

«Name»  
«Anrede»  
«Titel»«Vorname»«Nachname»  
«zH»  
«Straße» «ON»  
«Postleitzahl» «Ort»  
«Land»

Name/Durchwahl:  
Mag. Roland Sauer /2175  
Dr. Peter Heit /6378

Geschäftszahl:  
BMWA-433.001/5029-II/1/2004

Antwortschreiben bitte unter Anführung  
der Geschäftszahl an die E-Mail-Adresse  
post@bmwa.gv.at richten.

Betreff: Legistik; Dienstleistungsscheckgesetz; Aussendung zur Begutachtung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt unter Hinweis auf die Vereinbarung über den Konsultationsmechanismus den Entwurf eines Bundesgesetzes samt Erläuterungen mit dem Ersuchen, eine allfällige Stellungnahme bis spätestens 3.2.2005 bekannt zu geben. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt eine Stellungnahme nicht eingelangt sein, wird angenommen, dass vom do. Standpunkt gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben sind.

Im Hinblick auf die Entschließung des Nationalrates anlässlich der Verabschiedung des Geschäftsordnungsgesetzes, BGBl.Nr. 178/1961, ersucht das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 25 Ausfertigungen der do. Stellungnahme zum Gesetzentwurf dem Präsidium des Nationalrates, dem von hier aus 25 Exemplare des Gesetzentwurfes übermittelt wurden, zuzuleiten und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gegenüber darauf hinzuweisen. Zusätzlich wird ersucht, die

Stellungnahmen nach Möglichkeit auch elektronisch anher und an die Parlamentsdi-  
rektio n (begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at) zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen  
Wien, am 22.12.2004  
Für den Bundesminister:  
Dr.iur. Ingrid Nowotny

Elektronisch gefertigt.



## Entwurf

**Bundesgesetz über den Dienstleistungsscheck (Dienstleistungsscheckgesetz – DLSG)**

Der Nationalrat hat beschlossen:

**Geltungsbereich**

§ 1. (1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern mit natürlichen Personen zur Erbringung von haushaltstypischen Dienstleistungen in deren Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet abgeschlossen werden, soweit die Entgeltgrenze nicht überschritten wird und die Entlohnung mit Dienstleistungsscheck vereinbart wird.

(2) Arbeitsberechtigt ist, wer zur Aufnahme einer Beschäftigung im Bundesgebiet oder im jeweiligen Bundesland ohne Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung berechtigt ist.

(3) Haushaltstypische Dienstleistungen sind insbesondere

1. Reinigungsarbeiten;
2. Kinderbetreuung;
3. einfache Hilfestellungen bei der Haushaltsführung, insbesondere Alten- und Krankenbetreuungstätigkeiten, soweit diese keine Ausbildung erfordern, wie Unterstützung beim Einkauf;
4. einfache Gartenarbeiten wie Rasen mähen oder Laub rechen.

(4) Befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne des Abs. 1 können ohne zahlenmäßige Begrenzung und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden, ohne dass dadurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht.

(5) Die Entgeltgrenze gilt für sämtliche Entgelte aus Arbeitsverhältnissen eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitgeber in einem Kalendermonat und entspricht der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 142/2004.

**Dienstleistungsscheck**

§ 2. (1) Arbeitsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 1 sind spätestens unmittelbar nach Beendigung mit Dienstleistungsscheck zu entlohnen. Mit der Übergabe von Dienstleistungsschecks im Wert des zu leistenden Arbeitsentgelts an den Arbeitnehmer sind sämtliche Entgeltverpflichtungen und sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers auf Grund von Arbeitsverhältnissen gemäß § 1 Abs. 1 erfüllt.

(2) Der Dienstleistungsscheck hat folgende Merkmale zu enthalten:

1. den Wert,
2. den Preis,
3. ein Feld für die Sozialversicherungsnummer des Arbeitgebers,
4. ein Feld für die Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers,
5. ein Feld für den Beschäftigungszeitraum und
6. ein Feld für die Beantragung der Kranken- und der Pensionsversicherung trotz geringfügigen Entgelts.

