

## Vorblatt

**Inhalt:**

Entsprechend dem Regierungsprogramm soll zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf das „Unternehmen Haushalt“ durch die Einführung eines Dienstleistungsschecks für legale Arbeitsverhältnisse zur Erbringung von haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten mit geringfügigem Entgelt gefördert werden.

**Alternativen:**

Keine.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:**

Mit positiven Beschäftigungs- und Wohlfahrtswirkungen ist zu rechnen.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Auf die Finanziellen Erläuterungen wird verwiesen.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Die vorgesehenen Regelungen stehen im Einklang mit den Normen der Europäischen Union.

**Besonderheiten des Normsetzungsverfahrens:**

Keine.

## **Erläuterungen**

### **Allgemeiner Teil**

#### **Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sieht das Regierungsprogramm die Förderung des „Unternehmens Haushalt“ vor. Das ist ein wichtiges beschäftigungs- und sozialpolitisches Vorhaben, da nicht nur viel beschäftigte Singles oder gut situierte Haushalte angesprochen werden, sondern nach einschlägigen Erhebungen zum Nachfragepotenzial vor allem auch Haushalte älterer Menschen und solche mit geringerem Einkommen Vorteile erwarten können.

Unter dem Blickpunkt der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für Personen mit Pflichtschulabschluss bzw. geringerer Qualifizierung und der Bekämpfung von Schwarzarbeit in privaten Haushalten ist das Beschäftigungspotenzial erheblich.

Dieses Potenzial kann durch den Kauf von personennahen Dienstleistungen im Haushalt (zur Unterstützung der Haushaltsführung, der Kinderbeaufsichtigung, von Einkauf, Reinigung und Gartenarbeiten) erschlossen werden, auch wenn man berücksichtigt, dass vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der höheren Erwerbstätigkeit der Frauen und einer höheren Lebenserwartung der Bereich der Dienstleistung im Haushalt unverändert ein Wachstumsfeld bezeichnet.

Sinnvoll und Erfolg versprechend ist ein Modell, das einfach und unbürokratisch anzuwenden ist und Hemmschwellen sowohl auf Seite der Haushalte wie auf Seite der Arbeitnehmer abbaut. Der Dienstleistungsscheck bietet den Vorteil, dass er universell zur Abgeltung einfacher, nicht gewerblicher Dienstleistungen im Haushalt eingesetzt werden kann. Er soll für alle Haushalte in der näheren Umgebung ihres alltäglichen Lebensraumes verfügbar sein und daher zB in Postämtern oder Trafiken erhältlich sein.

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Im Hinblick auf den Pilotcharakter und die völlige Neuartigkeit des Dienstleistungsschecksystems sind die finanziellen Auswirkungen nur äußerst schwer abschätzbar. Auch im Hinblick auf erforderliche Ausschreibungen können keine detaillierteren Angaben gemacht werden.

Es wird daher von plausibel erscheinenden Annahmen ausgegangen. In einem Zeitraum von fünf Jahren wird mit einer Zunahme der Anzahl der Benutzer von 4 000 Personen im Jahr 2006 auf bis zu 20 000 Personen im Jahr 2010 gerechnet. Drei Viertel der mit Dienstleistungsschecks entlohnten Arbeitnehmer erzielen ein Entgelt unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze. Davon entscheiden sich 10 % für eine Sozialversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Im ersten Jahr werden bis zu 500 000 Dienstleistungsschecks eingesetzt. Die Personalkosten einschließlich der zur konkreten Sachbearbeitung erforderlichen anteiligen Sachkosten werden auf rund 400 000 Euro geschätzt. Insgesamt werden im ersten Jahr laufende Kosten (einschließlich Herstellung und Vertrieb) von bis zu 650 000 Euro angenommen. Es wird davon ausgegangen, dass die Kosten von rund 1 Euro pro Dienstleistungsscheck (im Einführungsjahr) mit Zunahme des Umsatzes an Dienstleistungsschecks auf deutlich unter 1 Euro sinken werden. An Entwicklungskosten insbesondere zum Aufbau eines EDV-Systems zur Verarbeitung der eingelösten Dienstleistungsschecks werden rund 600 000 Euro (einmalig) veranschlagt. Dazu kommen noch Aufwendungen zur Bekanntmachung des neuen Produktes (Informationsaufwand).

In der Unfallversicherung ergeben sich im Jahr 2006 Mehreinnahmen von bis zu 70 000 Euro. Diese steigen bis zum Jahr 2010 auf bis zu 350 000 Euro jährlich. Die Mehrausgaben werden voraussichtlich geringer sein.

In der Krankenversicherung ist im Jahr 2006 mit Mehreinnahmen von bis zu 139 000 Euro zu rechnen. Diese steigen bis zum Jahr 2010 auf bis zu 695 000 Euro jährlich. Die Mehrausgaben werden voraussichtlich geringer sein.

In der Pensionsversicherung ist im Jahr 2006 mit Mehreinnahmen von bis zu 360 000 Euro zu rechnen. Diese steigen bis zum Jahr 2010 auf bis zu 1 800 000 Euro jährlich. Mit nennenswerten Mehrausgaben ist in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

Da es im Zusammenhang mit der Einlösung von Dienstleistungsschecks voraussichtlich zu gerichtlichen Auseinandersetzungen kommen wird, ist für die Gerichte damit ein - wenn auch derzeit noch nicht näher bezifferbarer - personeller und finanzieller Mehrbedarf verbunden. Diese Auswirkungen werden zweckmäßigerweise nach einem Jahr zu evaluieren sein.

**Kompetenzgrundlage:**

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt; Sozial- und Vertragsversicherungswesen“).

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

**Besonderer Teil****Zu § 1:**

Arbeitsverhältnisse, die dem DLSG unterliegen, sind solche im Sinne des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002.

Vom Geltungsbereich des DLSG erfasste Arbeitnehmer sind jedenfalls Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955.

Vom DLSG werden nur Arbeitsverhältnisse von Hausgehilfen (einfache Tätigkeiten), nicht aber von Hausangestellten erfasst.

Weiters werden daher nicht erfasst:

- Tätigkeiten, die eine spezielle Ausbildung erfordern, zB in der Alten-, Kranken- und Kinderbetreuung,
- Mischverwendungen sowohl im privaten Haushalt als auch im Unternehmen (§ 1 Abs. 4 lit. a des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes),
- sogenannte „Dreiecksverhältnisse“, nämlich die Tätigkeit von Personen in Privathaushalten, die bei einem Dritten, zB bei einem Verein, beschäftigt sind, wobei nur zum Verein eine Rechtsbeziehung (Arbeitsverhältnis) besteht, nicht aber zum Privathaushalt.

Als einfache haushaltstypische Tätigkeiten können beispielsweise die Reinigung der Wohnung oder des Eigenheims, der Wäsche und des Geschirrs, die Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, die Herbeischaffung von Lebensmitteln und anderen Bedarfsgütern des täglichen Lebens, Medikamenten (nicht jedoch deren Verabreichung) sowie Heizmaterial und die Beheizung der Wohnräume angesehen werden. Auch im Gartenbereich kommen nur einfache Tätigkeiten wie Rasen mähen oder Laub rechnen in Betracht, die nicht gewerblichen oder landwirtschaftlichen Anbietern vorbehalten sind.

Erfasst werden nur bis zu einem Monat befristete Arbeitsverhältnisse für die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes. In der Praxis werden die Arbeitsverhältnisse für einen bestimmten Zeitraum, zB vier Stunden an einem bestimmten Tag, abgeschlossen. Am Ende dieses Arbeitsverhältnisses erfolgt vielfach die Vereinbarung eines weiteren Arbeitsverhältnisses für einen bestimmten Termin, zB vier Stunden an einem Tag in der folgenden Kalenderwoche.

Eine weitere Begrenzung erfolgt durch die Entgeltgrenze (Abs. 4). In der Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung kommt der Geringfügigkeitsgrenze besondere Bedeutung zu, da das Überschreiten dieser Grenze wesentliche Rechtsfolgen wie zB das Entstehen von Pflichtversicherungen nach sich zieht. In der Krankenversicherung und in der Pensionsversicherung besteht Pflichtversicherung jeweils auch dann, wenn die Entgelte aus Dienstverhältnissen mit mehreren Arbeitgebern die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. In der Arbeitslosenversicherung entsteht jedoch nur dann eine Pflichtversicherung, wenn das Entgelt aus einem Dienstverhältnis mit einem Arbeitgeber die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Im Jahr 2005 beträgt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze 323,46 Euro.

