

Geringfügige Beschäftigung in Österreich

Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz

Wien, am 1.8.2011



Überblick zu den Studienergebnissen

Methode:

- Längsschnittdatenanalysen von HV- und AMS-Daten 1997-2009; Repräsentativinterviews im ersten Quartal 2010 mit 300 geringfügig Beschäftigten; ExpertInneninterviews; Vergleich mit Studienergebnissen 2001

Themen:

- Geringfügige Beschäftigung (GB) im internationalen Vergleich
- Überblick zur GB in Österreich
- Entwicklung der GB in Österreich 1997 bis 2010
- Erwerbs- und Tätigkeitskombinationen
- Erwerbsdauer der geringfügig Beschäftigten (GB)
- Vergleich von Qualifikations- und Tätigkeitsniveau der GB
- Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen der GB Alternativen zur GB
- Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit einer GB, Informationsstand und Vertretung durch Betriebsräte
- Working Poor von GB und Armutsrisiken
- Zur Versicherungssituation von GB
- Handlungsoptionen

Geringfügige Beschäftigung im internationalen Vergleich I

Hauptergebnisse:

- Keineswegs ein einheitliches Verständnis zur Definition von Geringfügigkeit
- Wochenarbeitszeit von bis zu zehn Stunden – „marginale Teilzeit“: Überdurchschnittlich hoch in Norwegen (10,4%) und UK (8%), unterdurchschnittlich in den NMS, wie zB Bulgarien (0,1%) oder Rumänien (0,1%). Österreich liegt demzufolge im Mittelfeld mit 3,9%.
- Eine Definition über Einkommensgrenzen findet sich MISSOC zufolge nur vereinzelt in den Mitgliedsländern der EU. ZB in Luxemburg, Spanien oder Zypern (Ausnahme Versicherung Krankheit und Alter). Weiters Tschechien, Irland, UK, hingegen aber nicht in Dänemark.
- Untersuchungen für Dänemark (Sozialdemokratisches Wohlfahrtsstaatliches Modell), UK (Liberaler Typ) und Deutschland (Konservatives Wohlfahrtsstaatsmodell)
 - Dänemark: Geringe Verbreitung von GB, unter anderem auch, weil Kollektivverträge bis 2002 großteils und danach teilweise eine Unterschreitung der Mindeststundenzahl von 15 WoStd. nicht erlaubten. Derzeit kommen Teile des Arbeitsrechtes erst ab acht Wochenstunden zur Geltung, wie der Kündigungsschutz, der Mutterschaftsurlaub und Regelungen zum betrieblichen Krankengeld. Im Sozialversicherungsrecht sind in einzelnen Teilen, wie zB. bei Geldleistungen im Krankheitsfall, Arbeitszeitgrenzen vorgesehen. Marginale Teilzeitbeschäftigung findet sich fast nur bei jüngeren Personen.
 - Vereinigtes Königreich: Einheitliches Kündigungsschutzrecht nach einem Jahr ununterbrochener Beschäftigung. Gesetz zur Teilzeit von 2000 sieht Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitkräften vor. Im Sozialversicherungsbereich kommt nach wie vor eine Einkommensgrenze zum Tragen von 500 € bis 680 € monatlich. Betroffen sind die Bereiche Alter, Hinterbliebenenvorsorge, Krankheit, Invalidität, Mutterschaft und Arbeitslosigkeit. Eine freiwillige Versicherung ist nur partiell möglich.