(3) Der Wert des Dienstleistungsschecks entspricht dem Entgelt. Der Preis des Dienstleistungsschecks besteht aus dem Entgelt, dem Unfallversicherungsbeitrag und dem Verwaltungskostenanteil. Der Verwaltungskostenanteil beträgt 0,6 vH des Entgelts. Der Beitrag zur Unfallversicherung und der Verwaltungskostenanteil sind vom Arbeitgeber zu tragen. Soweit Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung zu entrichten sind, sind diese - mit Ausnahme jenes Beitragsteiles in der Pensionsversicherung, der als Partnerleistung auf den Bund entfällt - vom Arbeitnehmer zu tragen.

(4) Der Dienstleistungsscheck ist nur gültig, wenn die Felder gemäß Abs. 2 Z 3 bis 5 ausgefüllt sind.

(5) Der Arbeitnehmer hat den Dienstleistungsscheck nach Ende des Arbeitsverhältnisses spätestens im Folgemonat dem Arbeitsmarktservice oder einem vom Arbeitsmarktservice bestimmten Dienstleister zu übermitteln. Die Gültigkeit des Dienstleistungsschecks endet jedenfalls drei Jahre nach Ende des Beschäftigungszeitraumes.

(6) Ist ein Arbeitnehmer in einem Kalendermonat bei mehreren Arbeitgebern gemäß § 1 Abs. 1 beschäftigt, so hat er dafür Sorge zu tragen, dass das mit Dienstleistungsschecks erzielte Entgelt den zweifachen Wert der Entgeltgrenze gemäß § 1 Abs. 5 nicht übersteigt, da übermittelte Dienstleistungsschecks nur bis zu diesem Wert berücksichtigt werden dürfen.

(7) Das Arbeitsmarktservice hat dem Arbeitnehmer das nach Abzug allfälliger Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung verbleibende Entgelt jeweils an einem bestimmten Tag im Monat für einen Monat im Nachhinein über die Österreichische Postsparkasse auf ein Scheckkonto des Leistungsbeziehers bei der Österreichischen Postsparkasse oder auf ein Girokonto des Leistungsbeziehers bei einer anderen inländischen Kreditunternehmung auszuzahlen. Ist die Überweisung auf ein Konto nicht möglich, so hat die Auszahlung der Leistungen jeweils an einem bestimmten Tag im Monat für einen Monat bar im Nachhinein über die Österreichische Postsparkasse zu erfolgen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen kann das Arbeitsmarktservice jeweils eine Sonder- oder Zwischenauszahlung veranlassen.

(8) Die von den Arbeitnehmern zu entrichtende Gebühr für Krankenscheine (§ 135 Abs. 3 ASVG) und Zahnbehandlungsscheine (§ 153 Abs. 4 ASVG) ist vom auszahlenden Betrag einzubehalten.

#### **Organisation**

§ 3. (1) Das Arbeitsmarktservice hat die organisatorischen Voraussetzungen für den Einsatz von Dienstleistungsschecks zu schaffen. Das Arbeitsmarktservice hat dafür einen eigenen Geschäftsbereich mit einem eigenen Rechnungskreis einzurichten. Die Personal- und Sachausgaben des Arbeitsmarktservice sind aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik zu bestreiten.

(2) Das Arbeitsmarktservice kann unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie der Gewährleistung eines flächendeckenden Angebotes der Dienstleistungsschecks Dienstleister heranziehen.

