
Hirten und Senner Arbeits- & sozialrechtliche Grundlagen

Stand: 01.03.2021

Herausgeber: Landarbeiterkammer Tirol
Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck

Nachdruck verboten!

Rechtliche Grundlagen zur Tätigkeit als Hirte oder Senner auf einer Alm in Tirol

Die Tätigkeit eines Senners oder Hirten kann im Wesentlichen auf Grundlage von zwei unterschiedlichen Vertragsverhältnissen erfolgen.

Entweder im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit auf Grundlage eines **Pachtvertrages** oder im Rahmen einer unselbständigen Tätigkeit auf Basis eines **Arbeitsvertrages**. Andere teilweise praktizierte Regelungen, etwa durch Abschluss eines freien Dienstvertrages, eines Werkvertrages oder eines „Scheinpachtvertrages“, sind aus rechtlicher Sicht sehr bedenklich und verfolgen meist nur den Zweck, sozial- oder arbeitsrechtliche Bestimmungen zu umgehen, was im Zuge einer Beitragsprüfung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger oder die Finanzbehörde zu empfindlichen Strafen und Nachzahlungen führen kann.

Dazu hat der Verwaltungsgerichtshof bereits in mehreren Erkenntnissen festgestellt, dass es irrelevant ist, wie ein Vertrag bezeichnet wird, da bei der finanzbehördlichen, sozialversicherungs- oder arbeitsrechtlichen Beurteilung des Vertrages einzig und allein das Gesamtbild der tatsächlichen Beschäftigung maßgeblich ist. D.h. wird beispielsweise nur ein Pachtvertrag zwischen den Vertragsparteien abgeschlossen um arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen zu umgehen obwohl dem Grunde nach ein Arbeitsverhältnis vorliegt und kommt eine der obgenannten überprüfenden Stellen zu dieser Erkenntnis, werden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern nachgefordert.

1) Pachtvertrag

Beim Pachtvertrag versteht man die **Überlassung einer Sache gegen Entgelt zum Gebrauch und zur Nutzung**. Der Pachtvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Senner oder Hirten, der dadurch gleichzeitig zum Bewirtschafter wird und dem Eigentümer. Pachtdauer, Pachtzins und sonstige Bedingungen sind zu vereinbaren, wobei als gesetzliche Grundlage das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) gilt. Es besteht **keine persönliche Arbeitspflicht** und der Pächter kann die anfallenden Tätigkeiten selbst oder durch andere Personen (Arbeitnehmer) verrichten lassen.

Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen:

Gemäß den Bestimmungen des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG) unterliegt der Bewirtschafter in Abhängigkeit des jeweiligen Einheitswertes der Alm der Pflichtversicherung. Die Meldung erfolgt durch den Bewirtschafter an die zuständige Regionalstelle der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit.

Die Pflichtversicherung beinhaltet die Zweige der Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung, wobei die Beitragsgrundlage aus dem Einheitswert errechnet wird. Der Sozialversicherungsbeitrag liegt derzeit bei 25,7% der Bemessungsgrundlage.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen:

Wenn der Hirte oder Senner seine Tätigkeit auf Grundlage eines Pachtvertrages verrichtet, fällt er nicht unter den Schutz arbeitsrechtlicher Bestimmungen und ist in diesem Zeitraum ein selbständig erwerbstätiger Landwirt.

2) Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Senner oder Hirten und dem Bewirtschafter der Alm, der sowohl Pächter als auch Eigentümer sein kann.

Wesentliches Merkmal eines Arbeitsvertrages ist, dass der Arbeitnehmer die Arbeit gegen Entgelt für den Arbeitgeber persönlich erbringen muss und dabei vor allem an die Arbeitszeit, den Arbeitsort, die Arbeitsabfolge sowie an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden ist.

Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen:

Gemäß den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) unterliegen Senner und Hirten als Arbeitnehmer in Abhängigkeit ihres Lohnes der Pflichtversicherung. Die Meldung erfolgt durch den Arbeitgeber vor der Aufnahme der Tätigkeit an die Österreichische Gesundheitskasse auf ein landwirtschaftliches Konto.

Die Pflichtversicherung beinhaltet die Zweige der Unfall-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung, wobei als Beitragsgrundlage der Bruttolohn herangezogen wird.

Man unterscheidet zwischen der Vollversicherungspflicht und der geringfügigen Beschäftigung.

- **Geringfügige Beschäftigung:**

Erhält der Senner oder Hirte aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag kein höheres Entgelt als € 475,86 (Wert 2021) pro Monat, so liegt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor. In diesem Fall unterliegt der Arbeitnehmer lediglich der Unfallversicherung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Unfallversicherungsbeitrag von 1,2 % sowie ab dem 2. Monat der Beschäftigung einen Beitrag zur Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu) in Höhe von 1,53 % des Lohnes an die ÖGK zu entrichten.

Für den Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit auf Antrag in die Kranken- und Pensionsversicherung einbezogen zu werden. Die Kosten dafür belaufen sich auf € 67,18 (Wert 2021) pro Monat.

- **Vollversicherungspflicht:**

Erhält der Senner oder Hirte aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag ein höheres Entgelt als € 475,86 (Wert 2021) pro Monat, so unterliegt das Arbeitsverhältnis der Vollversicherungspflicht in allen Versicherungszweigen.