Geringfügige Beschäftigung im internationalen Vergleich II

- Deutschland: Geringfügige Beschäftigung wurde durch Mini- und Midi-Jobs ersetzt. Mini-Jobs sind durch ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von bis zu 400 € gekennzeichnet, Midi-Jobs sind Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich zwischen 400 € und 800 € mit reduzierten SV-Beiträgen auf Seite der ArbeitnehmerInnen. Mini-Jobs sind SV-frei, begründen also keinen eigenen Versicherungsschutz. Für mehrere Mini-Jobs gilt die Zusammenrechnungsklausel, allerdings nicht im Falle einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung (erster Mini-Job: SV-frei). Arbeitsrechtlich unterliegen Mini-Jobs den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Seit der Reform 2003 hat sich die Zahl der GB deutlich erhöht, im Jahr 2009 sind rund 12% der Erwerbstätigen ausschließlich geringfügig entlohnt. Die freiwillige Höherversicherung wird nur relativ selten genutzt (5% der GB). Kritisch wird die Brückenfunktion der GB gesehen, auch der Beitrag zur Eindämmung von Schwarzarbeit. Weiters wird kritisiert, dass durch die Mini-Jobs die Rolle der Frauen als Zuverdienerinnen gefestigt wird.

Zusammenfassung:

- Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass in Österreich die Abgrenzung zur geringfügigen Beschäftigung gut und eindeutig gelungen ist. Auch besteht bezüglich der geringfügigen Beschäftigung ein sehr gutes Monitoring- und Beobachtungssystem (Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger).
- Weiters ist zu bemerken, dass es in Österreich vergleichsweise gut gelang, mit der Verbesserung der Inklusion in das System der Sozialversicherung (§1 Dienstgeberabgabegesetz DAG und §471f ASVG) allfällige Lücken zu schließen. Auch das Opting-In – Angebot §19a ASVG zufolge scheint in Österreich besser zugänglich als etwa in Deutschland.



Überblick zur geringfügigen Beschäftigung in Österreich

Definition

- GB ist ein Arbeitsverhältnis, in dem die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird (2011: € 374,02 mtl.)

Sozialversicherung:

- Ausschließlich unfallversichert (§53 a ASVG), allerdings auch nur bis zum 60. Lebensjahr. Danach werden die Beiträge aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen.
- GB sind auch in die betriebliche Mitarbeitervorsorge einbezogen, d.h. es besteht ein Abfertigungsanspruch.
- Keine Inklusion in die Krankenversicherung, keine Beitragszeiten für die PV. Allerdings besteht seit 1.1.98 das Opting-In in der freiwilligen KV und PV (€ 52,78 2011).
- §1 Abs. 1 Dienstgeberabgabengesetz (DAG): pauschalierte SV-Beiträge auf Seite des AG bei Überschreiten der Einkommen aller GB im Unternehmen vom 1,5-fachen der aktuellen Geringfügigkeitsgrenze.
- §471f ASVG entsteht bei mehreren GB oder GB neben einem vollversicherten Beschäftigungsverhältnis eine Pflichtversicherung in KV und PV.

Arbeitsrecht:

- Im Arbeitsrecht bestehen dieselben Bestimmungen wie für alle übrigen ArbeitnehmerInnen. Ausnahme: Kündigungsregelung im Angestelltengesetz bei weniger als 1/5 der KV-Normalarbeitszeit, beläuft sich die Kündigungsfrist auf vier Wochen ohne speziellem Kündigungstermin.

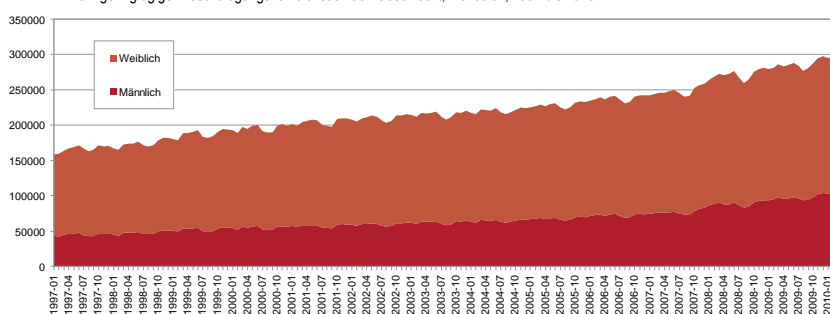
Neu eingeführt 2008:

- Zuschlagspflicht für Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitarbeit in der Höhe von 25%.