(3) Die Mitwirkung bei der Berechnung und die Zahlbarstellung der gemäß § 2 Abs. 7 auszahlenden Entgelte obliegen nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 bis 4 des Bundesgesetzes über die Bundesrechenzentrum GmbH, BGBl. Nr. 757/1996, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 71/2003, der Bundesrechenzentrum GmbH. Generelle Änderungen in der Höhe dieser Entgelte sind auf Mitteilung des Arbeitsmarktservice von der Bundesrechenzentrum GmbH vorzunehmen, sofern sie automationsunterstützt durchführbar sind.

(4) Das Arbeitsmarktservice hat Richtlinien für den Einsatz und den Umgang mit Dienstleistungsschecks zu erlassen. Diese Richtlinien bedürfen der Zustimmung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit.

(5) Der Dienstleistungsscheck muss Sicherheitsmerkmale aufweisen, die eine Aufdeckung gefälschter Dienstleistungsschecks ermöglichen.

(6) Das Arbeitsmarktservice hat dafür Sorge zu tragen, dass die erforderlichen Meldungen an die Sozialversicherungsträger erfolgen. Das Arbeitsmarktservice kann mit den betroffenen Sozialversicherungsträgern und mit dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger Vereinbarungen über die Art und Weise der Meldung und Beitragsabfuhr treffen.

#### **Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung**

§ 4. (1) Arbeitsverhältnisse nach § 1 Abs. 1 begründen eine Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, wenn das aus ihnen gebührende Entgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Für diese Pflichtversicherung gelten, soweit im Folgenden nicht

anderes bestimmt wird, die Bestimmungen des ASVG und des Allgemeinen Pensionsgesetzes – APG, BGBl. I Nr. xxx/2004.

(2) Die Pflichtversicherung beginnt mit dem ersten Tag des (erstbegründeten) Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 und endet mit Ablauf des Kalendermonates, für den ein oder mehrere Dienstleistungsschecks übermittelt wurden.

(3) Das Arbeitsmarktservice oder ein von ihm bestimmter Dienstleister hat unverzüglich nach Übermittlung des (der) Dienstleistungsschecks die beschäftigte Person bei der zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden.

(4) Beitragsgrundlage für die Pflichtversicherung ist das Entgelt aus den Arbeitsverhältnissen nach § 1 Abs. 1; für die Ermittlung der Beitragsgrundlage ist dieses Entgelt nicht mit Entgelt aus anderen Erwerbstätigkeiten zusammenzurechnen.

(5) Der Beitrag zur Krankenversicherung beläuft sich auf 5 %, der Beitrag zur Unfallversicherung auf 1,4 % und der Beitrag zur Pensionsversicherung auf 22,8 % der Beitragsgrundlage. Der Beitrag zur Pensionsversicherung ist im Ausmaß von 15 % durch die pflichtversicherte Person mit Dienstleistungsscheck und im Ausmaß von 7,8 % durch den Bund als Partnerleistung zu tragen. Die Partnerleistung ist dem Arbeitsmarktservice monatlich im erforderlichen Ausmaß unter Bedachtnahme auf die Kassenlage des Bundes zu bevorschussen.

(6) Das Arbeitsmarktservice hat die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung an die zuständige Gebietskrankenkasse und die Beiträge zur Unfallversicherung an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt zu überweisen.

#### **Teilpflichtversicherung in der Unfallversicherung**

**§ 5.** (1) Arbeitsverhältnisse nach § 1 Abs. 1 begründen eine Teilpflichtversicherung in der Unfallversicherung, wenn das aus ihnen gebührende Entgelt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt. Für diese Teilpflichtversicherung gelten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, die Bestimmungen des ASVG.

(2) Die Teilpflichtversicherung beginnt mit dem ersten Tag des (erstbegründeten) Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 und endet mit Ablauf des Kalendermonates, für den ein oder mehrere Dienstleistungsschecks übermittelt wurden.

(3) Das Arbeitsmarktservice oder ein von ihm bestimmter Dienstleister hat unverzüglich nach Übermittlung des (der) Dienstleistungsschecks die beschäftigte Person bei der zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden.

