
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