Baumschulen im Bundesland Salzburg	ab 01.01.2021	
Steiermark		
KV für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
KV für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark	ab 01.01.2021	
KV für die ArbeitnehmerInnen in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland Steiermark	ab 01.01.2021	
Tirol		
KV für die Landarbeiter Tirols	ab 01.01.2021	
KV für die Gutsangestellten Tirols	ab 01.01.2021	
KV für die Angestellten in landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden	ab 01.04.2020 bis 01.04.2021	
KV für Dienstnehmer in den Gemüse- und Obstbaubetrieben Tirols	ab 01.03.2021	
Vorarlberg		
Kollektivvertrag für die Gutsangestellten Vorarlbergs	ab 01.01.2021	
Kollektivvertrag für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer Vorarlbergs	ab 01.01.2021	
Zusatzvereinbarungen für Forstarbeiter	ab 01.01.2021	
Zusatzvereinbarung für Gärtner und Arbeiter in Champignonbetrieben	ab 01.01.2021	
Zusatzvereinbarungen für Landarbeiter	ab 01.01.2021	
Zusatzvereinbarungen für Sennen	ab 01.01.2021	

Wien		
für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)	ab 01.05.2021	
KV für die SaisonarbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2021	
KV für Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien	ab 01.03.2021	
KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben der Bundesländer Wien, Niederösterreich und Burgenland	ab 01.01.2021	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zeitermittlung für einen ganzjährig Vollbeschäftigten	30
Tabelle 2: Feiertage und arbeitsfreie Tage	31
Tabelle 3: Zeitermittlung nach Beschäftigtengruppen	34
Tabelle 4: Übersicht der Sozialabgaben	38
Tabelle 5: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und ganzjährig beschäftigtes angelerntes Personal, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt	39
Tabelle 6: Lohnnebenkosten für Saisonarbeiter*innen/Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt	40
Tabelle 7: Zusammenfassung der Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts	40
Tabelle 8: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe	42
Tabelle 9: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	42
Tabelle 10: Einzelkomponenten der freien Station	43
Tabelle 11: Überblick der dienstnehmerseitigen Sozialabgaben	44
Tabelle 12: Brutto-Netto Darstellung Facharbeiter*innen in EUR	45
Tabelle 13: Brutto-Netto Darstellung angelerntes Personal in EUR	45
Tabelle 14: Brutto-Netto Darstellung Saisonarbeiter*innen/ Erntehelfer*innen in EUR	46
Tabelle 15: Beitragsbemessungsgrenzen 2021	48
Tabelle 16: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n	53
Tabelle 17: Zeitermittlung nach Beschäftigtengruppen	55
Tabelle 18: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten	59
Tabelle 19: Übersicht der Sozialabgaben der kurzfristig beschäftigten Saisonkräfte	59
Tabelle 20: Lohnnebenkosten unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen ganzjährig beschäftigter Landarbeiter*innen und nicht kurzfristig beschäftigter Saisonkräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt	60
Tabelle 21: Lohnnebenkosten für kurzfristig beschäftigte Erntehelfer*innen, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt	61
Tabelle 22: Zusammenfassung Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts	61
Tabelle 23: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe	62
Tabelle 24: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	63
Tabelle 25: Zusammensetzung der zur Verfügung gestellten Verpflegung	65
Tabelle 26: Sozialabgaben der Beschäftigtengruppen in % des Bruttolohnes	65
Tabelle 27: Brutto-Netto-Überleitung der Entgelte	67
Tabelle 28: Darstellung der Vertragsarten und des Leistungsumfangs	69
Tabelle 29: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n	73
Tabelle 30: Zeitermittlung nach Beschäftigtengruppen	75
Tabelle 31: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Anteil der Arbeitgeber*innen	78

Tabelle 32: Umrechnung der arbeitgeberseitigen Sozialbeiträge für Erntehelfer*innen	79
Tabelle 33: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Arbeitnehmer*innen, befristete Beschäftigte im Rahmen des Dienstleistungsvertrags und Erntehelfer*innen auf Basis des Anwesenheitsentgelts	80
Tabelle 34: Zusammenfassung der Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts	80
Tabelle 35: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe	81
Tabelle 36: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	82
Tabelle 37: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollzeitbeschäftigte*n	88
Tabelle 38: Zeitenermittlung für alle Beschäftigtengruppen	89
Tabelle 39: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten	92
Tabelle 40: Ermittlung der monatlichen Höhe der dienstgeberseitigen Sozialabgabe bei vereinfachter Beschäftigung in % des angesetzten Monatslohnes	93
Tabelle 41: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Landarbeiter*innen und befristete Saisonarbeitskräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt	93
Tabelle 42: Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts	94
Tabelle 43: Mindestlöhne im Jahr 2021 nach Berufsgruppen	95
Tabelle 44: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe	96
Tabelle 45: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	96
Tabelle 46: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n	104
Tabelle 47: Zeitenermittlung für alle Beschäftigtengruppen	105
Tabelle 48: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (in % der Bruttolöhne)	110
Tabelle 49: Lohnnebenkosten für ganzjährig beschäftigte Facharbeiter*innen und überwiegend befristet beschäftigte Hilfskräfte, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt	111
Tabelle 50: Zusammenfassung: Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts	111
Tabelle 51: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe	112
Tabelle 52: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	113
Tabelle 53: Zusammensetzung der zur Verfügung gestellten Verpflegung in der Landwirtschaft, monatlich	114
Tabelle 54: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n	122
Tabelle 55: Zeitenermittlung nach Beschäftigtengruppen	123
Tabelle 56: Übersicht der dienstgeberseitigen Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten	127
Tabelle 57: Lohnnebenkosten für befristete und unbefristete Arbeitskräfte	128
Tabelle 58: Übersicht der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne je Beschäftigtengruppe	129
Tabelle 59: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	130
Tabelle 60: Zeitermittlung für eine*n ganzjährig Vollbeschäftigte*n	137
Tabelle 61: Zeitenermittlung für alle Beschäftigtengruppen	138
Tabelle 62: Übersicht der Sozialabgaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten	143