(4) Beitragsgrundlage für die Teilpflichtversicherung ist das Entgelt aus den Arbeitsverhältnissen nach § 1 Abs. 1; für die Ermittlung der Beitragsgrundlage ist dieses Entgelt nicht mit Entgelt aus anderen Erwerbstätigkeiten zusammenzurechnen.

(5) Der Beitrag zur Teilpflichtversicherung beläuft sich auf 1,4 % der Beitragsgrundlage.

(6) Das Arbeitsmarktservice hat die Beiträge zur Teilpflichtversicherung an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt zu überweisen.

#### **Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung**

**§ 6.** (1) Jede nach § 5 teilpflichtversicherte Person kann sich auf Antrag in der Kranken- und Pensionsversicherung selbstversichern; der Antrag ist auf dem Dienstleistungsscheck zu vermerken. Für diese Selbstversicherung gelten die Bestimmungen über die Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung nach § 19a ASVG, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Selbstversicherung beginnt mit dem ersten Tag des (erstbegründeten) Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 1 und endet mit Ablauf des Kalendermonates, für den ein oder mehrere Dienstleistungsschecks mit einem Vermerk nach Abs. 1 übermittelt wurden (§ 3 Abs. 4).

(3) Das Arbeitsmarktservice oder ein von ihm bestimmter Dienstleister hat unverzüglich nach Übermittlung eines Dienstleistungsschecks, der einen Vermerk nach Abs. 1 enthält, die beschäftigte Person bei der zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden.

(4) Beitragsgrundlage für die Selbstversicherung ist der Betrag nach § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG.

(5) Der Beitrag zur Krankenversicherung beläuft sich auf 5 %, der Beitrag zur Pensionsversicherung auf 22,8 % der Beitragsgrundlage. Der Beitrag zur Pensionsversicherung ist im Ausmaß von 15 % durch die selbstversicherte Person und im Ausmaß von 7,8 % durch den Bund als Partnerleistung zu tragen. Die Partnerleistung ist dem Arbeitsmarktservice monatlich im erforderlichen Ausmaß unter Bedachtnahme auf die Kassenlage des Bundes zu bevorschussen.

(6) Soweit der Beitrag zur Krankenversicherung und der durch die selbstversicherte Person zu tragende Beitragsteil zur Pensionsversicherung nicht durch den (die) übermittelten Dienstleistungsscheck(s) gedeckt sind, sind der selbstversicherten Person die nicht gedeckten Beitragsteile vom Arbeitsmarktservice vorzuschreiben.

(7) Das Arbeitsmarktservice hat die Beiträge zur Selbstversicherung an die zuständige Gebietskrankenkasse zu überweisen.

#### **Leistungen aus der Krankenversicherung**

§ 7. Die nach diesem Bundesgesetz krankenversicherten Personen haben lediglich Anspruch auf Sachleistungen. Dieser Anspruch besteht auch in jenem Kalendermonat fort, der dem Ende der Versicherung folgt.

#### **Dienstgeberabgabe**

§ 8. (1) Für Arbeitsverhältnisse nach § 1 Abs. 1 ist keine Dienstgeberabgabe nach dem Dienstgeberabgabengesetz – DAG, BGBl. I Nr. 28/2003, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 142/2004, zu entrichten.

(2) Für die Ermittlung der Dienstgeberabgabe ist das Entgelt aus den Arbeitsverhältnissen nach § 1 Abs. 1 nicht mit Entgelt aus anderen Erwerbstätigkeiten zusammenzurechnen.

#### **Arbeitslosenversicherung**

§ 9. (1) Überschreiten die Entgelte aus Arbeitsverhältnissen nach § 1 Abs. 1 die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, so liegt im jeweiligen Beschäftigungszeitraum keine Arbeitslosigkeit im Sinne des § 12 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977 (WV), zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 142/2004, vor.

