

taxlex

ZEITSCHRIFT FÜR
STEUER UND BERATUNG
FEBRUAR 2006

02

Steuerrecht ■ Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht
für die betriebliche Praxis

49 – 96

Topthema

Beitragsprüfung durch die Gebietskrankenkasse

ACHTUNG:
Beilage – Werte 2006

Steueralltag

Veräußerung von Anteilen an KapGes (I)

Unternehmenssteuerrecht

Kehrtwende bei steuerlicher Behandlung von Forderungsverzichten bei KapGes Steuerneutrale Überführung von Wirtschaftsgegenständen im Unternehmen?

Sozialversicherungsrecht für die betriebliche Praxis

Der Dienstleistungsscheck (DLS)

Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis

Arbeitsverhältnisse ohne Kollektivvertrag

Schriftleitung:

Markus Achatz
Sabine Kirchmayr

Redaktion:

Dietmar Aigner
Gernot Aigner
Tina Ehrke-Rabel
Johann Fischerlehner
Friedrich Fraberger
Klaus Hirschler
Sabine Kanduth-Kristen
Georg Kofler
Roman Leitner
Niklas Schmidt
Friedrich Schrenk
Stefan Steiger
Gerhard Steiner
Johannes Stipsits
Gerald Toifl



Helwig Aubauer
Thomas Neumann
Günter Steinlechner

MANZ

Der Dienstleistungsscheck (DLS)

Mit 1. 1. 2006 tritt das Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG) in Kraft. Ziel und Zweck des Gesetzes ist es, die bestehende Schwarzarbeit in privaten Haushalten zu bekämpfen und gleichzeitig für Personen mit Pflichtschulabschluss bzw. geringerer Qualifizierung neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen

MARTIN FREUDHOFMEIER / STEFAN STEIGER

A. EINLEITUNG

Mit dem Dienstleistungsscheck wurde ein völlig neuartiges System, das frei von bürokratischen Hemmschwellen ausgestaltet ist, geschaffen. Ausgerichtet ist es für einfache haushaltstypische Tätigkeiten. Der Gesetzgeber sieht sich derzeit mit einer geschätzten Zahl von ca. 180.000 in Haushalten beschäftigten Personen konfrontiert, von denen jedoch nur rund 9.000 Personen bei der Sozialversicherung ordnungsgemäß angemeldet sind. Gegenständlicher Beitrag soll das System des DLS darstellen und auch auf sozialversicherungsrechtliche Folgen hinweisen.

B. BISHERIGE RECHTSGRUNDLAGEN FÜR HAUSHALTSTYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Der Gesetzgeber stellt für die Kooperation von Personen im Hinblick auf haushaltstypische Beschäfti-

gungen im Wesentlichen drei Konstruktionen zur Verfügung. Die Zusammenarbeit kann entweder auf Basis eines echten Dienstvertrags, auf Basis eines Werkvertrags oder auf Basis eines freien Dienstvertrags erfolgen.

Der Werkvertrag ist gem. seiner grundlegenden Systematik als Zielschuldverhältnis zu beurteilen. Es soll ein gewisses Werk hergestellt werden; mit Erreichung dieses Ziels endet der Werkvertrag automatisch. Es muss bei kritischer Betrachtung wohl davon ausgegangen werden, dass haushaltstypische Arbeiten wie zB die Reinigung einer Wohnung oder Rasenmähen in aller Regel keine Werkverträge sind, da zwischen den Vertragsparteien eine auf Dauer angelegte Kooperation beabsichtigt ist und diese auch „gelebt“

Dr. Martin Freudhofmeier ist Steuerberater in Wien. StB Dr. Stefan Steiger ist Geschäftsführer der Elixia Steuerberatungs GmbH, Fachvortragender und Fachbuchautor insb. auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts.

wird. Der Werkvertrag wird daher für haushaltstypische Tätigkeiten idR ausscheiden.

