
Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit Mitte der 1990er-Jahre – eine rechtliche und ökonomische Bestandsaufnahme¹

Josef Wöss, Norman Wagner, Charlotte Reiff²

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.³

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.⁴

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“.⁵ 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.⁶

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.⁷

1.3 Die arbeitsrechtliche Stellung von geringfügig Beschäftigten

Im Arbeitsrecht sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse seit dem „Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz“ aus dem Jahr 1992⁸ 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.⁹

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