(2) Gebührt an den beschäftigungslosen Tagen Arbeitslosengeld (Notstandshilfe), so sind die mit Dienstleistungsscheck erzielten, die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschreitenden Entgelte als Einkommen aus vorübergehender Erwerbstätigkeit gemäß § 21a AIVG anzurechnen.

#### **Mitwirkungsverpflichtungen**

§ 10. (1) Personen, die Arbeitsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 1 ausüben, haben dem Arbeitsmarktservice, den Trägern der Sozialversicherung und den vom Arbeitsmarktservice oder den Trägern der Sozialversicherung beauftragten Dienstleistern die zur Vollziehung dieses Bundesgesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Nachweise zu erbringen.

(2) Arbeitgeber, die Arbeitsverhältnisse gemäß § 1 Abs. 1 eingehen, haben dem Arbeitsmarktservice, den Trägern der Sozialversicherung und den vom Arbeitsmarktservice oder den Trägern der Sozialversicherung beauftragten Dienstleistern die zur Vollziehung dieses Bundesgesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

#### **Evaluierung**

§ 11. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat dafür zu sorgen, dass die Umsetzung und die Auswirkungen dieses Bundesgesetzes spätestens zwei Jahre nach In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes evaluiert werden.

#### **Verhältnis zu anderen Rechtsvorschriften**

§ 12. (1) Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt wird, bleiben die sonstigen arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere jene des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, unberührt.

#### **Sprachliche Gleichbehandlung**

§ 13. Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

#### **Vollziehung**

§ 14. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit betraut.

#### **In-Kraft-Treten**

§ 15. Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Oktober 2005 in Kraft. Vorbereitungen zur Durchführung dieses Bundesgesetzes können bereits ab dem Tag nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes

begonnen werden. Vereinbarungen und Verträge können bereits ab dem Tag nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes geschlossen werden.

## **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 Kinderbetreuung, von Einkauf, Reinigung, Gartenarbeiten und Altenbetreuung) 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 nicht gewerblicher Dienstleistungen 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 nimmt die Anzahl der Benutzer von 4 000 Personen im Jahr 2006 auf bis zu 20 000 Personen im Jahr 2010 zu. 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 600 000 € geschätzt. Insgesamt werden im ersten Jahr laufende Kosten (einschließlich Herstellung und Vertrieb) von bis zu 850 000 € angenommen. Es wird davon ausgegangen, dass die Kosten von rund 1,70 € pro Dienstleistungsscheck (im Einführungsjahr) mit Zunahme des Umsatzes an Dienstleistungsschecks auf deutlich unter 1 € sinken werden. An Entwicklungskosten insbesondere zum Aufbau eines EDV-Systems zur Verarbeitung der eingelösten Dienstleistungsschecks werden rund 700 000 € (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 €. Diese steigen bis zum Jahr 2010 auf bis zu 350 000 € jährlich. Die Mehrausgaben werden voraussichtlich geringer sein.

In der Krankenversicherung ist im Jahr 2006 mit Mehreinnahmen von bis zu 100 000 € zu rechnen. Diese steigen bis zum Jahr 2010 auf bis zu 500 000 € jährlich. Die Mehrausgaben werden voraussichtlich geringer sein.

In der Pensionsversicherung ist im Jahr 2006 mit Mehreinnahmen von bis zu 300 000 € zu rechnen. Diese steigen bis zum Jahr 2010 auf bis zu 1 500 000 € jährlich. Dazu kommt jeweils noch die so genannte Partnerleistung des Bundes in Höhe von 7,8 % der Bemessungsgrundlage, die auf den Bundeshaushalt insgesamt keine Auswirkung hat (Abgangsminderung in Höhe der Partnerleistung). Mit nennenswerten Mehrausgaben ist in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

Weiters ist mit Einsparungen der Länder beim Sozialhilfeaufwand zu rechnen.

#### Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 („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.

Nicht erfasst werden daher:

- 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.