Denkbar wäre hingegen die Zusammenarbeit auf Basis eines freien Dienstvertrags. Der freie Dienstvertrag ist im Gegensatz zum Werkvertrag ein Dauer-schuldverhältnis, das den freien Dienstnehmer mit diversen Freiheitsrechten ausstattet. An dieser Stelle sind in erster Linie das generelle Vertretungsrecht, die freie Wahl des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit, etc zu nennen. Dies ist möglicherweise vorstellbar, doch scheitert die Anwendung eines freien Dienstvertrags nach Maßgabe des § 4 Abs 4 ASVG für haushaltstypische Tätigkeiten wohl daran, dass § 4 Abs 4 ASVG nur dann anwendbar ist, wenn ein „qualifizierter Dienstgeber (DG)“ gegeben ist. Ein qualifizierter DG ist nach der gesetzlichen Ausgestaltung idR jedoch ein Unternehmer, ein Verein oder eine Gebietskörperschaft.¹⁾ Eine Privatperson scheidet als DG eines freien Dienstvertrags nach Maßgabe des § 4 Abs 4 ASVG jedoch aus.

Damit verbleibt für die Zusammenarbeit in privaten Haushalten lediglich das echte Dienstverhältnis gem § 4 Abs 2 ASVG. Dieses löst jedoch eine Fülle von administrativen Schritten und bürokratischen Hürden aus. Der DG ist verpflichtet, den Dienstnehmer (DN) bei der Gebietskrankenkasse anzumelden, hat allenfalls einen Lohnsteuerabzug zu berücksichtigen, MVK-Beiträge abzuführen und sieht sich mit einer diesbezüglichen Behördenkorrespondenz konfrontiert. All das sind Schritte, die in der Praxis von Wirtschaftstreuhandern abgewickelt werden, jedoch für die Beschäftigung in Privathaushalten mehr oder weniger ungeeignet sind.

Dies ist nach Ansicht der Autoren wohl mit ein Hauptgrund dafür, dass derzeit in Haushalten Schwarzarbeit nicht verleugnet werden kann, wie anhand der obig geschilderten Zahlen klar und deutlich erkennbar ist. Das System des DLS will genau hier ansetzen und bietet ein völlig neuartiges System, das sich dadurch auszeichnet, behördliche Korrespondenz und administrative Hürden abzubauen.

C. DER DIENSTLEISTUNGSSCHECK – DAS SYSTEM

Das Dienstleistungsscheckgesetz regelt die Ansprüche und Verpflichtungen aus Arbeitsverhältnissen, die von arbeitsberechtigten Arbeitnehmern mit natürlichen Personen zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in deren Privathaushalten auf längstens einen Monat befristet für die Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden, soweit die Geringfügigkeitsgrenze gem § 5 Abs 2 Z 2 ASVG mit dem Wert von € 333,16 im Jahre 2006 nicht überschritten und die Entlohnung mit DLS vereinbart wird. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass dem AN auch eine Urlaubersatzleistung sowie Sonderzahlungen zu gewähren sind – diese beiden Bestandteile allerdings nicht auf die Grenze angerechnet werden. Inklusiv der Urlaubersatzleistung und der Sonderzahlungen kann daher dem AN ein Lohn in der Höhe von € 456,38 pro Monat bezahlt werden.²⁾

Prämisse ist daher, dass es sich um einfache haushaltstypische Tätigkeiten handelt. Nach den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage werden darunter va die Reinigung der Wohnung oder des Eigenheims, die Reinigung der Wäsche und des Geschirrs, die Beaufsichtigung von Klein- oder Schulkindern, die Herbeischaffung von Lebensmitteln bzw anderen Bedarfsgütern des täglichen Lebens, die Beschaffung von Medikamenten, nicht jedoch deren Verabreichung, die Beschaffung von Heizmaterial bzw die Beheizung der Wohnräume selbst, angesehen. Im Bereich des Gartens fallen darunter va Tätigkeiten wie Rasenmähen oder Laubrechen. Nicht erfasst von diesen einfachen haushaltstypischen Tätigkeiten sind Aktivitäten, die eine spezielle Ausbildung erfordern, somit insb Aktivitäten in der Alten-, Kranken- und Kinderbetreuung; weiters nicht erfasst sind Mischverwendungen sowohl im privaten Haushalt als auch im Unternehmen sowie sog „Dreiecksverhältnisse“. Unter diesen „Dreiecksverhältnissen“ sind Tätigkeiten von Personen in Privathaushalten zu verstehen, die bei einem Dritten, zB einem Verein, beschäftigt sind.