Tabelle 63: Lohnnebenkosten für befristete und unbefristete Arbeitskräfte	144
Tabelle 64: Zusammenfassung Nebenkosten in % des Anwesenheitsentgelts	144
Tabelle 65: Übersicht der durchschnittlichen Bruttolöhne je Beschäftigtengruppe	146
Tabelle 66: Personalkosten einer Anwesenheitsstunde	146
Tabelle 67: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für angelernte unbefristete Arbeitskräfte	158
Tabelle 68: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für befristete Kräfte/Saisonarbeitskräfte (arbeitgeberseitig)	159
Tabelle 69: Kosten einer effektiven Arbeitsstunde für Sonderformen der Beschäftigung der befristeten Kräfte/Saisonarbeitskräfte (arbeitgeberseitig)	160
Tabelle 70: Produktivität ¹ der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe nach Standardoutput-Größenklassen im Ländervergleich ² , 2016	163
Tabelle 71: Produktivität nach ausgewählten Betriebstypen ¹ in Österreich, 2016	164

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des landwirtschaftlichen Einkommens pro Jahresarbeitseinheit für die EU, 2005-2020 (2010 = 100)	19
Abbildung 2: Aufteilung des Standardoutputs der gesamten landwirtschaftlichen Betriebe nach Höhe ihrer Standardoutputs im Ländervergleich ¹ , 2016	162

Literaturverzeichnis

Astrov, V., Holzner, M., Leitner, S., Mara, I., Podkaminer, L., Rezai, A. (2018) Die Lohnentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU. Working Paper Reihe Arbeitskammer Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, 178, Wien.

Baiocco, S., Busse, M. Cirule, E., Di Salvo, M., Lenaerts, K. (2019) Arbeitskosten in der Landwirtschaft: Vergleichsstudie. Projektbericht. GEOPA-COPA.

Davidova, S., Thomson, K. (2014) Family farming in Europe: challenges and prospects. European Parlament. Verfügbar unter:
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2014/529047/IPOL-AGRI_NT%282014%29529047_EN.pdf

Europäische Kommission (2020) Employment and Social Developments in Europe. Leaving no one behind and striving for more: fairness and solidarity in the European social market economy. Verfügbar unter:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8342&furtherPubs=yes>

Europäischen Kommission (2021a) EU Agricultural Outlook. For markets, income and environment 2020 – 2030. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Europäischen Kommission (2021b) Die Gemeinsame Agrarpolitik auf einen Blick. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance_de#latest

Eurostat (2018) Farmers and the agricultural labour force – statistics. Verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=431368>

Eurostat (2019) Agriculture statistics – family farming in the EU. Verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=456371>

Eurostat (2021) Performance of the agricultural sector. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Performance_of_the_agricultural_sector#Agricultural_labour_productivity

FAO (2017) The future of food and agriculture. Trends and challenges. Rom.

Garrone, M., Emmers, D., Olper, A., Swinnen, J. (2019) Jobs and agricultural policy: Impact of the common agricultural policy on EU agricultural employment. Food policy, 87.

Genre V., Momferatou, D. Mourre, G. (2005) Wage Diversity in the Euro area. An overview of labour cost differentials across industries. European Central Bank, Occasional Paper Series, 24. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2019.101744>

Heinemann, F., Weiss, S. (2018) The EU Budget and Common Agricultural Policy Beyond 2020: Seven More Years of Money for Nothing? EconPol Working Paper, No. 17, ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich, Munich

Herzog-Stein, A., Nüß, P., Stein, U., Albu, N. (2020) Arbeits- und Lohnstückkostenentwicklung: Ein gespaltenes Jahrzehnt geht zu Ende - enorme Herausforderungen warten, IMK Report, No. 158, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Düsseldorf. Verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2020071012582032379023>

IW (2014) Employment in European Agriculture: Labour Costs, Flexibility and Contractual Aspects, Projektbericht. Köln. Verfügbar unter: http://agricultura.gencat.cat/web/.content/de_departament/de02_estadistiques_observatoris/27_butlletins/02_butlletins_nd/documents_nd/fitxers_estadistics_nd/2017/0193_2017_Ocupacio_Agraria-UE-2014.pdf

Lüvolding, D., Hyder, M. (2013) Das kostet eine Arbeitskraft. Dlz agrarmagazin, S. 112-115.