Erfasst werden nur befristete Arbeitsverhältnisse, wobei in der Praxis die Arbeitsverhältnisse für einen bestimmten Zeitraum, zB vier Stunden an einem bestimmten Tag, abgeschlossen werden. 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. 5). 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 und Norwegen. Weiters fallen darunter alle Inhaber eines Niederlassungsnachweises, eines Befreiungsscheines und einer Arbeitserlaubnis. Eine Ausweitung des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials durch bisher in Österreich nicht oder nur nach Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den Arbeitgeber auf einem bestimmten Arbeitsplatz arbeitsberechtigte Ausländer ist nicht vorgesehen. Für Hilfstätigkeiten im Haushaltsbereich sind auf dem Arbeitsmarkt genügend Arbeitskräfte vorhanden. Im Hinblick auf den Charakter der Tätigkeiten im Haushalt kommt die Durchführung von Verfahren zur Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung für den Arbeitgeber nicht in Betracht.

Abs. 3 enthält eine beispielhafte Aufzählung der erfassten Tätigkeiten. Es handelt sich dabei durchwegs um Hilfstätigkeiten bzw. unterstützende Tätigkeiten, die keine besondere Ausbildung erfordern. Vom Geltungsbereich erfasst sind daher beispielsweise Lernhilfe- und Hausaufgabenbetreuung, nicht aber die Tätigkeiten eines Hauslehrers.

Um der besonderen Natur der Hilfstätigkeiten in Haushalten zu entsprechen, wird in Abs. 4 eine ausdrückliche Ausnahme vom Kettenarbeitsverbot verankert. Befristete Arbeitsverhältnisse können daher wiederholt und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden, ohne dass hierdurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht. Als Beispiel ist die Beschäftigung einer Reinigungskraft anzuführen, die jede Woche einmal für fünf Stunden im Haushalt tätig ist.

Die sachliche Rechtfertigung für die Zulässigkeit der wiederholten Befristung liegt in den besonderen Rahmenbedingungen der „Branche“ Privathaushalte, in der Art der Dienstleistung, die ähnlich einem Werk ist, vor allem aber in der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern angestrebten Flexibilität, die sich in einer relativ freien Vereinbarung auf beiden Seiten und einer lockeren Bindung auch im Hinblick auf einen neuerlichen Vertragsabschluss manifestiert. Dazu kommt der rechtspolitische Regelungszweck der Bekämpfung illegaler Beschäftigung und des Herausholens der Beschäftigung im Haushalt aus der Grauzone.

Aus dieser Struktur des Arbeitsverhältnisses ergeben sich folgende arbeitsrechtliche Konsequenzen:

- die vereinbarten (Stunden)Löhne müssen den vom Bundeseinigungsamt festgesetzten Mindestlohntarifen 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 Mindestlohntarif 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 daher neben dem Stundenlohn auch die Urlaubersatzleistung und die aliquot gebührenden Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

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 Zuschläge für die Sonderzahlungen sowie für die Ersatzleistung für den Urlaub enthält.

#### **Zu § 2:**

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.

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 wird daher damit gerechnet werden können, dass ein Dienstleistungsscheck um 10,20 € verkauft wird. Davon sind 10 € Entgelt, 14 Cent Unfallversicherungsbeitrag und 6 Cent Verwaltungskostenanteil. Zur Abgeltung von Arbeitstätigkeiten mit kürzeren Zeiteinheiten könnte auch ein Dienstleistungsscheck um 5,10 € angeboten werden. Davon wären dann 5 € Entgelt, 7 Cent Unfallversicherungsbeitrag und 3 Cent Verwaltungskostenanteil. Vorstellbar wäre auch, dass ein Dienstleistungsscheck um 20,40 € angeboten wird. Davon wären dann 20 € Entgelt, 28 Cent Unfallversicherungsbeitrag und 12 Cent Verwaltungskostenanteil.