Daneben ist Prämisse, dass die Tätigkeit längstens auf einen Monat vereinbart wird. Bemerkenswert ist, dass in § 1 Abs 3 DLSG das Verbot der sonst kritisch zu beurteilenden „Kettendienstverträge“ ex lege aufgehoben ist, da normiert wird, dass befristete Arbeitsverhältnisse ohne zahlenmäßige Begrenzung auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden können, ohne dass dadurch ein unbefristetes Dienstverhältnis entsteht. Denkbar ist somit, dass es über einen geraumen Zeitraum hinweg, zB über mehrere Jahre, zu einer Vielzahl von auf kurze Zeit befristet abgeschlossenen Verträgen (zB Dienstverträge für 4 Stunden oder für 1 Tag) kommt.

Die Bestimmungen des DLSG können jedoch dann nicht angewendet werden, wenn der AN aus DLSG-Arbeitsverhältnissen zum selben AG die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Diesfalls wäre ein Dienstverhältnis gegeben, das nicht dem DLSG unterliegt. Es müssten somit die „normalen Vorkehrungen“ getroffen werden, SV-Beiträge abgeführt werden und dgl.

Voraussetzung ist weiters, dass ein arbeitsberechtigter AN beschäftigt wird und die Entlohnung mittels DLS explizit vereinbart wird. Arbeitsberechtigte AN sind insb jene Personen, die im Bundesland oder Bundesgebiet Freizügigkeit genießen. Somit können mittels DLS naturgemäß Inländer, Staatsangehörige der sog „alten“ EU-Staaten, Staatsangehörige von Zypern, Malta, Schweiz, Liechtenstein, Island sowie Norwegen beschäftigt werden. Weiters können Personen mit Niederlassungsnachweis, Befreiungsschein sowie Arbeitserlaubnis beschäftigt werden. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) beinhaltet insb ab 1. 1. 2006 eine Fülle von weiteren Ausnahmen (auf die hier – um den Rahmen des gegenständlichen Beitrags nicht zu sprengen – nicht näher eingegangen

1) Vgl im Detail § 4 Abs 4 ASVG.

2) Dieser Wert ist aus „Der Dienstleistungsscheck“, www.bmwa.at entnommen.

werden kann).³⁾ Aus dem Blickwinkel der Praxis muss trotzdem festgehalten werden, dass für den AG im Rahmen eines privaten Haushalts oftmals schwer feststellbar sein wird, ob nun der AN tatsächlich die Prämissen für die ordnungsgemäße Arbeitsaufnahme im Inland erfüllt.

Um Missverständnisse zu vermeiden und Zweifel zu beheben, sollte bei unklaren Sachverhalten das Arbeitsmarktservice (AMS) kontaktiert werden. Nicht zuletzt ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass im Falle einer Beschäftigung eines nicht zur Arbeitsaufnahme ermächtigten ausländischen Staatsangehörigen für den Auftraggeber nur geringfügige Sanktionen vorgesehen sind. § 10 DLSG sieht in diesem Fall vor, dass bei einer erstmaligen Übertretung bloß eine Ermahnung unter Abstandnahme von einer Strafe zu erfolgen hat und erst bei jeder weiteren Übertretung eine Geldstrafe von bis zu maximal € 200,- vorgesehen ist. Die restriktiven Strafbestimmungen des § 28 AuslBG finden daher im Geltungsbereich des DLSG keine Anwendung.

D. DIENSTLEISTUNGSSCHECK – UMSETZUNG IN DER PRAXIS

Die Kooperation auf Basis des DLSG ist vor Aufnahme der Beschäftigung zu vereinbaren. Nach absolvierter Arbeit erfolgt noch am selben Tag die Entlohnung. Anstatt der Barzahlung wird dem AN vom AG der DLS ausgehändigt. Auf dem DLS hat der AG seinen Namen und seine SV-Nummer sowie den Namen und die SV-Nummer des AN einzutragen. Auch der Beschäftigungstag ist zu vermerken. Interessanterweise nicht anzugeben ist die Art der Tätigkeit. Diese wird somit nicht schriftlich festgehalten und in weiterer Folge auch nicht an die Behörden kommuniziert.