Entwicklung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht, monatlich, 1997 bis 2010



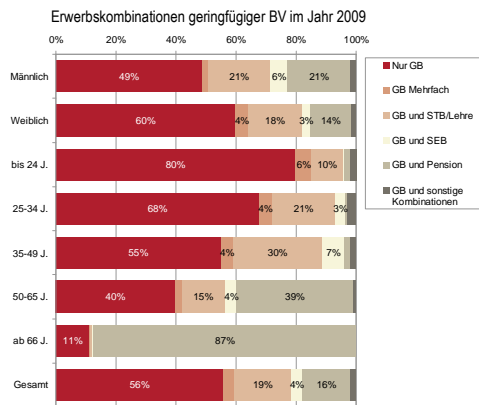
Überaus starke Entwicklungsdynamik; im März 2010 bereits 302.000 Beschäftigungsverhältnisse

- Starker Zuwachs 2008: mit 1.1.2008 wurde die Anmeldung neuer DVs verpflichtend ab dem 1. Tag eingeführt
- Einer Fortschreibung zufolge ist auch für die Zukunft von jährlichen Zuwachsraten von 3% bis 4% auszugehen
- Anteil der Frauen 2009: 66%; leichter Rückgang von 73% im Jahr 1997; Trend wird sich fortsetzen
- Sonderform geringfügige Freie Dienstverhältnisse: Im Jahr 2009 wurden 39.900 GFD gezählt, seit 2005 leicht rückläufige Zahlen. Ähnliche Sozialmerkmale wie bei GB.



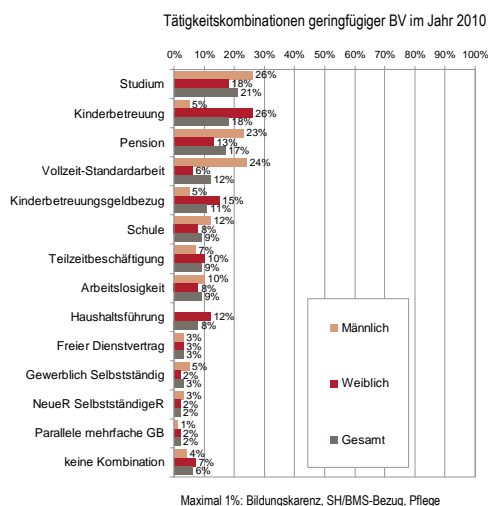
Erwerbskombinationen (Längsschnittdaten)

- Bereits auf Basis der Hauptverbandsdaten wird der ausgeprägt funktionale Charakter von GB ersichtlich.
 - In rund 44% der Fälle besteht eine Erwerbskombination mit anderen Erwerbsverhältnissen oder einer Eigenpension
 - Deutlich niedrigere Kombinationsrate bei Jugendlichen
 - Höhere Kombinationsrate bei Männern (Pension und STB)
 - Im Zeitverlauf 1997 bis 2009 sind kaum Änderungen zu sehen; allenfalls kann vermerkt werden, dass die Kombination von GB mit STB leicht gesunken ist.
- Weitere HV-Analysen:
- Etwas gestiegen ist die Kombination von GB mit dem Bezug von Versicherungsleistungen aus der ALV (1997: 9%; 2009: 12%) -> Hinweis auf Lücken in den der BMS vorgelagerten Sicherungssystemen.
 - Die Kombination von GB mit Karenz ist relativ gering ausgeprägt mit einem Anteil 2009 von rund 7% bei den Frauen; relativ konstant im Zeitverlauf 1997 bis 2009.



