

Der Dienstleistungsscheck

Nach dem Dienstleistungsscheckgesetz (BGBl I 45/2005, geändert durch 114/2005), das seit Anfang des Jahres 2006 in Kraft ist müssen Arbeitsverhältnisse grundsätzlich dann mit Dienstleistungsschecks entlohnt werden, wenn sie

- nach Ablauf des 31. Dezember 2005,
- von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern,
- mit natürlichen Personen,
- zur Erbringung von einfachen, haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten,
- auf längstens einen Monat befristet abgeschlossen werden.

Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse können mehrmals (unbegrenzt) wiederholt, und zwar auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden, ohne dass dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Dies stellt eine ausdrückliche Ausnahme vom Kettenarbeitsvertrag dar.

Das Entgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2006: EUR 333,16) nicht überschreiten. Andernfalls liegt ein "normales Arbeitsverhältnis" vor. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer am Ende des jeweiligen Arbeitstages mit dem Dienstleistungsscheck bezahlen. Der Wert des Dienstleistungsschecks entspricht dem Entgelt, das der Arbeitnehmer erhält. Der Preis besteht aus dem Entgelt, einem Unfallversicherungsbeitrag (1,4 Prozent) und einem Verwaltungskostenanteil in Höhe von 0,6 Prozent des Entgelts. Sowohl den Beitrag zur Unfallversicherung als auch die Verwaltungskosten übernimmt der Arbeitgeber. Dienstleistungsschecks kann man – zu EUR 5 oder EUR 10 – insbesondere in Trafiken und Postämtern kaufen.

Der Arbeitnehmer muss Arbeitsverhältnisse nach dem Dienstleistungsscheckgesetz selbst melden. Er schickt hierzu den Scheck sowie ein allfälliges Beiblatt an die zuständige Gebietskrankenkasse.

Bevor eine neue Haushaltshilfe ihre Arbeit aufnimmt, muss sich der Dienstgeber davon überzeugen, dass sie eine Arbeitsberechtigung besitzt. Beschäftigt er sie, obwohl sie keine Arbeitserlaubnis besitzt, stellt das – für den Arbeitgeber – einen Verwaltungsstraftatbestand dar. Der Dienstgeber muss weiters die Vorschriften des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes einhalten. Vereinbarte (Stunden-)Löhne müssen den festgesetzten Mindestlohntarifen entsprechen. Zusätzlich zum gebührenden Mindestlohn muss das Entgelt auch eine Abgeltung für nicht verbrauchten Urlaub sowie für anteilmäßige Sonderzahlungen enthalten. Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung sowie auf Pflegefreistellung - allerdings nur für den konkret vereinbarten Arbeitszeitraum nach dem Antritt des Arbeitsverhältnisses.

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin

Operngasse 7/21, A-1010 Wien

T (+43 1) 890 26 43 F (+43-1) 890 26 43 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at