Der Sozialversicherungsbeitrag gliedert sich in einen Arbeitnehmeranteil (17,87 %) der vom Bruttolohn in Abzug gebracht wird und einen Arbeitgeberanteil (22,26 %). Die Beitragsabfuhr erfolgt durch den Arbeitgeber an die ÖGK.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen:

Als Arbeitnehmer unterliegt der Senner oder Hirte dem Schutz des Arbeitsrechtes, wobei auf das Arbeitsverhältnis als gesetzliche Grundlage die Landarbeitsordnung für Tirol (LAO) sowie die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Landarbeiter Tirols Anwendung finden.

Der genannte Kollektivvertrag wird bereits seit 1950 zwischen der Landwirtschaftskammer Tirol, als Arbeitgebervertreter und dem Tiroler Land- und Forstarbeiterbund sowie der Landarbeiterkammer Tirol als Arbeitnehmervertreter abgeschlossen.

Der Kollektivvertrag regelt nicht unterschreitbare Mindestbedingungen bezüglich Arbeit und Entgelt, schützt somit den wirtschaftlich meist schwächeren Arbeitnehmer und ist das wichtigste Instrument der Lohnpolitik.

Im Wesentlichen beinhaltet er folgende Regelungsbereiche:

Arbeitsvertrag

Begründet das Arbeitsverhältnis und stellt ein zweiseitig verbindliches Rechtsgeschäft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar;

Arbeitszeit

Stellt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit mit Ausnahme der Ruhepausen dar. Normalarbeitszeit ist nach dem Gesetz eine Tagesarbeitszeit von höchstens 9 Stunden und eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Überstunden liegen vor, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Arbeitsruhe und Feiertage

Nach den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen hat die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen grundsätzlich zu ruhen, wobei der anzuwendende Kollektivvertrag eine Sonderregelung für das Almpersonal vorsieht. Demnach gebührt dem Arbeitnehmer für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem Arbeiten verrichtet werden eine Abfindung in der Höhe von 1/15 eines monatlichen Bruttolohnes, wenn die Wochenend- bzw. Feiertagsruhe entfällt bzw. nicht eingehalten wurde. Zumindest gebührt aber ein freier Sonntag oder Feiertag pro Monat und wenn auch dieser entfällt, so gebührt als Entschädigung zusätzlich 1/15 des monatlichen Bruttolohnes.

Entgeltfortzahlung

Dem Arbeitnehmer gebührt bei Krankheit, Unglücksfall, Kur- und Erholungsaufenthalten sowie bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten Entgeltfortzahlung, deren Dauer von der Betriebszugehörigkeit abhängt.

Urlaubsrecht

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen. Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von 25 Jahren auf 36 Werktage. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage. Daher werden als Urlaubstage auch an sich betrieblich arbeitsfreie Werktage (z.B. Samstage) berechnet.

Dauer des Arbeitsverhältnisses

Es gibt grundsätzlich zwei Möglichkeiten die Dauer eines Arbeitsverhältnisses festzulegen:

- Unbefristetes Arbeitsverhältnis: Dabei wird kein Beendigungszeitpunkt festgelegt und sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen jederzeit aufzulösen. Dies hat allerdings zur Folge, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kündigung rechtzeitig vor Ablauf der Almsaison auszusprechen, sofern der Arbeitnehmer nicht mit einer einvernehmlichen Lösung einverstanden ist.

- Befristetes Arbeitsverhältnis: Dabei wird die Dauer der Tätigkeit bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrages kalendermäßig (Fristdauer oder Endzeitpunkt) fixiert oder vom Eintritt eines bestimmten Ereignisses abhängig gemacht. Entscheidend dabei ist jedoch, dass das Ereignis und damit der Endzeitpunkt objektiv feststellbar sind. Das befristete Arbeitsverhältnis endet daher durch Zeitablauf und bedarf keiner Kündigung. Es kann vorzeitig nur aus wichtigen Gründen oder einvernehmlich aufgelöst werden. Zur Frage ob im Fall eines Hirten oder Senners die Befristung für die Dauer der Almsaison ausreichend genau festgelegt ist, gibt es unterschiedliche Rechtsmeinungen weshalb anzuraten ist, den Beendigungszeitpunkt kalendermäßig zu fixieren.

Entgelt

In der Anlage des Kollektivvertrages ist die Lohntabelle aufgelistet, wobei für das Jahr 2021 folgende monatliche Bruttolohnsätze bei Vollbeschäftigung (40 Stunden pro Woche) vorgeschrieben sind:

Verwendung	Meister/in	Facharbeiter/in	ohne Ausbildung
Almsenner/in	€ 2.677,00	€ 2.610,00	€ 2.376,00
Hirte/in	€ 2.561,00	€ 2.522,00	€ 2.327,00
Beisenner/Beihirte			€ 1.851,00

zuzüglich einer Schmutzzulage in Höhe von **€ 173,00** für alle Berufsgruppen

Almsenner ohne landwirtschaftliche Ausbildung, die als Berufseinsteiger gelten (ohne jedwede einschlägige Erfahrung) und die Tätigkeit eigenständig verrichten:

1. Almsaison: € 1.745,00
2. Almsaison: € 1.789,00
3. Almsaison: € 1.850,00

Die Abgeltung für jeden Sonn- oder Feiertag an dem gearbeitet wurde und damit die jeweilige Ruhezeit nicht eingehalten wurde, beträgt zusätzlich 1/15 des monatlichen Bruttolohnes.