

---

---

# Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit Mitte der 1990er-Jahre – eine rechtliche und ökonomische Bestandsaufnahme<sup>1</sup>

Josef Wöss, Norman Wagner, Charlotte Reiff<sup>2</sup>

---

---

In den letzten fünfzehn Jahren hat sich die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mehr als verdoppelt und bildet in einigen Branchen mittlerweile einen substanziellen Anteil an der Gesamtzahl der dort Beschäftigten. Welche rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben diese Entwicklung beeinflusst? Im Folgenden wird primär der Verbreitung in den verschiedenen Wirtschaftsklassen, der sozialversicherungsrechtlichen Stellung der Betroffenen und den Motivlagen hinter dieser Beschäftigungsform nachgegangen.

In einem einleitenden Abschnitt werden die sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenregelungen skizziert. Ebenso wie bei den anderen Fragen wird auch bei der Beschreibung der Rechtslage auf die Entwicklung seit Mitte der 1990er-Jahre eingegangen.

## 1. Die Rechtslage im Überblick

### 1.1 Definition

Der Begriff „geringfügige Beschäftigung“ stammt aus dem Sozialversicherungsrecht, die einschlägigen Regelungen zur Begriffsdefinition enthält § 5 Abs 2 ASVG. Demnach gilt ein Beschäftigungsverhältnis dann als geringfügig, wenn die Höhe des gebührenden Entgelts einen bestimmten Grenzbetrag (Geringfügigkeitsgrenze) nicht übersteigt. Die Zahl der Arbeitsstunden ist nicht maßgebend.<sup>3</sup>

Die jeweils aktuelle Geringfügigkeitsgrenze wird in einer jährlich erlassenen Verordnung definiert, sie liegt im Jahr 2013 bei 386,80 Euro pro Monat. Diese Entgeltgrenze gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit oder mindestens für einen Kalendermonat vereinbart sind. Wird die Beschäftigung für kürzere Zeit vereinbart, so gilt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze mit derzeit 29,70 Euro.

Keine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nur deshalb nicht überschritten wird, weil im Betrieb wegen Arbeitsmangels vorübergehend Kurzarbeit geleistet wird oder weil die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonats begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Auf Lehrlinge und auf HausbesorgerInnen nach dem Hausbesorgergesetz finden die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen über geringfügige Beschäftigung im Regelfall keine Anwendung.

Zu beachten ist, dass auch freie DienstnehmerInnen geringfügig beschäftigt sein können.<sup>4</sup>

## **1.2 Die sozialversicherungsrechtliche Stellung von geringfügig Beschäftigten**

Gemäß § 5 Abs 1 Z 2 ASVG sind ArbeitnehmerInnen von der Vollversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung (Pflichtversicherung in Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung) ausgenommen, „wenn das ihnen aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt“ die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Eine Ausnahme von der Vollversicherung gibt es für ArbeitnehmerInnen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen folglich nur dann, wenn kein weiteres Beschäftigungsverhältnis besteht bzw. wenn bei Vorliegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse die Geringfügigkeitsgrenze in Summe nicht überschritten wird. In diesen Fällen besteht Pflichtversicherung nur in der Unfallversicherung (§ 7 Z 3 lit a ASVG).

In allen anderen Fällen sind ArbeitnehmerInnen, die in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, auch in der Pensions- und in der Krankenversicherung pflichtversichert. Sie haben dementsprechend einen Beitrag zu diesen Versicherungen zu zahlen. Die Beitragssätze sind in § 53a Abs 3 ASVG fixiert.

Die Zusammenrechnung verschiedener geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse bzw. von geringfügigen und versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zur Beurteilung des Umfangs der Pflichtversicherung ist als Teil der „Pensionsreform 1997“ mit 1.1.1998 in Kraft getreten.

Mit gleichem Datum wurde für Personen, deren Entgelte in Summe die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten, die Möglichkeit zu einer begünstigten Selbstversicherung in der Pensions- und in der Krankenversicherung geschaffen (§ 19a ASVG).

Wird von dieser Versicherungsoption Gebrauch gemacht, so ist der Arbeitnehmerbeitrag für die Kranken- und Pensionsversicherung zu entrichten. Unabhängig vom konkreten geringfügigen Entgelt wird dazu nach

§ 76b Abs 2 ASVG als monatliche Beitragsgrundlage generell die Geringfügigkeitsgrenze herangezogen. Im Jahr 2013 liegt der Beitrag für die Selbstversicherung nach § 19 a ASVG bei 54,59 Euro pro Monat.