Hinsichtlich des zu vereinbarenden Entgelts sind die Vertragsparteien in Ihrer Gestaltung jedoch nicht völlig frei, da der AG gem § 2 Abs 3 DLSG die Bestimmungen des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes ebenso wie den in dem jeweiligen Bundesland gültigen Mindestlohntarif für Hausgehilfen einzuhalten hat. Das Entgelt hat neben dem Stundenlohn gem Mindestlohntarif auch eine Abgeltung für den naturgemäß während des (zB 5-stündigen) Dienstverhältnisses nicht in natura konsumierbaren Urlaubs sowie für die Sonderzahlungen zu enthalten. Nach den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage ist für die Urlaubersatzleistung ein Zuschlag von 9,6% und für die gem § 9 Abs 2 HausG bzw gem Mindestlohntarif vorgesehenen Sonderzahlungen ein Zuschlag von 25% zu berücksichtigen. Es liegt auf der Hand, dass der Arbeitgeber im Rahmen eines privaten Haushalts nicht über die diesbezüglichen rechtlichen Grundlagen verfügt. Demzufolge werden Informationsblätter in den Verkaufsstellen für den DLS sowie im Internet unter www.bmwa.gv.at aufgelegt, die den jeweils zu entrichtenden Mindestlohn pro Stunde enthalten. Ein Auszug an ausgewählten Mindeststundenlöhnen inkl der Zuschläge in € (Urlaubsabgeltung in der Höhe von 9,6% und der Sonderzahlungen in der Höhe von 25%) kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:⁴⁾

3) Besonders bemerkenswert ist der Status von Staatsangehörigen der „neuen“ EU-Länder (ausgenommen Zypern und Malta). Staatsangehörige von Litauen, Lettland, Estland, Ungarn, Polen, Slowakei, Tschechien und Slowenien haben grundsätzlich noch keinen freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Vielmehr ist die 7-jährige Übergangszeit zu beachten. Es gibt jedoch erleichternde Zugangsmöglichkeiten auch für die Staatsangehörigen dieser acht EU-Staaten.

4) Entnommen aus „Der Dienstleistungsscheck“, www.bmwa.gv.at

B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W
Reinigungskraft, Haushaltshilfe ohne Kochen bzw Kraft für einfache Gartenarbeit								
8,60	8,51	7,78	8,35	8,59	8,35	9,14	9,29	7,75
Reinigungskraft nach Professionisten-Einsatz, zB Ausmalen der Wohnung								
11,30	11,47	10,21	10,24	10,49	12,64	12,91	12,99	10,58
Haushaltshilfe mit Kochen								
8,75	9,22	7,86	8,43	8,70	9,20	9,25	9,37	8,05
Kinderbetreuung								
8,60	10,64	7,93	8,43	9,41	10,58	9,37	9,37	8,42
Kranken-/Altenbetreuung (persönliche Dienstleistungen wie Unterstützung bei der Körperpflege)								
12,21	10,83	10,64	10,98	11,83	12,53	11,47	13,60	11,02

Dazu zwei **Beispiele** aus der Praxis:

Beispiel 1:

Stefan Franz ist im Juni 2006 in einem Privathaushalt in Wien für jeweils vier Tage á 5 Stunden im Bereich Gartenarbeit (Rasenmähen, etc) tätig. Es wird ein Lohn von € 10,- pro Stunde (inkl Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungen) vereinbart. Daneben ist er noch hauptberuflich in einer Steuerberatungskanzlei als Buchhalter mit einem Monatsbruttogehalt von € 1.800,- (14 mal) tätig. Welche sv-pflichtigen Konsequenzen sind mit der Nebentätigkeit verbunden?

Lösungshinweis 1:

Aufgrund des Mindestlohntarifes für im Haushalt Beschäftigte für das Bundesland Wien wird folgender Mindestlohn berechnet:

Mindestlohntarif pro Stunden ⁵⁾	€ 5,76
Urlaubersatzleistung (9,6%)	€ 0,55
Sonderzahlung (25%)	€ 1,44
Summe pro Stunden	€ 7,75

Da der Stundenlohn von € 10,- über dem Mindestlohn liegt, beträgt die gesamte Lohnsumme für den Monat Juni 2006 € 200,-. Der Arbeitgeber übergibt ihm einen DLS in der Höhe von € 200,-, den er vorher in einer Trafik um € 204,- gekauft hat. Dieser DLS kann dann von Stefan Franz bei seiner örtlichen GKK (Wohnsitz-GKK) oder bei der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau eingelöst werden. Da Stefan Franz auch noch als vollversicherter Dienstnehmer tätig ist, wird ihm die GKK aufgrund der weiteren Erwerbstätigkeit im Jahre 2006 die Beiträge im Jahre 2007 nachverrechnen.