Tätigkeitskombinationen (Interviewergebnisse)

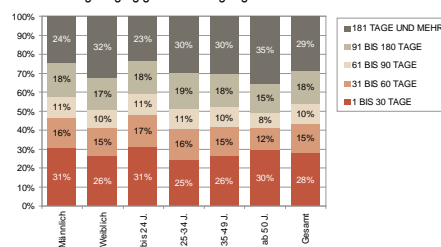
- Auch hier zeigt sich der funktionale Charakter der GB
- Erfragt wurden Kombinationen mit anderen Erwerbseinkommen, Studium, Schule, Kinderbetreuung, Pension, Arbeitslosigkeit, BMS, Bildungs- und Elternkarenz, Pflege, Haushaltsführung
- Starke zeitliche Konstanz, auch 2001 stellten Ausbildung und Kinderbetreuung die häufigsten Kombinationen dar.
- 26% sind parallel in einer schulischen oder universitären Ausbildung
- Bei 18% der Frauen und 7% der Männer findet sich die Kombination mit einem Transferbezug (Kinderbetreuungsgeld, ALV)
- Bei 23% der Männer und 13% der Frauen findet sich ein Pensionsbezug
- Kombination mit einer anderen Erwerbstätigkeit: 26%; deutlich mehr bei Männern mit 34% Anteil als bei Frauen mit 21% Anteil.
- Option GB als Wiedereinstieg: 11% der weiblichen GB. Vor allem im mittleren Qualifikationsbereich.



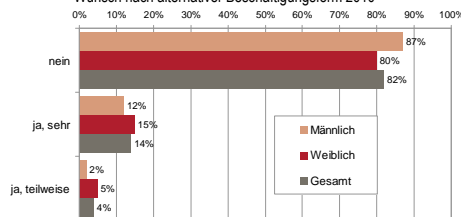
Flexibilisierung(-srisiken) und Wunsch nach alternativen Erwerbsformen

- GB sind nur selten von längerer Dauer. Nur knapp ein Drittel währt länger als sechs Monate. Somit deutliche Differenz ggü. den Standardbeschäftigungsverhältnissen (45%).
- GB konzentriert sich in erster Linie auf einfache Arbeiten. Dies steht allerdings in keinem Zusammenhang zum Bildungsgrad der Arbeitskräfte. In vielen Fällen (40%) ist daher eine Überqualifikation gegeben.
- Für 82% passt diese Erwerbsform, 18% sprechen den Wunsch nach einer alternativen Erwerbsform aus. Ähnlich wie bei der Studie 2001: hier trafen 85% diese Einschätzung. Große Differenzen etwa ggü. der Leiharbeit (nur rund 1/3).
- Arbeitszeitlege mehrheitlich zu Tagesrandzeiten betrifft 42% der GB. Verstärkt bei MigrantInnen und Beschäftigten in der Gastronomie, sowie Hilfstätigkeiten und angelernten Tätigkeiten.
- Scheinbarer Widerspruch: Die Zufriedenheit mit der Belastungssituation fällt relativ hoch aus, auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 4 (gar nicht zufrieden) beträgt der Durchschnitt 1,43.

Dauer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse 2009



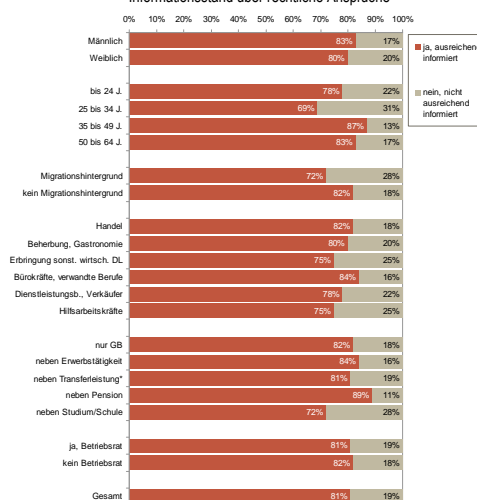
Wunsch nach alternativer Beschäftigungsform 2010



Arbeitsrechtliche Probleme und Information über die rechtlichen Ansprüche

- Wenige Personen haben sich mit arbeitsrechtlichen Problemen konfrontiert gesehen (2%). Vier der sieben Betroffenen haben Schritte zur Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche eingeleitet.
- Dies mag vielleicht auch dadurch zu begründen sein, dass der Informationsstand nicht immer gut ist. Rund ein Fünftel beurteilt diesen als nicht ausreichend.
- Keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht und Alter, ebenso wenig nach Schulbildung.
- Problematisch mag erscheinen, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats sich hier nicht positiv auswirkt. Unabhängig davon, ob eine Betriebsrat im Unternehmen besteht oder nicht fühlt sich rund ein Fünftel der GB nicht ausreichend über die rechtlichen Ansprüche informiert.