Die spezifische Form der Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte gibt es nur als Gesamtpaket von Kranken- und Pensionsversicherung, eine freiwillige Selbstversicherung nur in der Krankenversicherung oder nur in der Pensionsversicherung ist nicht möglich.

Keine Möglichkeit zur Selbstversicherung nach § 19a ASVG besteht für

- Personen, die bereits aufgrund einer anderen Beschäftigung in der Kranken- oder Pensionsversicherung pflichtversichert sind (z. B. Beamte, Gewerbetreibende),
- Bezieher einer Eigenpension,
- Bezieher von Leistungen des AMS (z. B. Notstandshilfe, Arbeitslosengeld),
- Selbstständige, die einer gesetzlichen beruflichen Vertretung angehören (z. B. Notare, Rechtsanwälte, Ärzte),
- Grenzgänger.

Als weiterer Teil der mit 1.1.1998 in Kraft getretenen Neuregelung wurde festgelegt, dass ArbeitgeberInnen von geringfügig beschäftigten Personen einen Arbeitgeberbeitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung als pauschalen „Dienstgeberbeitrag“ zu entrichten haben, sofern die von ihnen bezahlten geringfügigen Entgelte in Summe mehr als 150% der Geringfügigkeitsgrenze betragen (§ 1 DAG). Seit Inkrafttreten des Dienstgeberabgabegesetzes mit 1.6.2003 trägt diese Zahlung der ArbeitgeberInnen die Bezeichnung „Dienstgeberabgabe“.<sup>5</sup> Ob ArbeitnehmerInnen von der Option zur Selbstversicherung Gebrauch machen, macht für ihre/n ArbeitgeberIn keinen Unterschied. Bei Überschreiten des genannten Grenzwertes ist die Dienstgeberabgabe jedenfalls zu entrichten, bei Unterschreiten des Grenzwertes besteht auch dann keine Abgabepflicht, wenn die betroffenen ArbeitnehmerInnen von der Option zur Selbstversicherung Gebrauch gemacht haben.

Die bei Überschreiten der 1,5-fachen Geringfügigkeitsgrenze zu zahlende Dienstgeberabgabe beträgt 16,4% der jeweiligen Beitragsgrundlagen bzw. der tatsächlich gebührenden geringfügigen Entgelte. Zusammen mit dem jedenfalls zu zahlenden Beitrag zur Unfallversicherung (1,4%) bedeutet das, dass in diesen Fällen von den ArbeitgeberInnen in Summe 17,8% der geringfügigen Entgelte an die Sozialversicherung zu entrichten sind.

Anzumerken ist noch, dass die ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet sind, geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden, unabhängig davon, ob die betroffenen ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zur Selbstversicherung nützen oder nicht.<sup>6</sup>

Wie dargestellt brachte die mit 1.1.1998 in Kraft getretene Neuregelung erhebliche Änderungen in Hinblick auf die Pensions- und Krankenversicherung von geringfügig Beschäftigten. Unverändert blieb hingegen bis heute die grundsätzliche Nichterfassung dieser Beschäftigungsverhältnisse in der Arbeitslosenversicherung (§ 1 Abs 2 lit d AIVG). Geringfügige Beschäftigungen sind nicht gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichert – auch dann nicht, wenn sie als Nebenbeschäftigung ausgeübt werden –, und es besteht auch keine Möglichkeit zur Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung.<sup>7</sup>

### **1.3 Die arbeitsrechtliche Stellung von geringfügig Beschäftigten**

Im Arbeitsrecht sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse seit dem „Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz“ aus dem Jahr 1992<sup>8</sup> den versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Wesentlichen gleichgestellt.

Eine in der Praxis bedeutsame Ausnahme findet sich in § 20 Abs 1 AngG, wonach eine bestimmte Mindestarbeitszeit („bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3-fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit“) für die Geltung der im Folgenden angeführten Kündigungsfristen und -termine normiert ist. In der Literatur wurde bereits mehrfach auf die mögliche Europarechtswidrigkeit dieser Bestimmung hingewiesen.<sup>9</sup>

Seit dem 1.1.2008 besteht eine 25%ige Zuschlagspflicht für Mehrarbeitsstunden von teilzeitbeschäftigten Personen und damit auch für geringfügig Beschäftigte (§ 19d Abs 3a-3f AZG).