Bei Überschreitung der Entgeltgrenze durch Arbeitsverhältnisse eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitgeber in einem Kalendermonat sind die für gewöhnliche Arbeitsverhältnisse geltenden Bestimmungen anzuwenden.

Durch die gesetzlichen Beschränkungen soll verhindert werden, dass regelmäßige Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigungen in größerem Umfang durch Beschäftigungen mit Dienstleistungsschecks ersetzt werden.

Die Beschäftigung mit Dienstleistungsscheck im Haushalt soll allen Personen offen stehen, die Freizügigkeit im jeweiligen Bundesland oder im gesamten Bundesgebiet genießen. Das sind neben Inländern auch alle Staatsangehörigen der EU-15 sowie von Zypern und Malta, Schweiz, Liechtenstein, Island und Norwegen. Weiters fallen darunter alle zum dauernden Aufenthalt berechtigten Inhaber eines Niederlassungsnachweises, eines Befreiungsscheines und einer Arbeitserlaubnis, letztere eingeschränkt auf ein bestimmtes Bundesland. Da sich die Inhaber der genannten Berechtigungen in aller Regel langjährig rechtmäßig in Österreich aufhalten, wird eine Prüfung des Aufenthaltsrechts nur bei begründetem Verdacht auf einen fehlenden Aufenthaltstitel geboten sein. Eine Ausweitung des verfügbaren Arbeitskräfte-

potenzials durch bisher in Österreich nicht oder nur nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den Arbeitgeber auf einem bestimmten Arbeitsplatz arbeitsberechtigte Ausländer ist nicht vorgesehen. Im Hinblick auf den Charakter der Tätigkeiten im Haushalt kommt die Durchführung von Verfahren zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den Arbeitgeber nicht in Betracht.

Um der besonderen Natur der Hilfstätigkeiten in Haushalten zu entsprechen, wird in Abs. 3 eine ausdrückliche Ausnahme vom Kettenarbeitsverbot verankert. Für die Dauer des Arbeitseinsatzes befristete Arbeitsverhältnisse können daher wiederholt und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden, ohne dass hierdurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht. Als Beispiel kann die Beschäftigung einer Reinigungskraft angeführt werden, die fallweise für fünf Stunden im Haushalt tätig ist.

Die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit der wiederholten Befristung liegt zum einen in den besonderen Rahmenbedingungen der „Branche“ Privathaushalte. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass im Wesentlichen persönliche Dienstleistungen der Arbeitnehmer von den Arbeitgebern entgegengenommen werden, wobei bei diesen Arbeitseinsätzen entsprechend den besonderen Bedürfnissen bloß eine lockerere Bindung besteht. Nur diese Konstellation kann unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen.

Für die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallenden, für die Dauer von Arbeitseinsätzen abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse zeigt sich in der Praxis, dass die Vertragspartner die Art der Dienstleistung in die Nähe eines Werkes rücken und daher zum Teil sehr kurzfristige Arbeitsverhältnisse abschließen, die sich mit der Erbringung der Arbeitsleistung, dh. mit dem bestimmten Arbeitseinsatz, decken. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird dabei auch von den Arbeitnehmern überwiegend nicht angestrebt. Diese Grundtendenz zeigt sich vor allem auch in der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern angestrebten Flexibilität, die sich in einer freien Vereinbarung auf beiden Seiten und einer lockeren Bindung auch im Hinblick auf einen neuerlichen Vertragsabschluss manifestiert. Insbesondere bietet die angestrebte Vertragsgestaltung auch Arbeitnehmern ein vermehrtes Maß an Flexibilität in der Gestaltung ihrer Arbeitstätigkeit, das bei unbefristeten oder längeren befristeten Arbeitsverhältnissen nicht in dem Maße gegeben ist. Die lockerere Bindung zeigt sich zB darin, dass die Vereinbarung eines kurzfristigen Arbeitsverhältnisses jeweils für einen Arbeitseinsatz erfolgt, ohne dass damit gesagt wird, ob und wie oft weitere Arbeitseinsätze folgen.

Dazu kommt der rechtspolitische Regelungszweck der Bekämpfung illegaler Beschäftigung und des Herausholens der Beschäftigung im Haushalt aus der Grauzone. Mit dem Dienstleistungsscheck soll für die Vertragspartner ein Anreiz gesetzt werden, die Beschäftigung im Haushalt aus einem mehr oder weniger völlig unregulierten Bereich in ordentliche Beschäftigungsverhältnisse, die arbeits- und sozialrechtlich abgesichert sind, zu überführen. Mit der vorliegenden Regelung soll beiden Vertragspartnern eine Möglichkeit geboten werden, die ihren Bedürfnissen und der besonderen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses entspricht und darüber hinaus den Schritt in ein ordentliches Arbeitsverhältnis erleichtert. Natürlich haben die Vertragspartner - gleichsam in einem weiteren Schritt - die Möglichkeit, anstelle eines Arbeitsverhältnisses nach dem DLSG ein „normales“ (un)befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren. Ein für die Dauer des Arbeitseinsatzes bestehendes Arbeitsverhältnis, das zuerst dem DLSG unterliegt, kann daher auch als Einstieg in ein „normales“ Arbeitsverhältnis dienen. Damit kommt die wesentliche rechtspolitische Zwecksetzung des DLSG zum Ausdruck, nämlich als Anreiz für die Herstellung ordentlicher Beschäftigungsverhältnisse in der „Branche“ Privathaushalte auf freiwilliger Basis zwischen den Vertragspartnern zu dienen, ohne die notwendige Flexibilität einzuschränken.

Aus dieser besonderen Struktur des für die Dauer des Arbeitseinsatzes abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ergeben sich folgende arbeitsrechtliche Konsequenzen:

- die vereinbarten (Stunden)Löhne müssen mindestens den vom Bundeseinigungsamt festgesetzten Mindestlohtarifen entsprechen;
- ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie auf Pflegefreistellung besteht nur für den konkret vereinbarten Arbeitszeitraum nach dem Antritt des Arbeitsverhältnisses;
- da nach dem Urlaubsgesetz der Urlaubsanspruch in jedem einzelnen befristeten Arbeitsverhältnis aliquot anwächst, entsteht bei so kurzen Arbeitsverhältnissen ein geringer Urlaubsanspruch, der in der Praxis nicht verbraucht werden kann; zur Abgeltung des bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen und noch nicht verbrauchten Urlaubs gebührt daher eine Ersatzleistung für den Urlaub (§ 10 Urlaubsgesetz), die bei der Entgeltbemessung zusätzlich zur Entlohnung für die geleisteten Arbeitsstunden zu berücksichtigen ist (in Höhe eines Zuschlags von 9,6 % des zustehenden Entgelts);
- die nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz zustehenden Urlaubssonderzahlungen sowie die nach dem Mindestlohtarif zustehende Weihnachtsremuneration gebühren selbstverständlich

für jedes befristete Arbeitsverhältnis aliquot und sind bei der Entgeltbemessung ebenfalls gesondert zu berücksichtigen. Dem Arbeitnehmer gebührt zur Abgeltung der (anteiligen) drei Sonderzahlungen ein Zuschlag zum Entgelt in Höhe von 25 % des Entgelts;

- für die Einhaltung der Entgeltgrenze in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zur Anwendung dieses Gesetzes sind jedoch die Urlaubersatzleistung und die aliquot gebührenden Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen, da diese Entgeltbestandteile auch bei sonstigen (nicht mit Dienstleistungsscheck entlohnten) Arbeitsverhältnissen für die Beurteilung, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, unbeachtlich sind.

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Ansprüche soll eine Orientierungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelegt werden, welche ausgehend von den maßgeblichen Mindestlohntarifen das jeweils gebührende Mindestentgelt unter Berücksichtigung der anteiligen Sonderzahlungen sowie der Ersatzleistung für den Urlaub enthält.

#### **Zu § 2:**

Als Ergebnis des Begutachtungsverfahrens sollen die Verpflichtungen des Arbeitgebers klarer gefasst werden. Dies betrifft sowohl die Überprüfung der Arbeitsberechtigung des Arbeitnehmers (Abs. 1) als auch die ausdrückliche Klarstellung, dass der Arbeitgeber die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes und des für das jeweilige Bundesland anzuwendenden Mindestlohntarif einzuhalten hat und das Entgelt daher auch die Urlaubersatzleistung sowie die aliquoten Sonderzahlungen zu enthalten hat (Abs. 3).

Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer - entsprechend der bei einfachen Haushaltstätigkeiten üblichen Vorgangsweise - jeweils am Ende jedes Arbeitstages entlohnen. Der Arbeitnehmer wird dadurch in die Lage versetzt, den Dienstleistungsscheck umgehend zur Einlösung zu bringen (Abs. 2).

Die auf der e-card eingetragene Sozialversicherungsnummer ist geprüft und eindeutig einer bestimmten Person zugeordnet. Im Jahre 2006 wird nahezu die gesamte Wohnbevölkerung in Österreich über eine e-card verfügen. Anhand der e-card wird im Hinblick auf den durchgeführten Abgleich mit dem Zentralen Melderegister (ZMR) auch der Wohnort des Inhabers bekannt sein (Abs. 4).

Weiters wird berücksichtigt, dass trotzdem sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite Personen tätig werden können, die noch über keine e-card verfügen und eine solche vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger erst vergeben werden muss (Abs. 6 und § 3 Abs. 4).

Da für eine ordnungsgemäße Abwicklung mit einigen wenigen Daten auf dem Dienstleistungsscheck allein nicht das Auslangen gefunden werden kann und auch nicht jeder einzelne Dienstleistungsscheck mit zahlreichen Daten belastet werden soll, ist für die erstmalige Beschäftigung eines Arbeitnehmers sowie im Falle von Änderungen die Aushändigung eines Beiblattes vorgesehen, auf dem der Arbeitnehmer alle über die Merkmale des einzelnen Arbeitseinsatzes hinaus erforderlichen Daten ausfüllen soll. Durch die vorgesehene Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Beiblatt soll die Richtigkeit der Angaben auf den Dienstleistungsschecks bestätigt werden. (Abs. 5).

Für den Arbeitgeber sollen mit der Übergabe der entsprechenden Anzahl von Dienstleistungsschecks, die das Entgelt unter Berücksichtigung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften einschließlich des jeweils anzuwendenden Mindestlohntarifs abdecken, sämtliche Entgeltverpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer sowie auch sämtliche sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen erfüllt sein.

Für den Arbeitgeber wird es ratsam sein, sich die Übergabe der Dienstleistungsschecks vom Arbeitnehmer bestätigen zu lassen, um einen entsprechenden Nachweis zu haben.

Auf Grund der Einwendungen in der Begutachtung zur Frage einer allfälligen Rückabwicklung wurde im vorliegenden Gesetzentwurf klar gestellt, dass Dienstleistungsschecks jedenfalls gültig bleiben. Darüber hinaus gehende Ansprüche zwischen den Vertragspartnern, weil etwa nicht nur einfache, sondern eine besondere Ausbildung erfordernde Tätigkeiten erbracht wurden oder ein länger dauerndes oder unbefristetes Dienstverhältnis mit zusätzlichen arbeitsrechtlichen Ansprüchen vorliegt, können in einem Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht geklärt werden. Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis sind gemäß § 50 Abs. 1 Z 1 ASGG Arbeitsrechtssachen, die gemäß § 1 ASGG der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit unterliegen (Abs. 7).

#### **Zu § 3:**

Für eine ordnungsgemäße Abwicklung der Einlösung von Dienstleistungsschecks ist es unumgänglich, dass auch der Arbeitnehmer bestimmte Verpflichtungen erfüllt. Er hat dem Arbeitgeber seine e-card, aus der sein Name und seine geprüfte Sozialversicherungsnummer ersichtlich sind, vorzulegen. Weiters hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsberechtigung nachzuweisen, die sich insbesondere aus der Staatsbürger-

schaft, einem Niederlassungsnachweis, einem Befreiungsschein oder einer Arbeiterlaubnis ergeben kann (Abs. 1).

Die Übermittlung der Dienstleistungsschecks an die nach seinem Wohnort zuständige Gebietskrankenkasse soll wegen der versicherungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere hinsichtlich der Krankenversicherung, innerhalb eines vertretbaren Zeitraumes, jedenfalls bis zum Ablauf des Folgemonates, abgeschlossen sein (Abs. 2).

Die Angabe der Staatsangehörigkeit soll die Überprüfung der Arbeitsberechtigung erleichtern und auch entsprechende statistische Auswertungen der mit Dienstleistungsscheck entlohnten Arbeitnehmer ermöglichen.

Wenn der Arbeitnehmer über ein Konto bei einer Sparkasse oder Bank verfügt, so soll er dieses angeben, da die Kosten der Auszahlung sonst wesentlich höher sind. Da jedoch damit zu rechnen ist, dass ein Teil der Arbeitnehmer kein Konto hat und auch nicht in der Lage ist, ein solches zu eröffnen, kann die Angabe eines Kontos nicht zwingend vorgesehen werden (Abs. 3).

#### **Zu § 4:**

In welchen Stückelungen Dienstleistungsschecks angeboten werden und wer den Vertrieb durchführt, soll nicht im Gesetz geregelt, sondern jeweils - unter Berücksichtigung des üblichen Lohnniveaus für einfache Haushaltstätigkeiten - nach praktischen Erfordernissen entschieden werden. Es könnte zB ein Dienstleistungsscheck um 10,20 Euro verkauft werden. Davon sind 10 Euro Entgelt, 14 Cent Unfallversicherungsbeitrag und 6 Cent Verwaltungsanteile. Zur Abgeltung von Arbeitstätigkeiten mit kürzeren Zeiteinheiten könnte auch ein Dienstleistungsscheck um 5,10 Euro angeboten werden. Davon wären dann 5 Euro Entgelt, 7 Cent Unfallversicherungsbeitrag und 3 Cent Verwaltungsanteile. Vorstellbar wäre auch, dass ein Dienstleistungsscheck um 20,40 Euro angeboten wird. Davon wären dann 20 Euro Entgelt, 28 Cent Unfallversicherungsbeitrag und 12 Cent Verwaltungsanteile.

Der Unfallversicherungsbeitrag beträgt gemäß § 51 Abs. 1 Z 2 ASVG 1,4 % der allgemeinen Beitragsgrundlage (des Entgelts) und ist gemäß § 51 Abs. 3 ASVG vom Dienstgeber zu tragen.

Es ist davon auszugehen, dass ein Arbeitgeber in einem Haushalt in der Regel nicht Arbeitnehmer in größerer Zahl in nennenswertem Umfang mit Dienstleistungsschecks beschäftigen wird und daher die mit Dienstleistungsschecks abgegoltenen Entgelte in einem Kalendermonat kaum jemals die für die Entrichtung einer Dienstgeberabgabe maßgebliche eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze (2005: 485,19 Euro) überschreiten werden. Sollte jedoch in Einzelfällen diese Grenze überschritten werden, wird der Arbeitgeber eine Dienstgeberabgabe nach dem Dienstgeberabgabengesetz (DAG), BGBl. I Nr. 28/2003, zu entrichten haben.

Ob der Arbeitnehmer nach dem ASVG einen Beitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung zu entrichten hat, hängt davon ab, ob sein monatliches Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet oder ob er bei geringfügigem Entgelt eine Selbstversicherung beantragt hat. Allfällige Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung werden von der Gebietskrankenkasse vorgeschrieben. Ein Abzug derartiger Beiträge vom Dienstleistungsscheckentgelt ist nicht vorgesehen.

Ein Arbeitslosenversicherungsbeitrag ist nicht zu entrichten. Da eine Entlohnung mit Dienstleistungsschecks nur in Betracht kommt, wenn das Entgelt aus einem Dienstverhältnis (oder mehreren Dienstverhältnissen) mit einem Arbeitgeber die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet und Dienstnehmer, die nach der Höhe des Entgelts geringfügig beschäftigt sind, gemäß § 1 Abs. 2 lit. d AIVG von der Versicherungspflicht ausgenommen sind, kann in der Arbeitslosenversicherung keine Pflichtversicherung vorliegen.