Die Sozialversicherungsnummer von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglicht eine einfache Zuordnung zur jeweiligen Person. Dadurch können allenfalls erforderliche Rückfragen getätigt und missbräuchliche Verwendungen von Dienstleistungsschecks verhindert werden.

Der Beschäftigungszeitraum ist von Bedeutung für die Sozialversicherung und für die Arbeitslosenversicherung.

Das letzte Feld dient zur (allfälligen) Beantragung der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung.

Die Einlösung von Dienstleistungsschecks ist nur möglich, wenn die Sozialversicherungsnummern des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sowie der Beschäftigungszeitraum ausgefüllt sind. Ohne diese Mindestangaben ist eine für die Sozialversicherung unbedingte erforderliche Zuordnung nicht möglich.

Im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen ist eine umgehende Übermittlung der Dienstleistungsschecks erforderlich. Dennoch darf eine - aus verschiedenen Gründen eintretende - verspätete Übermittlung innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist nicht zum Verlust des Entgeltanspruches aus dem Arbeitsverhältnis führen.

Bei Überschreitung der Entgeltgrenze durch Arbeitsverhältnisse mit mehreren Arbeitgebern sollen die Entgelte nur bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze zu berücksichtigen sein.

Die Auszahlungsbestimmungen orientieren sich an den für Leistungsbezieher nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 gemäß § 51 Abs. 2 und 4 AIVG geltenden Regelungen.

### **Zu § 3:**

Die organisatorische Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice soll nicht bedeuten, dass das Arbeitsmarktservice alle Vorgänge im Zusammenhang mit Dienstleistungsschecks selbst erledigt, sondern nur, dass für eine funktionierende Abwicklung gesorgt wird. 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. Das AMS wird für die Ausschreibung und den Vertragsabschluss zuständig sein. Für die Herstellung der Dienstleistungsschecks könnte sowohl der Vertreiber als auch ein gesonderter Hersteller zuständig sein. 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 das Arbeitsmarktservice 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.

Wichtig für eine reibungslose und kostengünstige Abwicklung werden auch geeignete Vereinbarungen mit den Sozialversicherungsträgern bzw. dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger sein.

### **Zu den §§ 4 bis 7:**

Hier werden die erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen getroffen. Ohne die beitragsrechtliche Trennung von Entgelten, die Tätigkeiten im Haushalt mit Dienstleistungsschecks abgelten, und Entgelten aus sonstigen Erwerbstätigkeiten würden die Dienstleistungsschecks keine Erleichterung, sondern eine Erschwernis mit sich bringen. Im Hinblick auf die verbreitete Lohnsummenabrechnung stehen die genauen sozialversicherungspflichtigen Entgelte der in Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer erst viel später, zum Teil erst bis zur Mitte des Folgejahres, fest. Wenn die mit Dienstleistungsschecks abgegoltenen Entgelte geringfügig sind, könnte daher vielfach erst im Folgejahr festgestellt werden, ob Versicherungspflicht in der Krankenversicherung und in der Pensionsversicherung vorliegt. Es erscheint, abgesehen von der praktischen Notwendigkeit, auch sachlich gerechtfertigt, Entgelte aus spezifischen, abgrenzbaren Tätigkeiten im Haushalt gesondert zu behandeln und nicht mit Entgelten aus Erwerbstätigkeiten in Unternehmen zusammen zu rechnen. Beispielsweise kennt auch das Steuerrecht eine getrennte Behandlung der Einkünfte nach Erwerbsarten.

In der Krankenversicherung soll nur ein Anspruch auf Sachleistungen bestehen, da außerhalb der konkreten Tätigkeit kein Entgeltanspruch besteht und daher Krankengeld als Ersatzleistung für ein entgangenes Entgelt gar nicht in Betracht kommt. In der Regel wird ein im Haushalt beschäftigter und mit Dienstleistungsscheck entlohnter Arbeitnehmer jeden Monat - wenn auch vielleicht in unterschiedlichem Umfang - tätig werden und den Krankenversicherungsschutz jeweils auch im Folgemonat benötigen. Damit nicht alle Arbeitnehmer, wenn diese einen Krankenversicherungsschutz benötigen, bereits zu Beginn eines jeden Monats einen Dienstleistungsscheck mit dem Antrag auf Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung übermitteln müssen, was für alle Beteiligten eine Verdoppelung des Aufwandes bedeuten würde, soll der Krankenversicherungsschutz jeweils automatisch auch für den Folgemonat gelten.