### **1.4 Geringfügige Beschäftigung und Zuverdienstgrenzen**

Für die Beurteilung der Arbeitsmarktwirkungen der gesetzlichen Regelungen für geringfügige Beschäftigung muss auch ein Blick auf Regelungen geworfen werden, die nicht unmittelbar das geringfügige Beschäftigungsverhältnis betreffen, auf dieses aber Bezug nehmen. Wichtig sind dabei vor allem Regelungen zu verschiedenen Sozialleistungen, die einen Zuverdienst in der maximalen Höhe der Geringfügigkeitsgrenze ermöglichen. Die zahlenmäßig größte Bedeutung haben folgende Regelungen:

- Gemäß § 12 Abs 6 lit a AIVG können Arbeitslose neben dem vollen Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe ein Erwerbseinkommen bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze beziehen. Ein höheres Einkommen führt zum gänzlichen Wegfall des Leistungsanspruchs. Auch im Rahmen der Bildungskarenz kann während des Bezugs von Weiterbildungsgeld ohne Anrechnung ein Erwerbseinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze erzielt werden (§ 26 Abs 3 AIVG).
- In § 9 Abs 1 APG ist normiert, dass parallel zum Bezug einer Korridor-

pension ein geringfügiges Entgelt dazuverdient werden kann. Auch hier gilt: Bei höherem Einkommen fällt der gesamte Leistungsanspruch weg. Eine inhaltsgleiche Regelung enthalten auch die Übergangsbestimmungen zur vorzeitigen Alterspension (§§ 253b iVm 607 ASVG). Bei Bezug einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit, d. h. bei Bezug einer Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension, kann ebenfalls ein Erwerbseinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze bezogen werden. Übersteigt das Erwerbseinkommen diese Grenze, gebührt eine Teilpension (§ 254 Abs 6 bis 8 ASVG, § 271 Abs 3 ASVG).

- Eine in der Praxis ebenfalls sehr wichtige Regelung ist die Ermöglichung eines Zuverdienstes zum Kinderbetreuungsgeld. Hier gelten je nachdem, ob eine einkommensabhängige oder eine pauschalierte Variante des Kinderbetreuungsgeldes in Anspruch genommen wird, unterschiedliche Zuverdienstgrenzen. Ein Verdienst aus geringfügiger Beschäftigung ist bei allen Varianten möglich.

## 2. Daten

### 2.1 Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit Mitte der 1990er-Jahre im Jahresdurchschnitt von 136.500 auf 316.500 im Jahr 2012 angestiegen, das ist ein Zuwachs um 132% (Tabelle 1). Die Zahl der unselbstständig Beschäftigten hat sich dem gegenüber im gleichen Zeitraum lediglich um 13% erhöht.

Betrachten wir zuerst die Zuwachsraten bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in den einzelnen Jahren und – zum Vergleich – die Zuwachsraten bei den versicherungspflichtigen Beschäftigungen. Von Interesse ist dabei u. a., welche Auswirkung die mit 1.1.1998 in Kraft getretene Reform hatte (Ermöglichung einer begünstigten Selbstversicherung/Arbeitgeberabgabe bei geringfügigen Entgelten über 150% der Geringfügigkeitsgrenze).

Die in Tabelle 1 ausgewiesenen Werte zeigen, dass die vor der Reform gegebenen hohen Zuwachsraten bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 1998 sehr deutlich nach unten gegangen sind, dass aber auch unmittelbar nach der Reform kein zahlenmäßiger Rückgang zu verzeichnen war. Im Jahr 1999 gab es sogar erneut eine zweistellige Steigerungsrate.

Ab dem Jahr 2000 ist dann wieder ein moderaterer jährlicher Zuwachs zu verzeichnen, der aber bisher stets ganz erheblich über den Zuwachsraten bei den versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen lag. Ein

**Tabelle 1: Entwicklung der geringfügigen und der versicherungspflichtigen Beschäftigung im Zeitraum 1995-2012**

	Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Jahresdurchschnitt	Jährliche Änderung bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen	Jährliche Änderung bei versicherungspflichtigen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen
1995	136.500		
1996	148.300	+9,0%	-0,7%
1997	164.400	+10,9%	+0,3%
1998	170.900	+4,0%	+0,7%
1999	189.300	+10,8%	+1,0%
2000	196.800	+3,9%	+0,9%
2001	205.200	+4,3%	+0,5%
2002	211.900	+3,3%	+0,2%
2003	217.300	+2,5%	+0,9%
2004	222.900	+2,6%	+0,4%
2005	229.700	+3,1%	+1,0%
2006	235.800	+2,6%	+1,5%
2007	245.800	+4,3%	+1,9%
2008	273.100	+11,1%	+1,4%
2009	288.200	+5,5%	-1,5%
2010	296.500	+2,9%	+0,6%
2011	307.700	+3,8%	+1,8%
2012	316.500	+2,8%	+1,3%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; BALIweb; eigene Berechnungen. Werte für Beschäftigungsverhältnisse bis 2007 mit Werten ab 2008 nur bedingt vergleichbar.