Die anhand der e-card richtig eingetragene Sozialversicherungsnummer von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglicht eine einfache Zuordnung zur jeweiligen Person. Da jedoch mit Abschreibfehlern bei der Sozialversicherungsnummer gerechnet werden muss, soll auch der Name des Arbeitnehmers angeführt werden. Dadurch sollen eine richtige Zuordnung sowie allenfalls erforderliche Rückfragen ermöglicht und missbräuchliche Verwendungen von Dienstleistungsschecks verhindert werden. Kann die Identität von Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder der Beschäftigungstag trotzdem nicht festgestellt werden, so wird eine Bearbeitung und Einlösung der betroffenen Dienstleistungsschecks nur möglich sein, wenn der Arbeitnehmer sich meldet und seinen Anspruch (zB durch einen bei ihm verbliebenen Abschnitt) nachweisen kann.

Der Beschäftigungstag ist von Bedeutung für die Sozialversicherung und im Falle eines Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung auch für die Arbeitslosenversicherung.

Nach geltender Rechtslage (§ 50 AIVG) ist bei Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung dem Arbeitsmarktservice jede Erwerbstätigkeit zu melden. Das gilt daher auch für Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 1 dieses Bundesgesetzes.

Überschreitet das Entgelt aus Dienstverhältnissen mit mehreren Arbeitgebern die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt an den Beschäftigungstagen gemäß § 12 AIVG keine Arbeitslosigkeit vor. Auf das Arbeitslosengeld (die Notstandshilfe) an den übrigen Tagen sind bei einer vorübergehenden (kürzer als vier Wochen vereinbarten) Beschäftigung gemäß § 21a AIVG 90 vH des über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Entgelts anzurechnen.

#### **Zu den §§ 5 bis 7:**

Die organisatorische Zuständigkeit der Gebietskrankenkassen soll nicht bedeuten, dass die Gebietskrankenkassen alle Vorgänge im Zusammenhang mit Dienstleistungsschecks selbst erledigen müssen, sondern nur, dass es ihre Aufgabe ist, für eine funktionierende Abwicklung zu sorgen. Wesentlich für den erfolgreichen Einsatz von Dienstleistungsschecks wird vor allem ein optimales Vertriebsnetz sein. Idealvorstellung ist, dass für jeden Haushalt im Rahmen der täglichen Besorgungen auch die Möglichkeit zum Erwerb von Dienstleistungsschecks besteht. Das bedeutet, dass die Dienstleistungsschecks möglichst wohnraumnah angeboten werden sollen. Das könnte zB in Postämtern oder Trafiken sein.

Die Trägerkonferenz im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger soll eine Gebietskrankenkasse als Kompetenzzentrum bestimmen. Die als Kompetenzzentrum eingerichtete Gebietskrankenkasse soll für die Ausschreibung und den Vertragsabschluss zuständig sein. Die Herstellung der Dienstleistungsschecks könnte sowohl durch den Vertreiber als auch durch einen gesonderten Hersteller erfolgen. Neben einer möglichst kostengünstigen Herstellung und einfachen Handhabung der Dienstleistungsschecks wird vor allem der Fälschungssicherheit hohe Aufmerksamkeit zu schenken sein. Durch die Zuweisung einer Gesamtverantwortung an die Gebietskrankenkassen bzw. insbesondere an die als Kompetenzzentrum eingerichtete Gebietskrankenkasse ohne Festlegungen im Detail soll der Spielraum für eine optimale Umsetzung unter Berücksichtigung praktischer Erfahrungen geschaffen werden.

Angestrebt werden soll auch, dass die Arbeitnehmer ihre Dienstleistungsschecks mit so geringem finanziellem und organisatorischem Aufwand wie möglich übermitteln können.

Um das In-Verkehr-Bringen gefälschter Dienstleistungsschecks zu verhindern, müssen entsprechende Sicherheitsmerkmale erfüllt sein.

Durch die Anknüpfung der örtlichen Zuständigkeit der Gebietskrankenkassen an den Wohnort der Arbeitnehmer ist gewährleistet, dass auch bei Arbeitstätigkeiten für Haushalte in verschiedenen Bundesländern keine Zersplitterung der Zuständigkeit eintreten kann und die damit verbundenen Probleme vermieden werden können.

Die Sozialversicherung wird von den Sozialversicherungsträgern in Selbstverwaltung vollzogen. Andere durch Gesetz übertragene Aufgaben sind jeweils im übertragenen Wirkungsbereich zu vollziehen. Das gilt auch für die Handhabung des Dienstleistungsschecksystems.

Die Abgeltung der zur Vollziehung notwendigen Aufwendungen soll - soweit diese durch den Verwaltungskostenanteil nicht gedeckt sind - aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik erfolgen. Die getrennte Ermittlung der Aufwendungen soll auch eine eingehende Bewertung der Auswirkungen des Dienstleistungsscheckgesetzes im Zuge der vorgesehenen Evaluierung ermöglichen.

#### **Zu § 8:**

Die Mitwirkungsverpflichtungen sind zur Klärung offener Fragen erforderlich und ermöglichen auch eine Beratung durch die betroffenen Sozialversicherungsträger und durch das Arbeitsmarktservice.

#### **Zu § 9:**

Das Arbeitsmarktservice ist nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) für die Erteilung und Dokumentation von Arbeitsberechtigungen für ausländische Staatsbürger zuständig. Bereits derzeit gibt es einen - für eine sparsame, wirtschaftliche und zweckmäßige Vollziehung unerlässlichen - automatisierten Datenaustausch zwischen den Sozialversicherungsträgern und dem Arbeitsmarktservice. Es ist beabsichtigt, dass dem Arbeitsmarktservice auch die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Dienstleistungsscheck in automationsunterstützter Weise zur Kenntnis gebracht wird. Anhand der Staatsbürgerschaft (Inländer und Staatsangehörige der EU-15 sowie von Zypern und Malta, Schweiz, Liechtenstein, Island und Norwegen) wird für das Arbeitsmarktservice bereits die bestehende Arbeitsberechtigung eines großen Teils der Beschäftigten feststehen. Für einen weiteren Teil werden vom Arbeitsmarktservice erteilte oder bestätigte Arbeitsberechtigungen oder Niederlassungsbewilligungen vorliegen.

Zum Zweck des eindeutigen Nachweises der Arbeitsberechtigung gegenüber dem Arbeitgeber werden ausländische Arbeitnehmer, die auf Grund besonderer persönlicher Umstände wie etwa als Ehegatten von österreichischen Staatsbürgern oder von freizügigen Staatsangehörigen eines EWR-Staates oder der Schweiz vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen sind, in der Regel über eine entsprechende Bestätigung des Arbeitsmarktservice verfügen.

Hinsichtlich allfällig noch verbleibender ausländischer Arbeitnehmer, deren Arbeitsberechtigung zweifelhaft ist, soll das Arbeitsmarktservice zu klären versuchen, ob eine Arbeitsberechtigung aus bisher nicht bekannten Gründen vorliegt. Bei Fehlen einer Arbeitsberechtigung und wenn das Arbeitsmarktservice das Vorliegen einer Berechtigung nicht klären kann, zB weil der Arbeitnehmer seine Mitwirkung verweigert, hat das Arbeitsmarktservice Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Die Bezirksverwaltungsbehörde verfügt über die nötigen Mittel zur Klärung der Arbeitsberechtigung; insbesondere kann sie den Ausländer als Zeugen vorladen.

Arbeitgeber, die Zweifel an der Arbeitsberechtigung eines Ausländers haben, können vom Arbeitsmarktservice eine Auskunft über die Arbeitsberechtigung des Ausländers verlangen.

Ausländische Arbeitnehmer, die in Haushalten gegen Entlohnung mit Dienstleistungsscheck arbeiten wollen und noch über keinen Nachweis ihrer Arbeitsberechtigung verfügen, können beim Arbeitsmarktservice einen Antrag auf Feststellung ihrer Arbeitsberechtigung stellen. Jene neuen EU-Bürger aus Ost- und Südosteuropa, die bereits das Recht auf Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben, haben Anspruch auf eine Bestätigung des Arbeitsmarktservice gemäß § 32a Abs. 2 AuslBG und begünstigten Familienangehörigen ist eine Bestätigung gemäß § 3 Abs. 8 oder § 32a Abs. 3 AuslBG auszustellen.

