

## Unständige Beschäftigung

Unständig Beschäftigte sind Arbeitnehmer, die bei einem oder mehreren Arbeitgebern für sehr kurze Zeit tätig sind. Das Arbeitsverhältnis muss unter einer Woche dauern und bezieht sich auf eine bestimmte Arbeitsleistung. Unständig Beschäftigte sind sozialversicherungspflichtig, wenn sie diese Beschäftigungsform hauptberuflich ausüben. Sie als Arbeitgeber müssen bei einer unständigen Beschäftigung einige Besonderheiten beachten.

### Worum handelt es sich?

Unständig Beschäftigte sind in keinem festen Arbeitsverhältnis tätig. Sie arbeiten nur bei Gelegenheit für eine bestimmte Zeit. Der Arbeitnehmer wird bei Bedarf von einem oder mehreren Arbeitgebern kurzzeitig eingesetzt. Diese Beschäftigungen werden hauptberuflich ausgeführt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt vor allem durch solche Beschäftigungen bestreitet (siehe auch [Steckbrief Hauptbeschäftigung](#)).

Weitere Merkmale der unständigen Beschäftigung sind:

- Die Beschäftigung beschränkt sich auf weniger als eine zusammenhängende Woche.
- Es ist nicht im Voraus planbar, wann der Arbeitnehmer das nächste Mal eingesetzt wird.
- Der Arbeitseinsatz richtet sich nach der Erledigung einer bestimmten Aufgabe und nicht nach der Anzahl der Arbeitsstunden.

Beispiele für unständige Beschäftigungen sind:

- Entladen einer besonders großen Lieferung in einem Unternehmen
- Auf- und Abbau eines Fahrgeschäftes auf einer Kirmes oder
- kurzer Einsatz eines Schauspielers für Dreharbeiten.

Ist das Arbeitsverhältnis von vornherein länger als eine übliche Beschäftigungswoche des Betriebes geplant oder wiederholt sich der Einsatz absehbar in einem festen Turnus, handelt es sich **nicht** um eine unständige Beschäftigung. Dann kann es sich z. B. um einen kurzfristigen Minijob handeln.

### Welcher Zweck wird erfüllt?

In einigen Arbeitsfeldern werden Arbeitnehmer sehr häufig nur für kurze Zeit benötigt. Der Gesetzgeber möchte auch diesen Arbeitnehmern einen Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung gewähren. Deshalb werden für diese Beschäftigungsverhältnisse Beiträge für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung fällig.

Ein unständig Beschäftigter hat allerdings keinen Anspruch auf Kranken- und Arbeitslosengeld auch um einen Missbrauch der Regelung zu vermeiden. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, bei seiner gesetzlichen Krankenkasse eine zusätzliche Krankengeldversicherung abzuschließen.

# Informationsportal für Arbeitgeber

---

## Welche Norm ist die Grundlage?

### [§ 232 SGB V](#)

Die darauf aufbauenden und ergänzenden Dokumente der Sozialversicherung zu [Unständig Beschäftigten](#) finden Sie in der SV-Bibliothek des Informationsportals

## Wo kann ich mich informieren?

Sie erhalten Auskunft bei allen gesetzlichen Krankenkassen.

## Was muss ich tun?

Bei den Meldungen für einen unständig beschäftigten Arbeitnehmer müssen Sie einige Besonderheiten beachten:

- Für die Personengruppe wählen Sie den Schlüssel 118 (Unständig Beschäftigte).
- Bis zum fünften Werktag eines Monats können Sie eine zusammengefasste Meldung für den Vormonat abgeben. Dabei müssen Sie den ersten und letzten Beschäftigungstag des Monats als Beschäftigungszeitraum angeben.
- In das Feld Grund der Abgabe tragen Sie den Meldegrund 40 (Gleichzeitige An- und Abmeldung einer Beschäftigung) ein.

Für unständig Beschäftigte gilt in der Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht. In der Pflege- und Rentenversicherung müssen Sie die aktuellen Beiträge abführen. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen dagegen nicht an. Damit entfällt der Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Bei den Umlageverfahren sind unständig Beschäftigte nur bei der Umlage U2 (Mutterschaft) zu berücksichtigen. Die Umlage U1 (Krankheit) entfällt. Bei der Ermittlung der Umlagepflicht werden unständig Beschäftigte aber berücksichtigt. Mehr zu den Umlageverfahren finden Sie im [Steckbrief Umlagen](#).

## Was ist später wichtig?

Bei einer Betriebsprüfung durch die Sozialversicherung sind Unterlagen der Entgeltabrechnung für unständig Beschäftigte ebenfalls Gegenstand der Prüfung. Aufgrund der Besonderheit bei der Dauer der Tätigkeit sollten Sie als Arbeitgeber deshalb Stundennachweise führen.