zweistelliger Zuwachs bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen fand in der Folge erst wieder im Jahr 2008 statt. Grund dafür dürfte, zumindest zum Teil, die Umstellung der Anmeldepflicht für neue Beschäftigungsverhältnisse auf vor Beginn der Beschäftigung (§ 33 ASVG) sein.<sup>10</sup> Diese Reform verfolgte das Ziel, den Sozialbetrug durch die Nicht-Anmeldung von Arbeitskräften zu verringern. Zuvor war es möglich, die Anmeldung innerhalb der ersten sieben Tage durchzuführen, was vielfach dazu führte, dass bei Kontrollen vorgegeben wurde, diese Frist noch nicht überschritten zu haben, um so eine Anzeige zu vermeiden.

Zu beachten ist, dass es sich bei den in Tabelle 1 ausgewiesenen Zahlen um Beschäftigungsverhältnisse handelt. Die Zahl der betroffenen Per-

sonen ist etwa um 10% geringer. So waren 2012 „nur“ etwa 286.500 Menschen im Jahresdurchschnitt geringfügig beschäftigt.

## 2.2 Verteilung nach Geschlecht, nach Arbeiter- und Angestellten-Berufen und nach Alter

Die geringfügige Beschäftigung ist zum überwiegenden Teil weiblich, der Anteil der Männer nimmt jedoch kontinuierlich zu. So entfielen im Jahr 1995 73% aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen, bis 2012 ging der Frauenanteil jedoch auf 64% zurück. Der etwas rückläufige, wenngleich noch immer klar dominierende Anteil der Frauen resultiert vor allem daraus, dass in den ArbeiterInnenberufen bei den Männern eine deutlich höhere Zuwachsrate zu verzeichnen ist als bei den Frauen.

Getrennt nach Geschlecht und nach ArbeiterInnen und Angestellten zeigt sich folgendes Bild:

**Tabelle 2: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Männern und Frauen und nach Arbeitern und Angestellten (1995-2012)**

	1995	2005	2010	2012	Veränderung 1995-2012
Männliche Arbeiter	25.400	39.200	62.900	70.000	176%
Weibliche Arbeiter	70.700	90.700	106.400	111.400	58%
Männliche Angestellte	12.200	28.900	40.800	43.700	258%
Weibliche Angestellte	28.200	70.700	86.400	91.400	224%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen.

Tabelle 2 belegt, dass die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse vor allem im Bereich der Angestelltenberufe ganz massiv ansteigt. Spitzenreiter sind die männlichen Angestellten mit einem Zuwachs um 258%, also einer Verdreieinhalbfachung (!). Bei weiblichen Angestellten gibt es mit 224% eine ähnlich hohe Zuwachsrate und den höchsten absoluten Anstieg aller Gruppen (+63.200). Bei Arbeiterinnen, auf die 1995 mehr als die Hälfte aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse entfallen sind, lag die Zuwachsrate mit 58% hingegen wesentlich niedriger.

Die viel höheren Zuwachsraten bei den Angestelltenberufen haben bewirkt, dass der Anteil der Arbeiterberufe unter den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen von 70% im Jahr 1995 auf 57% im Jahr 2012 zurückgegangen ist, wobei dieses Verhältnis seit 2005 jedoch praktisch unverändert geblieben ist.

Altersmäßig betrachtet entfallen etwa 44% aller geringfügig Beschäftigten auf Randgruppen der Erwerbstätigen, auf unter 25-Jährige und auf

über 55-Jährige. Im Jahr 2012 waren 21% aller geringfügig Beschäftigten jünger als 25 Jahre, 8% waren zwischen 55 und 59 und 15% über 60 Jahre alt. Im Haupterwerbssalter (25 bis 55) waren 56% aller geringfügig Beschäftigten.<sup>11</sup>

### 2.3 Verteilung nach Wirtschaftsklassen

Wie verteilen sich die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf die verschiedenen Wirtschaftsklassen? In Tabelle 3 sind jene Wirtschaftsklassen aufgelistet, in denen im Jahr 2012 zumindest 10.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gezählt wurden. Ein Längsschnittvergleich ist leider nicht möglich, da es seit Mitte der 1990er-Jahre zu mehreren Umstellungen der Wirtschaftsklasseneinteilung (ÖNACE) kam. Um die relative Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in den einzelnen Wirtschaftsklassen zu verdeutlichen, wurde der aktuelle Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse in die Aufstellung aufgenommen.