#### **Zu § 10:**

Gemäß § 28 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975, ist die Beschäftigung eines Ausländers ohne entsprechende Erlaubnis mit Geldstrafe von 1 000 bis 5 000 Euro und im Wiederholungsfall von 2 000 bis 10 000 Euro zu bestrafen. Trotz der Möglichkeit der außerordentlichen Milderung der Strafe gemäß § 20 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG), BGBl. Nr. 52/1991, wonach die Mindeststrafe bis zur Hälfte unterschritten werden kann, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe beträchtlich überwiegen, ist eine derart hohe Strafdrohung für die mit Dienstleistungsscheck entlohnten geringfügigen Beschäftigungen im Haushalt nicht angemessen.

Die Sonderbestimmung orientiert sich an § 21 Abs. 1 VStG. Nach dieser Bestimmung kann die Behörde ohne weiteres Verfahren von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden des Beschuldigten geringfügig ist und die Folgen der Übertretung unbedeutend sind. Sie kann den Beschuldigten jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den Beschuldigten von weiteren strafbaren Handlungen gleicher Art abzuhalten.

Die sachliche Rechtfertigung für eine andere Ahndung der unerlaubten Beschäftigung von Ausländern im Rahmen des DLSG liegt darin, dass den Strafdrohungen des § 28 AuslBG der typisierte Unrechts- und Schuldgehalt einer unerlaubten Beschäftigung durch auf Gewinn gerichtete (gewerbliche) Unternehmen unter Berücksichtigung der daraus lukrierten Vorteile zu Grunde liegt, während für die Zielgruppe und die Zielsetzungen des DLSG, nämlich auch privaten Haushalten mit geringem Einkommen personennahe und nicht gewerbliche Dienstleistungen zu ermöglichen, andere Maßstäbe für den Unrechts- und Schuldgehalt anzulegen sind.

#### **Zu § 11:**

Die Umsetzung und die Auswirkungen dieses Bundesgesetzes sollen evaluiert werden, um eine Optimierung der Vollziehung zu ermöglichen und auch allfälligen legislativen Änderungsbedarf feststellen zu können.

#### **Zu § 12:**

Die Verweisungen auf andere Bundesgesetze beziehen sich auf die jeweils geltende Fassung.

Weiters wird klar gestellt, dass geltende arbeitsrechtliche Regelungen aufrecht bleiben, soweit sich nicht aus diesem Bundesgesetz Abweichendes ergibt.

#### **Zu § 13:**

Ungeachtet der in diesem Bundesgesetz aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen sollen die Regelungen für Frauen und für Männer gelten.

#### **Zu § 14:**

Die Vollziehungszuständigkeit richtet sich nach dem Bundesministeriengesetz.



**Zu § 15:**

Mit dem Dienstleistungsscheck wird in Österreich völliges Neuland betreten. Die Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen erfordert daher eine längere Legisvakanz, während der die unumgänglichen Vorbereitungsarbeiten geleistet werden können.

**Zu Art. 2 (ASVG):****Zu Z 1 (§ 4 Abs. 2):**

Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, sollen auf jeden Fall Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG sein. Auf freie Dienstnehmer ist daher das Dienstleistungsscheckgesetz nicht anwendbar. In Haushalten beschäftigte freie Dienstnehmer bleiben weiterhin versicherungsfrei.

**Zu Z 2 (§ 5 Abs. 2):**

Für Dienstleistungsscheckbezieher soll ausschließlich die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2005: 323,46 Euro) Anwendung finden.

Je nachdem, ob das Entgelt den oben genannten Betrag über- oder unterschreitet, tritt Vollversicherung oder Teilversicherung in der Unfallversicherung ein. Dabei werden auch Entgelte aus vollversicherten „normalen“ Dienstverhältnissen bzw. Entgelte aus geringfügigen Beschäftigungen, die nicht mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, zusammengerechnet.

**Zu Z 3 (§ 12 Abs. 7):**

Die Pflichtversicherung von Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, beginnt mit dem ersten Tag des ersten Dienstverhältnisses im Kalendermonat.

Sie endet bezüglich des mit Dienstleistungsscheck entlohten Dienstverhältnisses mit Ende des Kalendermonates, für den ein Dienstleistungsscheck bei der zuständigen Gebietskrankenkasse eingelöst wurde. Die Pflichtversicherung endet daher bei den gegenständlichen Dienstverhältnissen immer mit einem Monatsletzen unabhängig davon, wann die Tätigkeit im gegenständlichen Kalendermonat tatsächlich beendet wurde.

**Zu den Z 4, 5 und 6 (§ 19a Abs. 2 Z 1 und Z 3 sowie Abs. 3 Z 1):**

Die Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte soll auch für Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, Anwendung finden. Adaptierungen sollen den besonderen Verhältnissen dieser Personengruppe - etwa dem Umstand, dass der Urlaubsanspruch in Geld abgegolten wird - Rechnung tragen und eine durchgehende Versicherung auch für Zeiten, in denen keine Beschäftigung ausgeübt wird, ermöglichen. Gemäß § 77 Abs. 2a ASVG beträgt der monatliche Beitrag für Selbstversicherte 45,64 Euro (Wert für 2005); davon entfallen 27,3 % auf die Krankenversicherung und 72,7 % auf die Pensionsversicherung.

**Zu Z 7 (§ 19a Abs. 5):**

Selbstversicherte bei geringfügiger Beschäftigung, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, sind grundsätzlich der Pensionsversicherung der Arbeiter zugehörig.

**Zu Z 8 (§ 30 Abs. 4 erster Satz):**

Die örtliche Zuständigkeit der Gebietskrankenkasse soll sich nach dem Wohnsitz der Person richten, die mit Dienstleistungsschecks entlohnt wird.

**Zu den Z 9 und 10 (§ 35 Abs. 4 lit. c und § 41 Abs. 6):**

Für Dienstverhältnisse, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, soll der Dienstnehmer selbst meldepflichtig sein. Der Dienstgeber (Haushalt) ist durch die Übergabe des vollständig ausgefüllten Schecks samt allfälligem Beiblatt an den Dienstnehmer von allen sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen entbunden.

**Zu Z 11 (§ 53a Abs. 3):**

Für Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, und die in mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen stehen, soll der im § 53a Abs. 3 genannte Pauschalbeitrag zur Anwendung kommen. Der Beitragssatz in der Pensionsversicherung beträgt daher 10,25 % und in der Krankenversicherung 3,95 %.

Den Unfallversicherungsbeitrag von 1,4 % hat der Dienstgeber (Haushalt) gemeinsam mit dem Verwaltungskostenanteil beim Kauf des Dienstleistungsschecks zu entrichten.

**Zu Z 12 (§ 85 Abs. 2):**

Für Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, soll der Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung grundsätzlich nur dann entstehen, wenn sie die Dienstleistungsschecks rechtzeitig bei der Gebietskrankenkasse einlösen. Erfolgt die Tätigkeit etwa im März, dann wäre der Scheck bis spätestens 30. April des entsprechenden Kalenderjahres einzulösen, damit ein Leistungsanspruch in der Krankenversicherung entstehen kann. Dadurch soll die nachträgliche Herbeiführung einer Leistungsverpflichtung zu Lasten der Krankenversicherung verhindert werden.

**Zu Z 13 bis Z 18 (Neunter Teil, Abschnitt Ib):**

Die Sonderbestimmungen des ASVG über die Pflichtversicherung bei doppelter oder mehrfacher geringfügiger Beschäftigung sollen auch auf Personen Anwendung finden, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden.

Durch die Änderung im § 471g ASVG soll verhindert werden, dass bedingt durch die häufig vorkommenden kurzfristigen Beschäftigungen im Bereich der einfachen Tätigkeiten im Haushalt die besondere Formalversicherung unterbrochen wird und wieder beantragt werden müsste.

Anders als bei „normalen“ mehrfachen geringfügigen Beschäftigungen, bei denen die Beiträge einmal im Jahr (September) durch die Kasse vorgeschrieben werden, soll bei Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, diese Vorschrift monatlich erfolgen. Hat eine solche Person allerdings auch ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis bzw. ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, das nicht mit Dienstleistungsscheck entlohnt wird, so wird sie nochmals dem jährlichen Beitragsvorschreibungslauf unterworfen.

**Zu Z 19 (Schlussbestimmungen):**

Die sozialversicherungsrechtlichen Änderungen sollen mit 1. Jänner 2006 in Kraft treten.

**Zu Art. 3 (AMPFG):**

Die Regelung über die Finanzierung der Aufwendungen nach dem DLSG soll an die Stelle der auf Grund der im Vorjahr beschlossenen und mit Jahresbeginn 2005 in Kraft getretenen Pensionsharmonisierung gegenstandslosen Überweisungsbestimmung im § 1 Abs. 2 Z 12 treten. Gleichzeitig soll die gegenstandslose Bestimmung des § 6 Abs. 2 aus dem Rechtsbestand entfernt werden.