Beispiel 2:

Bettina Paul ist 62 Jahre alt und bezieht seit rund 2 Jahren eine Alterspension von der Pensionsversicherungsanstalt. Sie soll für eine Nachbarin in Linz für 25 Stunden die Kinderbetreuung im April 2006 übernehmen. Wie hoch ist der Mindestlohn und welche sv-pflichtiger Auswirkungen hat die Kinderbetreuung auf die Pension bzw auf zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge?

Lösungshinweis 2:

Aufgrund der oben angeführten Mindestlohntabelle beträgt der Mindeststundenlohn für Oberösterreich für die Kinderbetreuung € 8,43 somit für den April € 210,75 – aufgerundet auf € 211,-. Die Kosten für den DLS betragen € 215,22.

Leistungsrechtlich hat die Erwerbstätigkeit keine Auswirkung auf die Regelalterspension.⁶⁾ Auch beitragsrechtlich kommt es zu keiner Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, da die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Der Bezug einer Pension zählt nicht als Erwerbstätigkeit.

Bei der erstmaligen Entlohnung eines bestimmten Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem AN ein Beiblatt zu übergeben und zu bestätigen. Durch dieses Beiblatt soll der DLS selbst nicht mit Informationen „überfrachtet“ werden. Auf dem Beiblatt hat der AG zu bestätigen, dass seine Angaben auf dem von ihm übergebenen DLS richtig sind.

Auf der Seite 89 finden Sie ein **Muster** eines Beiblattes.

Durch die nach geleisteter Arbeit erfolgende Übergabe des DLS in ausreichender Höhe sind sodann sämtliche entgelt- und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen des AGs aufgrund dieses Beschäftigungsverhältnisses erfüllt. Die Übergabe des

DLS ist damit der einzige bürokratische Schritt, den der AG in diesem Kooperationsverhältnis zu tätigen hat. Sämtliche Meldepflichtungen gegenüber Behörden bzw zusätzlich Abgaben entfallen zur Gänze. Vorgelagert ist lediglich der Erwerb der besagten DLS. Diese sollen nach Absicht des Gesetzgebers möglichst „wohnraumnahe“ erwerbbar sein. Derzeit ist angedacht, dass der Erwerb in Postämtern und Trafiken möglich ist.

Nach getaner Arbeit und nach Erhalt des DLS obliegt es sodann dem Arbeitnehmer, diesen DLS bis spätestens zum Ablauf des nächsten Kalendermonats an die Gebietskrankenkasse seines Wohnorts oder an die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und den Bergbau (persönlich oder auf dem Postweg) einzureichen. Die Überweisung soll dann relativ rasch auf das Konto oder via Postanweisung erfolgen. Eine Barzahlung durch die Gebietskrankenkasse ist nicht vorgesehen. Darin liegt möglicherweise ein Nachteil für den Dienstnehmer, da er im Gegensatz zur bisherigen „Schwarzarbeit“ sein Entgelt nicht sofort, sondern erst mit Verzögerung erhält. Anzumerken ist dabei, dass der DLS auch dann gültig ist, wenn der AN nach AuslBG nicht arbeitsberechtigt ist.

Bei erstmaliger Vorlage eines DLS bei der Gebietskrankenkasse hat der AN Name, Anschrift und Staatsangehörigkeit ebenso wie Kontaktinformation (E-Mail, Fax, Telefon) und Girokontonummer (falls vorhanden) gegenüber der Gebietskrankenkasse anzugeben.

Der DLS gleicht im Wesentlichen dem Bild eines Schecks.⁷⁾ Der DLS hat insb folgende Merkmale zu enthalten: den Wert, den Preis, Name und SV-Nummer des AG, Name und SV-Nummer des AN sowie den Beschäftigungstag.

Eine wichtige Differenzierung ist die Unterscheidung zwischen dem Wert des DLS einerseits und dem Preis des DLS andererseits. Der Wert des DLS entspricht dem Entgelt, das der Arbeitnehmer für seine Tätigkeit erhält. Das Entgelt ist dabei nach Maßgabe des § 49 ASVG zu verstehen. DLS werden in einem Wert von € 10,00 und € 5,00 angeboten. Beim elektronisch erstellten DLS in Trafiken kann der Wert individuell gewählt werden. Der Preis des DLS hingegen besteht aus dem Wert (dem Entgelt; zB € 10,00 oder € 5,00), dem Unfallversicherungsbeitrag (1,4%; ist vom Arbeitgeber zu tragen) sowie einem Verwaltungskostenanteil (0,6% des Entgelts; ist vom Arbeitgeber zu tragen) – somit einem Agio von 2%. Daraus folgt, dass ein Scheck im Wert von zB € 10,- 10,20 kosten wird. Der Preis von € 10,20 setzt sich zusammen aus dem Entgelt (€ 10,00), dem Unfallversicherungsbeitrag (1,4% von € 10,00 = € 0,14) sowie dem Verwaltungskostenanteil (0,6% von € 10,00 = € 0,06).