Die höchste Zahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gibt es in den Wirtschaftsklassen „Handel; Instandhaltung und Reparatur von

**Tabelle 3: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen (2012)**

	2012	Anteil der GFB im Jahr 2012 <sup>12, 13</sup>
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	54.622	10,4%
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	49.618	25,9%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	30.140	16,3%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	24.911	16,0%
Gesundheits- und Sozialwesen	24.173	10,5%
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	17.049	2,9%
Erziehung und Unterricht	14.713	15,2%
Verkehr und Lagerei	14.682	8,0%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	14.078	16,1%
Baugewerbe/Bau	13.369	5,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	12.650	31,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	11.122	2,1%
Alle Wirtschaftsklassen	316.517	9,4%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnung.



Kraftfahrzeugen“ (54.600) und „Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie“ (49.600). Gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist jene der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Grundstücks- und Wohnungswesen mit 31,0% am höchsten, gefolgt vom Gastgewerbe mit 25,9%. Mit Abstand am höchsten ist dieser Wert im Bereich „Private Haushalte“, wo es 2012 etwa 7.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gab, mehr als doppelt so viele wie über der Geringfügigkeitsgrenze (etwa 3.000).

Die verhältnismäßig geringste Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsklassen gibt es in den Bereichen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (2,1%), „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ (2,9%), „Energieversorgung“ (3,4%) sowie „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ (3,6%).

In der 2009 publizierte Studie „Beschäftigung im Handel“ wurde festgestellt, dass ein immer größer werdender Teil der dort beschäftigten Personen geringfügig angemeldet wird, die tatsächliche Arbeitszeit der Betroffenen in der Mehrzahl der Fälle aber mehr als zehn Stunden pro Woche beträgt.<sup>14</sup> Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Umfrage bei Beschäftigten im Gastgewerbe.<sup>15</sup>

## **2.4 Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nach ihrer versicherungsrechtlichen Stellung**

Wie eingangs ausgeführt, sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse – abgesehen von der Unfallversicherung – nicht in der gesetzlichen Sozialversicherung pflichtversichert, es sei denn, die geringfügige Beschäftigung ist nicht das einzige Beschäftigungsverhältnis und in Summe wird ein Erwerbseinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt.

Zu beachten ist, dass eine Einbindung in die gesetzliche Sozialversicherung nicht nur durch eine versicherte Erwerbstätigkeit entstehen kann, sondern dass Versicherungsverhältnisse teils auch mit dem Bezug von Sozialleistungen verbunden sind. Für geringfügig Beschäftigte sind in diesem Zusammenhang vor allem der Bezug einer Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung (Krankenversicherung, Anrechnung in der Pensionsversicherung), der Bezug einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder aus einem öffentlich-rechtlichen Versorgungssystem (Krankenversicherung) und der Bezug von Kinderbetreuungsgeld (Krankenversicherung, Anrechnung in der Pensionsversicherung) von Bedeutung.

Tabelle 4 zeigt, dass in der Periode 1995 bis 2005 in allen ausgewiesenen Gruppen beträchtliche Zuwachsraten gegeben waren. Ab 2005 setzt sich dieser Zuwachs zwar fort, wenn auch teilweise in geringerem Ausmaß. Die Zahl der geringfügigen Beschäftigten, die zusätzlich eine versicherungsrechtliche Stellung haben, ist in den letzten Jahren stark

**Tabelle 4: Geringfügig beschäftigte Personen – versicherungsrechtliche Stellung**

	Zahl der geringfügig beschäftigten Personen jeweils per 1. Juli			Veränderung in %		
	1995	2005	2012	1995 bis 2005	2005 bis 2012	1995 bis 2012
nur geringfügig	56.000	109.900	135.300	96,3%	23,1%	141,6%
– mehr als eine geringfügige Beschäftigung	3.000 <sup>16</sup>	4.900	6.900	63,3%	40,8%	130,0%
mit Versicherungsverhältnis	72.400	107.800	151.200	48,9%	40,3%	108,8%
– Erwerbstätigkeit	37.300	45.700	68.600	22,5%	50,1%	83,9%
– Eigenpension	20.400	31.800	46.600	55,9%	46,5%	128,4%
– Leistung aus ALV <sup>17</sup>	13.600	27.700	32.700	103,7%	18,5%	140,4%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; eigene Berechnungen

cherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausüben, stieg in den sieben Jahren seit 2005 sogar stärker als in den zehn Jahren davor. Berücksichtigt man die unterschiedlich langen Zeitperioden, die hier verglichen werden, so kann auch bei geringfügiger Beschäftigung neben dem Bezug einer Eigenpension ein beschleunigter Zuwachs ausgemacht werden. Über relevante Gründe liegen keine aktuellen Forschungsergebnisse vor, eine Zunahme ökonomischer Notwendigkeiten kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Der Anteil der geringfügig beschäftigten Personen, bei denen kein zusätzliches Versicherungsverhältnis vorliegt, lag 2012 bei den Frauen mit 52% erheblich höher als bei den Männern, von denen 39% in diese Kategorie fallen. Der Abstand zwischen Männern und Frauen hat sich seit Mitte der 1990er-Jahre um einiges verringert, im Jahr 1995 lagen die Werte bei 50% (Frauen) bzw. bei 26% (Männer).

2012 schlossen etwa 46.000 Personen mit einem Gesamteinkommen, das die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, eine Selbstversicherung gemäß §§ 19a ASVG bzw. 7a B-KUVG ab (Kranken- und Pensionsversicherung). Aufgrund datentechnischer Umstellungen in der Vergangenheit ist ein Zeitvergleich in diesem Bereich nicht möglich.

## 2.5 Einnahmen aus der Dienstgeberabgabe

Unternehmen, die mehrere geringfügig Beschäftigte einstellen, deren gemeinsames Gehalt mehr als das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze ausmacht, haben die bereits angesprochene Dienstgeberabgabe zu zahlen. Konkret bedeutet das, dass Unternehmen in diesem Fall einen Betrag

von 16,4% vom gemeinsamen Gehalt ihrer „Geringfügigen“ zu leisten haben, der im Verhältnis 23,5% zu 76,5% zwischen Krankenversicherung und Pensionsversicherung aufgeteilt wird.

Tabelle 5 zeigt die Entwicklung dieser Abgabe seit 1998. Damals wurden rund 37 Mio. € an Arbeitgeberbeiträgen entrichtet, bis 2011 stieg der Betrag auf fast 101 Mio. €. Die Höhe der Einnahmen aus der Arbeitgeberabgabe gibt Aufschluss über das Ausmaß, in dem Unternehmen geringfügig Beschäftigte einsetzen. Würde jedes Unternehmen maximal 1,5 geringfügig Beschäftigte einsetzen, gäbe es keine Einkünfte aus der Dienstgeberabgabe. Tatsächlich stieg die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, für die die Dienstgeberabgabe zu zahlen ist, in den letzten Jahren um einiges schneller als die Gesamtzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

**Tabelle 5: Einnahmen der Sozialversicherung aus der Dienstgeberabgabe (in Mio. Euro)**

	Gesamteinnahmen	davon	
		Krankenversicherung	Pensionsversicherung
1998	36,8	8,6	28,2
1999	52,3	12,3	40,0
2000	52,0	12,2	39,8
2001	55,8	13,1	42,7
2002	47,3	11,1	36,2
2003	46,9	11,0	35,9
2004	51,1	12,0	39,1
2005	67,7	15,9	51,8
2006	68,5	16,1	52,4
2007	72,3	17,0	55,3
2008	79,6	18,7	60,9
2009	86,0	20,2	65,8
2010	91,5	21,5	70,0
2011	100,9	23,7	77,2

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Bis 2002 gem. § 53a ASVG; KV: 3,6% + 0,25% Zusatzbeitrag, PV: 9,25% + 3,3% Zusatzbeitrag. Ab 2003 gem. § 3 DAG; KV: 23,5%, PV: 76,5% der Erträge aus Dienstgeberabgabe.

### 3. Arbeitsmarktwirkungen der Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte

Die angeführten Daten zeigen in aller Deutlichkeit, dass die geringfügige Beschäftigung zahlenmäßig laufend an Bedeutung gewinnt. Die mit 1.1.1998 in Kraft getretene Reform hat den Trend in diese Richtung bestenfalls gemildert, keineswegs aber gestoppt.

Die nur bis Dezember 1999 reichende Untersuchung von Stägel/Bannert (2002) hat gezeigt, dass sich die Zunahme dieser Beschäftigungsform in den Jahren 1998 und 1999 im Wesentlichen in Betrieben mit maximal zwei geringfügig Beschäftigten<sup>18</sup> ereignet hat. In den letzten Jahren hat sich das deutlich verschoben. Im Zeitraum zwischen 2004 und 2011 ist bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Zuwachs von 38% zu verzeichnen, bei den Einnahmen aus der Dienstgeberabgabe gab es im gleichen Zeitraum hingegen einen Zuwachs von 97%. Das belegt, dass in beträchtlich steigendem Ausmaß von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, mehrere geringfügig Beschäftigte einzustellen und damit tendenziell vollversicherte Arbeitsverhältnisse zu ersetzen.<sup>19</sup> Die Ausbreitung der geringfügigen Beschäftigung scheint daher – weniger als das früher der Fall war – aus dem Kostenvorteil zu resultieren, der sich für ArbeitgeberInnen ergibt, wenn sie keine Dienstnehmerabgabe zu zahlen haben.