**Zu Art. 4 (Einkommensteuergesetz 1988):**

Einkünfte aus Dienstleistungsschecks stellen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit dar. Das Dienstleistungsscheckgesetz verwendet die Begriffe Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitsverhältnis usw.

Bezieher von Einkünften aus Dienstleistungsschecks werden im Regelfall unter der Besteuerungsgrenze von 10 900 Euro jährlich liegen. Zu einer Besteuerung wird es praktisch nur dann kommen, wenn die Einkünfte aus Dienstleistungsschecks neben anderen Einkünften bezogen werden (zB einer Pension oder einer anderen nichtselbständigen Tätigkeit). In diesen Fällen ist eine Pflichtveranlagung vorzunehmen, die bei Übersteigen der Steuerfreizone zu einer Nachzahlung führt.

Eine Endbesteuerung im Sinne des § 69 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 wurde deshalb nicht gewählt, da diese auch dann, wenn nur Einkünfte unter der Besteuerungsgrenze bezogen werden, automatisch zu einer Steuerbelastung und damit zu einer Schlechterstellung gegenüber der (in solchen Fällen keine Steuerpflicht ergebenden) Regelbesteuerung führen würde. Das träfe vor allem die Bezieher geringer Einkommen, während für die Bezieher höherer Einkünfte eine ungerechtfertigte Besserstellung eintreten würde.

Die vorgeschlagene Änderung sieht eine Lohnzettelübermittlung nach Ablauf des Jahres zur Durchführung einer allfälligen Veranlagung vor. Laufend ist keine Lohnsteuer einzubehalten. Die Formulierung lehnt sich an jene des § 69 Abs. 5 des Einkommensteuergesetzes 1988 an und berücksichtigt auch eine (praktisch steuerfreie) Komponente im Ausmaß eines Siebentels der Bezüge für zwei Sonderzahlungen.

Unter dem Finanzamt der Betriebsstätte ist das nach dem Standort der jeweiligen Gebietskrankenkasse zuständige Finanzamt zu verstehen.

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird auch klargestellt, dass ein Zufluss erst bei Einlösung des Dienstleistungsschecks gegeben ist.

**Zu Art. 5 (ASGG):**

Streitigkeiten aus einem dem DLSG unterliegenden Arbeitsverhältnis werden in der Regel solche über Ansprüche nach § 50 Abs. 1 Z 1 ASGG sein. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass zwischen der Gebietskrankenkasse und dem Arbeitnehmer bei der Einlösung von Dienstleistungsschecks Auseinandersetzungen entstehen, zB über die Frage, wie viele Schecks zur Einlösung vorgelegt worden sind. Wegen des

untrennbaren Zusammenhangs mit dem Arbeitsverhältnis soll für solche Streitigkeiten die Zuständigkeit des Arbeits- und Sozialgerichts vorgesehen werden. Die Bezugnahme auf Entgeltansprüche stellt klar, dass Streitigkeiten über Sozialversicherungsfragen (Beiträge oder Leistungen) von diesem Tatbestand nicht erfasst werden; dafür gelten die entsprechenden Regelungen.

## Textgegenüberstellung

Geltende Fassung:

Vorgeschlagene Fassung:

### Artikel 2

#### Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

##### § 4. (1) ... .

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG 1988 oder
2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen.

(4) bis (6) ... .

##### § 5. (1) ... .

(2) Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn es

1. für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens 24,84 Euro, insgesamt jedoch von höchstens 323,46 Euro gebührt oder
2. für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 323,46 Euro gebührt.

Keine geringfügige Beschäftigung liegt hingegen vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den in Z 2 genannten Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil

##### § 4. (1) ... .

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. Als Dienstnehmer gelten jedenfalls Personen, die mit Dienstleistungsscheck nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. xxx/2005, entlohnt werden. Als Dienstnehmer gilt jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 lohnsteuerpflichtig ist, es sei denn, es handelt sich um

1. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. a oder b EStG 1988 oder
2. Bezieher von Einkünften nach § 25 Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen.

(4) bis (6) ... .

##### § 5. (1) ... .

(2) Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn es

1. für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens 24,84 Euro, insgesamt jedoch von höchstens 323,46 Euro gebührt oder
2. für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 323,46 Euro gebührt.

Keine geringfügige Beschäftigung liegt hingegen vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den in Z 2 genannten Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil

- infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit) oder
- die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Auch gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger nach dem Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, nicht als geringfügig, außer während der Zeit

- eines Beschäftigungsverbotes gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, oder
- eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15a, 15b und 15d MSchG und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern- Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzgeld nach dem Karenzgeldgesetz (KGG), BGBl. I Nr. 47/1997.

An die Stelle der im ersten Satz genannten Beträge treten ab Beginn jedes Beitragsjahres (§ 242 Abs. 10) die unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1) vervielfachten Beträge.

**§ 12.** (1) bis (6) ... .

**§ 19a.** (1) ... .

(2) Die Selbstversicherung beginnt

1. bei der erstmaligen Inanspruchnahme mit dem Tag des Beginnes der geringfügigen Beschäftigung, wenn der Antrag binnen sechs Wochen nach diesem Zeitpunkt gestellt wird,
2. sonst mit dem der Antragstellung folgenden Tag, im Falle der Beendigung der Selbstversicherung nach Abs. 3 Z 2 oder 3 jedoch frühestens nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach dieser Beendigung.

- infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit) oder
- die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Auch gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger nach dem Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, nicht als geringfügig, außer während der Zeit

- eines Beschäftigungsverbotes gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, oder
- eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15a, 15b und 15d MSchG und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern- Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzgeld nach dem Karenzgeldgesetz (KGG), BGBl. I Nr. 47/1997.

Auf Beschäftigungsverhältnisse, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, ist ausschließlich die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (Z 2) anzuwenden. An die Stelle der im ersten Satz genannten Beträge treten ab Beginn jedes Beitragsjahres (§ 242 Abs. 10) die unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1) vervielfachten Beträge.

**§ 12.** (1) bis (6) ... .

(7) Die Pflichtversicherung von Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, endet bezüglich dieses Beschäftigungsverhältnisses mit Ablauf des Kalendermonates, für den ein Dienstleistungsscheck bei der örtlich zuständigen Gebietskrankenkasse eingelöst wurde.

**§ 19a.** (1) ... .

(2) Die Selbstversicherung beginnt

1. a) bei der erstmaligen Inanspruchnahme mit dem Tag des Beginnes der geringfügigen Beschäftigung, wenn der Antrag binnen sechs Wochen nach diesem Zeitpunkt gestellt wird, und
  - b) bei Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, mit dem Tag des Beginnes der ersten Beschäftigung, wenn der Antrag spätestens bis zum Ablauf des nächsten Kalendermonates gestellt wird,
2. sonst mit dem der Antragstellung folgenden Tag, im Falle der Beendigung der Selbstversicherung nach Abs. 3 Z 2 oder 3 jedoch frühestens nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach dieser Beendigung,
3. bei Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden und nach

(3) Die Selbstversicherung endet

1. mit dem Wegfall der Voraussetzungen;
2. mit dem Tag des Austrittes;
3. wenn der fällige Beitrag nicht binnen zwei Monaten nach Ablauf des Monats, für den er gelten soll, gezahlt worden ist, mit dem Ende des Monats, für den zuletzt ein Beitrag entrichtet worden ist.

(4) ... .

(5) Die nach Abs. 1 Selbstversicherten sind dem Zweig der Pensionsversicherung zugehörig, in dem zuletzt Pflichtversicherung bestand. Waren sie bisher nicht in der Pensionsversicherung pflichtversichert, so sind sie der Pensionsversicherung der Arbeiter zugehörig.

(6) ... .

**§ 30.** (1) bis (3) ... .

(4) Für die nach § 8 Abs. 1 Z 1 lit. c Pflichtversicherten richtet sich die örtliche Zuständigkeit der Gebietskrankenkasse nach dem Wohnsitz des Versicherten; ist ein solcher nicht gegeben, ist die Wiener Gebietskrankenkasse örtlich zuständig.

(5) ... .