Der nach diesem Bundesgesetz zu leistende Beitrag zur Krankenversicherung soll an die Stelle des allgemeinen Beitrages nach dem ASVG einschließlich sämtlicher Zusatz- und Ergänzungsbeiträge treten. Die Höhe des Beitrages zur Krankenversicherung berücksichtigt den Umstand, dass voraussichtlich ein großer Teil der mit Dienstleistungsscheck Beschäftigten bereits derzeit krankenversichert ist, sei es auf Grund einer anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer beitragsfreien oder beitragsbegünstigten Mitversicherung.

Der vom Arbeitnehmer zu leistende Pensionsversicherungsbeitrag soll durch einen Beitrag des Bundes ergänzt werden. Dadurch soll gewährleistet werden, dass mit Dienstleistungsscheck(s) abgegoltene Entgelte in der Pensionsversicherung gleich wie andere Entgelte aus einer Erwerbstätigkeit berücksichtigt werden.

**Zu § 8:**

Ausgehend von einer Durchschnittsbetrachtung 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 abgegoltene Entgelte kaum jemals die eineinhalbfache Geringfügigkeitsgrenze überschreiten werden. Eine Substitution von sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- oder Teilzeiddienstverhältnissen durch Beschäftigungen mit Dienstleistungsschecks ist in Haushalten nicht zu erwarten. Es soll daher generell keine Dienstgeberabgabe zu entrichten sein.

**Zu § 9:**

In der Arbeitslosenversicherung kann keine Pflichtversicherung vorliegen, da dieses Bundesgesetz nur gilt - und damit 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. Dienstnehmer, die nach der Höhe des Entgelts geringfügig beschäftigt sind, sind gemäß § 1 Abs. 2 lit. d AIVG von der Versicherungspflicht ausgenommen.

Überschreitet das Entgelt aus Dienstverhältnissen mit mehreren Arbeitgebern die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt an den Beschäftigungstagen keine Arbeitslosigkeit vor. Auf das Arbeitslosengeld (die Notstandshilfe) an den übrigen Tagen sind 90 vH des über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Entgelts anzurechnen. Dabei handelt es sich um keine Sonderregelung, sondern lediglich um eine Klarstellung, dass die diesbezüglichen Regelungen des AIVG gelten.

**Zu § 10:**

Die Melde- und Auskunftspflichten sind zur Klärung offener Fragen erforderlich und ermöglichen auch eine Beratung durch das Arbeitsmarktservice bzw. die betroffenen Sozialversicherungsträger.

Bereits nach geltender Rechtslage (§ 50 AIVG) ist bei Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung dem Arbeitsmarktservice jede Erwerbstätigkeit zu melden. Das gilt daher auch für Arbeitsverhältnisse nach diesem Bundesgesetz.

Eine jedenfalls zu klärende Frage ist jene nach der Arbeitsberechtigung des Arbeitnehmers. Im Regelfall wird diese dem Arbeitsmarktservice bekannt sein, da das Arbeitsmarktservice auch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) zu vollziehen hat und Berechtigungen nach dem AuslBG wie Befreiungsschein oder Arbeitserlaubnis vom AMS erteilt werden. Vielfach wird die Arbeitsberechtigung bereits auf Grund der Staatsbürgerschaft klar sein. In den verbleibenden Fällen haben die Beschäftigten dem Arbeitsmarktservice ihre Arbeitsberechtigung nachzuweisen.

**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 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.