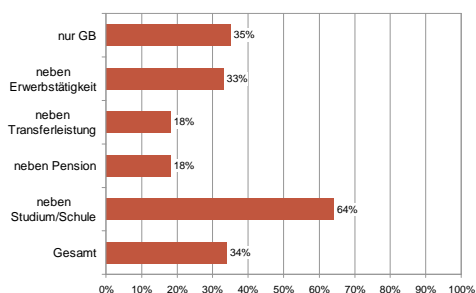
Informationsstand über rechtliche Ansprüche



Working Poor und Armutsrisiken

- Bei immerhin 35% wird die Armutsgefährdungsschwelle unterschritten. Vergleich: Gesamtbevölkerung 12%.
- Ergebnisse zur Armutsgefährdung ähnlich wie in der Studie 2001 (37%).
- Ohne SchülerInnen und StudentInnen: 25% Anteil Unterschreitung Armutsgefährdungsschwelle
- Betroffenheit nimmt mit steigendem Bildungsniveau keineswegs ab: AkademikerInnen sind genauso stark betroffen wie PflichtschulabsolventInnen.
- Sonderstellung SchülerInnen und StudentInnen: Übergangslösung

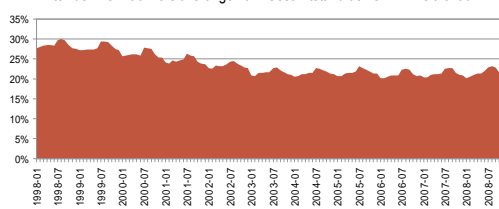
Anteil von Personen mit einem äquivalisierten Haushaltseinkommen unterhalb einer Armutsgefährdungsschwelle (994 €) nach Tätigkeitskombinationen (ohne bei Eltern wohnend), 2010



Die Versicherungssituation der geringfügig Beschäftigten I

- Angesichts der hohen Armutsgefährdung von GB (ohne SchülerInnen und StudentInnen: 25%) stellt sich die Frage, wie es mit der Versicherungssituation dieser Gruppe bestellt ist.
- §471f ASVG – 54. ASVG-Novelle – Mehrfachbeschäftigung: Alle ArbeitnehmerInnen müssen alle Entgelte auch bei verschiedenen ArbeitgeberInnen zusammenrechnen. Bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze sind Beiträge zu KV und PV zu entrichten.
- Zu Beginn stark ausgeprägte Effekte mit leichtem Rückgang bis heute. Im Jahr 1998 belief sich der Anteil auf maximal 30%, im Jahr 2008 auf maximal 23%.
- Dennoch sind die Wirkungen auch heute noch beachtlich: im Jahresdurchschnitt 2008 waren mehr als 58.500 mehrfachversicherte Beschäftigungsverhältnisse zu zählen.