Dass die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse trotzdem stärker ansteigt als die Zahl der versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, dürfte vor allem an der flexibleren Einsatzmöglichkeit Geringfügiger liegen. Diese Vermutung wird vor allem durch die hohen Zahlen an geringfügig Beschäftigten in Branchen wie Handel und Gastgewerbe gestützt. Im Gastgewerbe waren 2012 ein Viertel der Beschäftigten geringfügig beschäftigt, im Handel waren es 10%. In beiden Branchen besteht zusätzlich die begründete Vermutung, dass ArbeitnehmerInnen zu einem beträchtlichen Anteil falsch (zu niedrig) bei der Sozialversicherung angemeldet werden.<sup>20</sup>

Ein weiterer Grund für die starke Verbreitung dürften nach wie vor bestehende Kostenvorteile sein (z. B. kein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung).

Neben diesen Punkten und den Präferenzen der Wirtschaft nach möglichst flexiblem Einsatz von Arbeitskräften deutet einiges darauf hin, dass auch der materielle Druck (bei Studierenden, bei SozialleistungsempfängerInnen, bei „*working poor*“ etc.) in vielen Fällen eine Rolle spielt. Auswirkungen auf die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung haben nicht nur unmittelbar auf diese Beschäftigungsform bezogene Regelungen, sondern auch das soziale und ökonomische Umfeld, in das der Arbeitsmarkt jeweils eingebettet ist.

## Anmerkungen

- <sup>1</sup> Aktualisierte Version eines Beitrags, der unter dem Titel „*Geringfügige Beschäftigung als Instrument der Wirtschaftssteuerung*“ in ähnlicher Form bereits in Kneihls, Lienbacher, Runggaldier (2005) 272-284 erschienen ist.
- <sup>2</sup> Die AutorInnen danken Reinhard Haydn vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger für seine weitreichende Unterstützung bei der Zusammenstellung der Daten.
- <sup>3</sup> Ein Überblick über die historische Entwicklung der Definition der geringfügigen Beschäftigung findet sich in Stefanits, Kilickaya (2002) 199ff.
- <sup>4</sup> Der Einfachheit halber wird im Folgenden nur von DienstnehmerInnen bzw von ArbeitnehmerInnen gesprochen. Zu beachten ist, dass die jeweiligen Regelungen im Wesentlichen auch auf freie DienstnehmerInnen Anwendung finden.
- <sup>5</sup> Die ursprüngliche Regelung zur Entrichtung eines „Dienstgeberbeitrags“ wurde vom VfGH aus kompetenzrechtlichen Gründen aufgehoben, weil die Festlegung einer Beitragspflicht ohne gleichzeitiges Entstehen eines Versicherungsverhältnisses nach Auffassung des Höchstgerichts weder dem Kompetenztatbestand Sozialversicherungswesen noch dem Kompetenztatbestand Abgabewesen zugeordnet werden konnte (VfGH vom 7.3.2002, G 219/01). Der Gesetzgeber hat die Bestimmung darauf hin als Abgabe konzipiert und – nach zweimonatiger Legisvakanz – mit 1.6.2003 mit dem Dienstgeberabgabegesetz (BGBl 28/2003) neu in Kraft gesetzt. Mit Entscheidung vom 14.12.2004 wurde die Neuregelung vom VfGH als verfassungskonform anerkannt (vgl Praschl [2005] 85ff). Aus Vereinfachungsgründen wird im vorliegenden Text im Folgenden generell die Bezeichnung „Dienstgeberabgabe“ verwendet.
- <sup>6</sup> Eine verpflichtende Meldung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung besteht seit dem Jahr 1994. Ausführliche Statistiken über die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gibt es deswegen erst seit dem Jahr 1995.
- <sup>7</sup> Zu Problemen im Schnittpunkt von Arbeitslosenversicherung und geringfügiger Beschäftigung vgl Gerhartl (2012) 161ff.
- <sup>8</sup> BGBl 1992/833.
- <sup>9</sup> Reissner (2011) § 20 AngG Rz 3; Jabornegg, Resch, Strasser (2008) Rz 629; Marhold, Friedrich (2006), 264; Resch (1993) 104; Mosler (1999) 352f.
- <sup>10</sup> Biehl argumentiert, dass zwar ein zeitliches Naheverhältnis zwischen dem Anstieg einerseits und der Änderung der Anmeldepflicht in der Sozialversicherung besteht, verweist jedoch darauf, dass der Anstieg der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bereits in der 2. Jahreshälfte 2007 begann und daher eine eindeutige Zuordnung nicht möglich ist (Biehl [2008] 397ff).
- <sup>11</sup> Hauptverband der Sozialversicherungsträger, eigene Berechnung.
- <sup>12</sup> Geringfügig Beschäftigte in Relation zur Gesamtzahl der versicherungspflichtigen Beschäftigten im Jahr 2012.
- <sup>13</sup> Die Beschäftigtenstatistik des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger inkludiert geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht.
- <sup>14</sup> Huber, Michenthaler (2009) 59ff.
- <sup>15</sup> Die Auswertung einer von der AK Wien, AK Burgenland und Gewerkschaft vida durchgeführten Umfrage hat ergeben, dass 45% der erfassten Personen nicht richtig angemeldet waren, dh bei ihnen stimmte der ausbezahlte Lohn nicht mit der Anmeldung bei der GKK überein. Bei Personen, die bei der GKK als Teilzeit oder geringfügig beschäftigt angemeldet waren, waren sogar 58% falsch angemeldet und haben über das vorgesehene Beschäftigungsausmaß hinaus gearbeitet.
- <sup>16</sup> Wert für 1996.