5) Gem § 3 B Z 1 (Hausgehilfe ohne Kochen, nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen) – 1. bis 5. Berufsjahr.
6) Bei einer vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer wäre als Grenze die jeweilige Geringfügigkeitsgrenze zu beachten.
7) Eine Abbildung ist im Internet verfügbar unter: www.bmwa.gv.at

Dauer von länger als einem Monat abgeschlossen wird.

Sehr wohl beachtlich sind hingegen die Bestimmungen des Dienstgeberabgabegesetzes (DAG). Der DG ist demnach verpflichtet, bei der Beschäftigung von mehreren geringfügig beschäftigten DN nebst dem Unfallversicherungsbeitrag von 1,4% auch den pauschalen Dienstgeberbeitrag von 16,4% zu entrichten, so die Entgelte der geringfügig Beschäftigten das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze übersteigen. Die Grenze hierfür beträgt im Jahre 2006 monatlich € 499,74.

Die Pflichtversicherung des mittels DLS beschäftigten DN beginnt gem § 12 Abs 7 ASVG mit dem ersten Tag des ersten Beschäftigungsverhältnisses im Kalendermonat und endet – unabhängig vom tatsächlichen Ende der Tätigkeit – mit Ende des Kalendermonats, für den ein DLS eingelöst wird. Dies ist durchaus von Relevanz, da dadurch ein beachtliches zeitliches Auseinanderfallen zwischen Ende der aktiven Tätigkeit und Ende der Pflichtversicherung besteht.

Sozialversicherungsschutz besteht bei einem mittels DLS beschäftigten DN jedoch ausschließlich in der Unfallversicherung. Möglich ist hingegen eine Option gem § 19 a Abs 1 ASVG in die Kranken- und Pensionsversicherung. Diese Option ist mit einem monatlichen Aufwand von € 47,01 (Wert für das Jahr 2006) verbunden. Andererseits kann Pflichtversicherung in Kranken- und Pensionsversicherung auch dann entstehen, wenn der mittels DLS Beschäftigte gegenüber unterschiedlichen Dienstgebern tätig ist und in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

Nebst den sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen sollen abschließend noch einige lohnsteuerrechtliche Folgen beleuchtet werden. Eine besondere

Konsequenz liegt darin, dass bei einer Aufnahme der Tätigkeit mittels DLS gem § 41 Abs 1 Z 3 EStG ein Pflichtveranlagungstatbestand ausgelöst wird. Dies könnte problematisch sein.

Weitere Regelungen finden sich in § 69 Abs 7 EStG. Demnach sind $\frac{1}{7}$ der ausgezahlten Bezüge als sonstiger Bezug gem § 67 Abs 1 EStG zu qualifizieren. Die Gebietskrankenkasse hat bis 31. 1. des Folgejahres einen Lohnzettel an das Finanzamt zu übermitteln. Ein Lohnsteuerabzug erfolgt hingegen nicht. Der Zufluss ist aus dem Blickwinkel des Lohnsteuerrechts erst mit der Einlösung des DLS und nicht etwa bereits mit dem Erhalt desselben gegeben.

F. DIE ZUKUNFT DES DIENSTLEISTUNGSSCHECKS

Festzuhalten ist, dass sich der Gesetzgeber mit dem Projekt DLS in völliges Neuland begeben hat. Eine Konstruktion dieser Art war bis dato im Bereich der Arbeitswelt unbekannt. Die Bundesregierung schätzt, dass im ersten Jahr der Anwendung rund 500.000 DLS eingesetzt werden sollen. Ob dies der Fall ist, muss abgewartet werden. Nicht zuletzt deshalb ist gem § 11 DLSSG hinsichtlich der Umsetzung und der Auswirkung dieses Bundesgesetzes nach Ablauf eines Jahres eine Evaluierung geplant.

SCHLUSSSTRICH

Mit dem Dienstleistungsscheck können Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten entlohnt werden. Der administrative Aufwand für den Beschäftigten (Meldebestimmungen, etc) entfällt nahezu vollständig.