Anteil der Mehrfachversicherungen am Gesamtstand der GB im Zeitverlauf

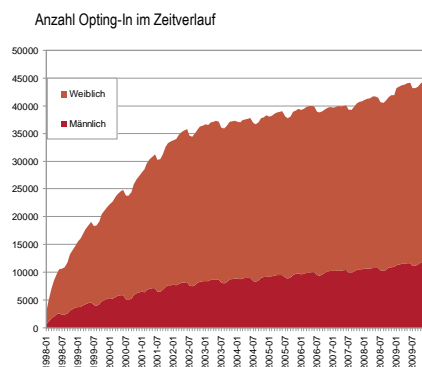


Mehrfachversicherungen nach Alter und Jahren

	Alter					Gesamt	Fälle
	bis 24 J.	25-34 J.	35-49 J.	50-64 J.	ab 65 J.		
1998	11,6%	32,7%	43,3%	12,0%	,5%	100,0%	49492
1999	11,6%	32,8%	43,0%	12,3%	,4%	100,0%	52277
2000	11,6%	31,5%	43,9%	12,7%	,4%	100,0%	51355
2001	12,2%	30,0%	44,3%	13,2%	,3%	100,0%	50353
2002	12,0%	28,4%	45,3%	13,9%	,3%	100,0%	48928
2003	12,1%	27,5%	45,5%	14,6%	,3%	100,0%	46510
2004	12,5%	26,3%	45,7%	15,2%	,4%	100,0%	47362
2005	12,8%	25,5%	45,6%	15,7%	,4%	100,0%	49445
2006	12,8%	24,0%	46,3%	16,4%	,4%	100,0%	50180
2007	12,7%	23,7%	46,0%	17,1%	,4%	100,0%	52836
2008	13,2%	23,7%	45,4%	17,1%	,5%	100,0%	58559

Die Versicherungssituation der geringfügig Beschäftigten II

- Selbstversicherung nach §19a ASVG (Opting-In KV, PV):
Deutliche Steigerung seit der Einführung 1998 auf ca. 45.000 Fälle.
- Deutlichste Steigerungsraten im oberen Haupterwerbsalter (35-49 Jahre) und bei Älteren (50-64 Jahre).
- Anteil der Inanspruchnahme bei Frauen: 17%; bei Männern: 12%.
- Anteil der Inanspruchnahme bei Älteren: 18%; bei Personen im oberen Haupterwerbsalter: 19%; bei Jugendlichen 9%.
- Aber immer noch eine Lücke in der Inanspruchnahme, besonders bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten: 37% sind nicht pensionsmäßig abgesichert (kein Opting-In, keine private oder freiwillige Pensionsversicherung, kein Bezug KGB keine Transferleistungen ALV, keine BV im Umfeld).
- Häufigste Ursache für eine Nicht-Inanspruchnahme ist zwar die ausreichende Versicherung über andere Wege (65%), aber weitere 31% wussten nicht von dieser Möglichkeit. Der Anteil von Personen mit Informationsdefiziten ist somit gegenüber der Erhebung 2001 konstant geblieben (damals: 29%). Finanzielle Argumente haben zugenommen (heute: 7%), im Jahr 2001 waren es lediglich 1%.



Handlungsoptionen

- Den empirischen Ergebnissen zufolge ist davon auszugehen, dass die einschlägigen Regelungen zur Verbesserung der Inklusion in das System der Sozialversicherung (§1 DAG und 471f ASVG) gut gegriffen haben. Allerdings besteht an zwei anderen Stellen noch Diskussionsbedarf:
- So ist davon auszugehen, dass noch immer eine Lücke in der Inanspruchnahme des Opting-In (§19a ASVG) besteht mit letztlich der Gefahr erhöhter Armutsrisiken im Alter bzw. einer fehlenden Krankenversicherung im Bedarfsfall. Anzusetzen wäre an dem Befund der Studie, dass rund ein Drittel der NichtnutzerInnen über keine adäquaten Informationen verfügten. Zu berücksichtigen wäre der hohe Anteil von MigrantInnen bei einer Sensibilisierungsarbeit.
- Eine weitere Informationslücke betrifft die rechtlichen Ansprüche. So bestehen Ungewissheiten bzgl. des Rechts auf Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, Entgelt bei Mehrleistungen, der Ansprüche im Karenzfall oder Kündigungsfristen. Zu überlegen wäre eine flächendeckende Informationskampagne unter besonderer Berücksichtigung von GB mit einfachem Tätigkeitsniveau und wiederum MigrantInnen. Ebenso wäre eine Sensibilisierung von Betriebsräten zu überdenken.