- <sup>17</sup> Inkl. Karenzgeld- und Kinderbetreuungsgeldbezug. Die separate Darstellung des ALV-Bezugs ist seit 2007 möglich, aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde hier aber darauf verzichtet. 2012 bezogen zum Stichtag zusätzlich zu einer geringfügigen Beschäftigung etwa 21.800 Personen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, 10.900 Personen Kinderbetreuungsgeld.
- <sup>18</sup> Entgelte der geringfügig Beschäftigten nicht über dem 1,5fachen der Geringfügigkeitsgrenze.
- <sup>19</sup> Arbeiterkammer Wien (2012) 4f.
- <sup>20</sup> Siehe oben Abschnitt 2.3.

## Literatur

- Arbeiterkammer Wien, Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell, Geringfügige Beschäftigung, 2012/4 (2012).
- Biehl, Starker Anstieg der geringfügigen Beschäftigung, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 34/3 (2008) 397-411.
- Gerhartl, Andreas, Geringfügige Beschäftigungen im Arbeitslosenversicherungsrecht, in: *ZAS* 2012/3 (2012) 161-168.
- Huber, Peter; Michenthaler, Georg, Beschäftigung im Handel. Studie von Wifo und Ifes im Auftrag der AK Wien (Wien 2009).
- Jabornegg, Peter; Resch, Reinhard; Strasser, Rudolf, *Arbeitsrecht*<sup>3</sup> (Wien 2008).
- Marhold, Franz; Friedrich, Michael, *Österreichisches Arbeitsrecht* (Wien 2006).
- Mosler, Rudolf, Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung, in: *DRdA* 49/5 (1999) 338-354.
- Praschl, Gisela, Dienstgeberabgabe für geringfügig Beschäftigte: Verfassungsgerichtshof bestätigt Verfassungskonformität, in: *ASOK* 9/3 (2005) 85-88.
- Reissner, Gert-Peter, Kommentar zu § 20 AngG, Rz 3, in: Neumayr, Matthias; Reissner, Gert-Peter, *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*<sup>2</sup> (Wien 2011).
- Resch, Reinhard, Rechtsfragen der Teilzeitbeschäftigung unter besonderer Berücksichtigung des ArbBG und des EWR, in: *DRdA* 43/2 (1993) 97-110.
- Stagel, Wolfgang; Bannert, Kurt, Atypische Beschäftigungsformen: DienstgeberInnen geringfügig Beschäftigter und freier DienstnehmerInnen. Studie des ISW im Auftrag des BM für Wirtschaft und Arbeit und des BM für soziale Sicherheit und Generationen (Linz 2002).
- Stefanits, Hans; Kilickaya, Makbube, Die Einbeziehung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherung, in: *Soziale Sicherheit* 2002/5 (2002) 199-219.
- Wöss, Josef, „Geringfügige Beschäftigung“ als Instrument der Wirtschaftssteuerung, in: Kneih, Benjamin; Lienbacher, Georg; Runggaldier, Ulrich (Hrsg.), *Wirtschaftssteuerung durch Sozialversicherungsrecht?* (Wien 2005) 272-284.