**§ 35.** (1) bis (3) ... .

(4) Der Dienstnehmer hat die in den §§ 33 und 34 vorgeschriebenen Meldungen selbst zu erstatten,

- a) wenn der Dienstgeber die Vorrechte der Exterritorialität genießt oder wenn dem Dienstgeber im Zusammenhang mit einem zwischenstaatlichen Vertrag oder der Mitgliedschaft Österreichs bei einer internationalen Organisation besondere Privilegien oder Immunitäten eingeräumt sind, oder

§ 471f in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert waren, am Tag nach dem Ende dieser Pflichtversicherung.

(3) Die Selbstversicherung endet

1. mit dem Wegfall der Voraussetzungen; für Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, fallen die Voraussetzungen mit Ablauf des ersten Kalendermonates weg, wenn für zwei aufeinander folgende Kalendermonate kein Dienstleistungsscheck eingelöst wird;
2. mit dem Tag des Austrittes;
3. wenn der fällige Beitrag nicht binnen zwei Monaten nach Ablauf des Monats, für den er gelten soll, gezahlt worden ist, mit dem Ende des Monats, für den zuletzt ein Beitrag entrichtet worden ist.

(4) ... .

(5) Die nach Abs. 1 Selbstversicherten sind dem Zweig der Pensionsversicherung zugehörig, in dem zuletzt Pflichtversicherung bestand. Waren sie bisher nicht in der Pensionsversicherung pflichtversichert, so sind sie der Pensionsversicherung der Arbeiter zugehörig. Waren sie bisher nicht in der Pensionsversicherung pflichtversichert oder sind sie auf Grund des Bezuges von Dienstleistungsschecks versichert, so sind sie der Pensionsversicherung der Arbeiter zugehörig.

(6) ... .

**§ 30.** (1) bis (3) ... .

(4) Für die nach § 8 Abs. 1 lit. c Pflichtversicherten und für Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, richtet sich die örtliche Zuständigkeit der Gebietskrankenkasse nach dem Wohnsitz des Versicherten; ist ein solcher nicht gegeben, ist die Wiener Gebietskrankenkasse örtlich zuständig.

(5) ... .

**§ 35.** (1) bis (3) ... .

(4) Der Dienstnehmer hat die in den §§ 33 und 34 vorgeschriebenen Meldungen selbst zu erstatten,

- a) wenn der Dienstgeber die Vorrechte der Exterritorialität genießt oder wenn dem Dienstgeber im Zusammenhang mit einem zwischenstaatlichen Vertrag oder der Mitgliedschaft Österreichs bei einer internationalen Organisation besondere Privilegien oder Immunitäten eingeräumt sind, oder

b) wenn der Dienstgeber im Inland keine Betriebsstätte (Niederlassung, Geschäftsstelle, Niederlage) hat.

§ 41. (1) bis (5) ... .

§ 53a. (1) und (2) ... .

(3) Vollversicherte, die in einem oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen stehen, haben hinsichtlich dieser geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse einen Pauschalbeitrag zu leisten. Für jeden Kalendermonat beträgt dieser Pauschalbeitrag für die im § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a genannten Personen 13,65 %, für alle anderen Personen 14,2 % der allgemeinen Beitragsgrundlage. Davon entfallen

a) auf die Krankenversicherung als allgemeiner Beitrag

- für die im § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a genannten Personen 3,15 %,
- für alle anderen Personen 3,7 %

und als Zusatzbeitrag 0,25 %,

b) auf die Pensionsversicherung als allgemeiner Beitrag 9,25 % und als Zusatzbeitrag 1 %.

(4) ... .

§ 85. Die Ansprüche auf die Leistungen aus der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung entstehen in dem Zeitpunkt, in dem die im Zweiten, Dritten und Vierten Teil dieses Bundesgesetzes hierfür vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt werden.

b) wenn der Dienstgeber im Inland keine Betriebsstätte (Niederlassung, Geschäftsstelle, Niederlage) hat oder

c) wenn das Beschäftigungsverhältnis dem Dienstleistungsscheckgesetz unterliegt.

§ 41. (1) bis (5) ... .

(6) Die Meldung nach § 35 Abs. 4 lit. c wird bei Personen, die dem Dienstleistungsscheckgesetz unterliegen, durch die Übermittlung des Dienstleistungsschecks sowie eines allfälligen Beiblattes im Sinne des § 3 Abs. 3 DLSG erfüllt.

§ 53a. (1) und (2) ... .

(3) Vollversicherte, die in einem oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach diesem Bundesgesetz oder dem Dienstleistungsscheckgesetz stehen, haben hinsichtlich dieser geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse einen Pauschalbeitrag zu leisten. Für jeden Kalendermonat beträgt dieser Pauschalbeitrag für die im § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a genannten Personen 13,65 %, für alle anderen Personen 14,2 % der allgemeinen Beitragsgrundlage. Davon entfallen

a) auf die Krankenversicherung als allgemeiner Beitrag

- für die im § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a genannten Personen 3,15 %,
- für alle anderen Personen 3,7 %

und als Zusatzbeitrag 0,25 %,

b) auf die Pensionsversicherung als allgemeiner Beitrag 9,25 % und als Zusatzbeitrag 1 %.

(4) ... .

§ 85. (1) Die Ansprüche auf die Leistungen aus der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung entstehen in dem Zeitpunkt, in dem die im Zweiten, Dritten und Vierten Teil dieses Bundesgesetzes hierfür vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt werden.

(2) Bei Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, entsteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung nur dann, wenn die für das Bestehen der Pflichtversicherung maßgeblichen Dienstleistungsschecks spätestens bis zum Ablauf des nächsten Kalendermonates an die zuständige Gebietskrankenkasse übermittelt wurden, es sei denn, dass der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin schwer wiegende Gründe für die verspätete Übermitt-

### **Sonderbestimmungen über die Pflichtversicherung bei doppelter oder mehrfacher geringfügiger Beschäftigung**

**§ 471f.** Diese Sonderbestimmungen gelten für Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner für Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie für die im § 4 Abs. 1 Z 6 und 11 genannten Personen, wenn deren monatliche allgemeine Beitragsgrundlagen (§ 44a) aus zwei oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen den im § 5 Abs. 2 Z 2 angeführten Betrag übersteigen bzw. voraussichtlich übersteigen werden (§ 471g).

**§ 471g.** Hat eine nach Anwendung des § 44a nicht der Vollversicherung unterliegende Person dem Versicherungsträger glaubhaft mitgeteilt, daß ihre monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen aus zwei oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen den im § 5 Abs. 2 Z 2 angeführten Betrag im monatlichen Durchschnitt voraussichtlich übersteigen werden, so besteht ab dem Zeitpunkt, für den erstmals die Beiträge entrichtet worden sind, eine besondere Formalversicherung. § 21 Abs. 2 und 3 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß die besondere Formalversicherung

1. auch dann endet, wenn die formalversicherte Person die im ersten Satz genannte Mitteilung widerruft;
2. auch der Pflichtversicherung nach diesem Abschnitt gleichzuhalten ist.

Die Mitteilung ist einer Meldung gemäß § 56 gleichzuhalten.

**§ 471h.** (1) Die Pflichtversicherung beginnt in dem Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind, und zwar rückwirkend mit jenem Tag, an dem in diesem Kalendermonat erstmalig eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen worden ist.

(2) ...

lung nachweist.

### **Sonderbestimmungen über die Pflichtversicherung bei doppelter oder mehrfacher geringfügiger Beschäftigung nach diesem Bundesgesetz oder dem Dienstleistungsscheckgesetz**

**§ 471f.** Diese Sonderbestimmungen gelten für Dienstnehmer und ihnen gemäß § 4 Abs. 4 gleichgestellte Personen, ferner für Heimarbeiter und ihnen gleichgestellte Personen sowie für die im § 4 Abs. 1 Z 6 und 11 genannten Personen, wenn deren monatliche allgemeine Beitragsgrundlagen (§ 44a) aus zwei oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach diesem Bundesgesetz oder dem Dienstleistungsscheckgesetz den im § 5 Abs. 2 Z 2 angeführten Betrag übersteigen bzw. voraussichtlich übersteigen werden (§ 471g).