Mamatzakis, E. and Staikouras, C. (2020) Common Agriculture Policy in the EU, direct payments, solvency and income, Agricultural Finance Review, Vol. 80 No. 4, pp. 529-547. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1108/AFR-04-2019-0047>

Rocchi, B., Marino, M., Severini, S. (2018) Does a farm household income problem still exist in the European Union? 2018 Seventh AIEAA Conference, June 14-15, Conegliano, Italy 275653, Italian Association of Agricultural and Applied Economics (AIEAA). <https://ideas.repec.org/p/ags/aiea18/275653.html>

Schuh, B. et al. (2019) Research for AGRI Committee – The EU farming employment: current challenges and future prospects, European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, Brussels.

Sinabell, F., Streicher, G. (2020) Die Wertschöpfungskette von Agrargütern und Lebensmitteln in Österreich. Wifo, Wien.

Sinnabell, F., Fensl, F. (2013) Das Einkommen in der Land- und Forstwirtschaft aus verschiedenen Blickwinkeln. Eine Gegenüberstellung. Wifo, Wien.

Smędzik-Ambroży, K.; Guth, M.; Stępień, S.; Brelik, A. (2019) The Influence of the European Union's Common Agricultural Policy on the Socio-Economic Sustainability of Farms (the Case of Poland). Sustainability, 11. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.3390/su11247173>

Statistik Austria (2020) Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten. Jahre nach ÖNACE 2008 und Land- und forstwirtschaftliche Gesamtrechnung. Wirtschaftssektoren. Stand Juni 2020.

Statistik Austria (2021a) Bruttoinlandsprodukt 2020. 4. Quartal und erste Jahresergebnisse.

Verfügbar unter:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/bruttoinlandsprodukt_und_hauptaggregate/index.html

Statistik Austria (2021b) Pressemitteilung: 12.191-031/20. Agrareinkommen sind 2019 laut Schätzungen gestiegen. Verfügbar unter:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/land_und_forstwirtschaft/122650.html

Abkürzungsverzeichnis

Annual work unit (AWU, laut Eurostat)	AWU is the full-time equivalent employment, i.e. the total hours worked divided by the average annual hours worked in full-time jobs in the country. One annual work unit corresponds to the work performed by one person who is occupied on an agricultural holding on a full-time basis.
Standardoutput (lt. Statistik Austria)	<p>Standardisierte Rechengröße, die den durchschnittlichen Geldwert (in Euro) der Bruttoagrarerzeugung eines landwirtschaftlichen Betriebs beschreibt. Er wird in der amtlichen Statistik für die Klassifizierung der landwirtschaftlichen Betriebe nach ihrer betriebswirtschaftlichen Ausrichtung genutzt. Der Standardoutput wird je Flächeneinheit einer Fruchtart bzw. je Tiereinheit einer Viehart aus erzeugter Menge mal zugehörigem »Ab-Hof-Preis« als geldliche Bruttoleistung ermittelt. Dabei werden durchschnittliche Erträge und Preise angesetzt, die für einen Bezugszeitraum von fünf Wirtschaftsjahren berechnet werden. Die Summe der Standardoutputs je Betrieb beschreibt die Marktleistung des gesamten landwirtschaftlichen Betriebs.</p> <p>Die Standardoutput-Koeffizienten werden berechnet, indem die Erzeugung je Einheit/Merkmal mit dem für die jeweilige Region relevanten Ab-Hof-Preis multipliziert wird. Die Mehrwertsteuer, produktspezifische Steuern und Direktzahlungen werden nicht berücksichtigt. Die Ermittlung dieser Standardoutput-Koeffizienten wird von der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft nach den Vorgaben der Europäischen Union vorgenommen und der Bundesanstalt Statistik Österreich zur Berechnung des Gesamtstandardoutputs je land- und forstwirtschaftlichem Betrieb zur Verfügung gestellt. Durch Multiplikation des Standardoutputkoeffizienten mit den bei der Agrarstrukturerhebung ermittelten Anbauflächen und Viehbeständen ergibt sich als Summe der Gesamtstandardoutput des Betriebs; er dient zur Charakterisierung der wirtschaftlichen Größe des Betriebs.</p> <p>Der Output entspricht der Summe aus dem Wert des Haupterzeugnisses oder der Haupterzeugnisse und dem Wert des Nebenerzeugnisses oder der Nebenerzeugnisse.</p>
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Art.	Artikel
usw.	und so weiter

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