**§ 471g.** Hat eine nach Anwendung des § 44a nicht der Vollversicherung unterliegende Person dem Versicherungsträger glaubhaft mitgeteilt, daß ihre monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen aus zwei oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach diesem Bundesgesetz oder dem Dienstleistungsscheckgesetz den im § 5 Abs. 2 Z 2 angeführten Betrag im monatlichen Durchschnitt voraussichtlich übersteigen werden, so besteht ab dem Zeitpunkt, für den erstmals die Beiträge entrichtet worden sind, eine besondere Formalversicherung. § 21 Abs. 2 und 3 sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß die besondere Formalversicherung

1. auch dann endet, wenn die formalversicherte Person die im ersten Satz genannte Mitteilung widerruft;
2. auch der Pflichtversicherung nach diesem Abschnitt gleichzuhalten ist.

Die Mitteilung ist einer Meldung gemäß § 56 gleichzuhalten. Für Personen, die mit Dienstleistungsscheck entlohnt werden, endet die besondere Formalversicherung mit Ablauf des ersten Kalendermonates, wenn für zwei aufeinander folgende Kalendermonate kein Dienstleistungsscheck eingelöst wird.

**§ 471h.** (1) Die Pflichtversicherung beginnt in dem Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind, und zwar rückwirkend mit jenem Tag, an dem in diesem Kalendermonat erstmalig eine geringfügige Beschäftigung nach diesem Bundesgesetz oder dem Dienstleistungsscheckgesetz aufgenommen worden ist.

(2) ...



§ 471l. (1) und (2) ...

§ 621. ....

§ 471l. (1) und (2) ...

#### **Beiträge für Personen, die dem Dienstleistungsscheckgesetz unterliegen**

§ 471m. Bei Personen, die dem Dienstleistungsscheckgesetz unterliegen, und bei denen das Entgelt den Betrag nach § 5 Abs. 2 Z 2 überschreitet, sind die Beiträge auf Grund der vorgelegten Dienstleistungsschecks vom zuständigen Krankenversicherungsträger monatlich vorzuschreiben.

§ 621. ....

#### **Schlussbestimmungen zu Art. 2 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005**

§ 622. Die §§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 2, 12 Abs. 7, 19a Abs. 2, Abs. 3 Z 1 und Abs. 5, 30 Abs. 4, 35 Abs. 4 lit. b und c, 41 Abs. 6, 53a Abs. 3, 85, 471f, 471g, 471h und 471m sowie die Überschrift zu Abschnitt Ib des Neunten Teiles samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

### **Artikel 3**

#### **Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes**

§ 1. (1) ...

(2) Die Einnahmen gemäß Abs. 1 sind für folgende Ausgaben zu verwenden:

1. bis 11. ... ,
12. für Überweisungen an Träger der Pensionsversicherung gemäß § 6 Abs. 2 und

13. ...

(3) und (4) ...

§ 6. (1) ...

(2) Das Arbeitsmarktservice hat in den Jahren 2005 und 2006 unter der Voraussetzung, dass § 44 Abs. 1 Z 13 ASVG in der Fassung des Pensionsharmonisierungsgesetzes noch nicht anzuwenden ist, aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik je 228 000 000 Euro an die Pensionsversicherungsanstalt zur pauschalen Abgeltung der Aufwendungen für vorzeitige Alterspensionen bei Arbeitslosigkeit zu überweisen.

§ 1. (1) ...

(2) Die Einnahmen gemäß Abs. 1 sind für folgende Ausgaben zu verwenden:

1. bis 11. ... ,
12. für die Abgeltung der Personal- und Sachaufwendungen der Gebietskrankenkassen nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl. I Nr. xxx/2005, und

13. ...

(3) und (4) ...

§ 6. (1) ...

(3) Das Arbeitsmarktservice ist berechtigt, im Jahr 2005 bis zu 6 800 000 Euro und im Jahr 2006 bis zu 20 100 000 Euro aus den für Zwecke der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung nicht verwendeten Mitteln für Leistungen gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 zu verwenden.

(4) Das Arbeitsmarktservice hat ab dem Jahr 2007 aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik für Zwecke der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung einen 21 801 850 Euro nicht übersteigenden Betrag in jener Höhe, um den die erforderlichen Zahlungen den Bundesvoranschlag für diesen Zweck überschreiten, an den Bund zu überweisen.

§ 10. (1) bis (27) ... .

(2) Das Arbeitsmarktservice ist berechtigt, im Jahr 2005 bis zu 6 800 000 Euro und im Jahr 2006 bis zu 20 100 000 Euro aus den für Zwecke der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung nicht verwendeten Mitteln für Leistungen gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 zu verwenden.

(3) Das Arbeitsmarktservice hat ab dem Jahr 2007 aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik für Zwecke der unternehmensbezogenen Arbeitsmarktförderung einen 21 801 850 Euro nicht übersteigenden Betrag in jener Höhe, um den die erforderlichen Zahlungen den Bundesvoranschlag für diesen Zweck überschreiten, an den Bund zu überweisen.

§ 10. (1) bis (27) ... .

(28) § 1 Abs. 2 Z 12 und § 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

#### Artikel 4

#### Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

§ 41. (1) Sind im Einkommen lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten, so ist der Steuerpflichtige zu veranlagern, wenn

1. und 2. ... ;
3. im Kalenderjahr Bezüge gemäß § 69 Abs. 2, 3, 5 oder 6 zugeflossen sind,
4. und 5. ... .

(2) bis (4) ... .

§ 69. (1) bis (6) ... .

§ 124b. 1. bis 120. ... .

§ 41. (1) Sind im Einkommen lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten, so ist der Steuerpflichtige zu veranlagern, wenn

1. und 2. ... ;
3. im Kalenderjahr Bezüge gemäß § 69 Abs. 2, 3, 5, 6 oder 7 zugeflossen sind,
4. und 5. ... .

(2) bis (4) ... .

§ 69. (1) bis (6) ... .

(7) Bei Auszahlung von Bezügen im Sinne des Dienstleistungsscheckgesetzes haben die Gebietskrankenkassen bis 31. Jänner des folgenden Kalenderjahres einen Lohnzettel (§ 84) zur Berücksichtigung dieser Bezüge im Veranlagungsverfahren auszustellen und an das Finanzamt der Betriebsstätte zu übermitteln. In diesem Lohnzettel ist ein Siebentel der ausgezahlten Bezüge als sonstiger Bezug gemäß § 67 Abs. 1 auszuweisen. Ein vorläufiger Lohnsteuerabzug hat zu unterbleiben.

§ 124b. 1. bis 120. ... .

121. § 41 Abs. 1 Z 3 und § 69 Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

## **Artikel 5**

### **Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes**

**§ 4.** (1) Für die im § 50 Abs. 1 genannten Rechtsstreitigkeiten ist nach Wahl des Klägers örtlich zuständig.

1. und 2. ... ;
3. in den Fällen der Z 5, 5a und 6 nur das Gericht, in dessen Sprengel
  - a) die Bauarbeiter-Urlaubskasse beziehungsweise die Gehaltskasse ihren Sitz oder
  - b) der Kläger seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat.

**§ 50.** (1) Arbeitsrechtssachen sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten

1. bis 6. ... ;
7. zwischen Arbeitnehmern und der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) oder gleichartigen Leistungsträgern im Zusammenhang mit gesetzlichen Abfertigungsansprüchen.

**§ 98.** (1) bis (12) ... .

**§ 4.** (1) Für die im § 50 Abs. 1 genannten Rechtsstreitigkeiten ist nach Wahl des Klägers örtlich zuständig.

1. und 2. ... ;
3. in den Fällen der Z 5, 5a und 6 nur das Gericht, in dessen Sprengel
  - a) die Bauarbeiter-Urlaubskasse beziehungsweise die Gehaltskasse ihren Sitz oder
  - b) der Kläger seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat;
4. in den Fällen der Z 8 nur das Gericht, in dessen Sprengel
  - a) die Gebietskrankenkasse ihren Sitz oder
  - b) der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat.

**§ 50.** (1) Arbeitsrechtssachen sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten

1. bis 6. ... ;
7. zwischen Arbeitnehmern und der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) oder gleichartigen Leistungsträgern im Zusammenhang mit gesetzlichen Abfertigungsansprüchen;
8. zwischen Arbeitnehmern und einer Gebietskrankenkasse über Entgeltansprüche aus der Einlösung von Dienstleistungsschecks nach dem Dienstleistungsscheckgesetz, BGBl. I Nr. xxx/2005.

**§ 98.** (1) bis (12) ... .

(13) § 4 Abs. 1 und § 50 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2005 treten mit 1. Jänner 2006 in Kraft.