

Gut zu wissen – Begriffe der Prekären Arbeit

Hier sind einige wichtige Begriffe, die im Zusammenhang mit prekären Arbeitsverhältnissen häufig verwendet werden:

Prekäre Arbeit: Beschäftigungsverhältnisse, die unsicher, unregelmäßig und oft schlecht bezahlt sind. Dazu gehören Teilzeitjobs, befristete Verträge und Leiharbeit.

Minijob: Eine Form der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland, bei der das Einkommen eine bestimmte Grenze (derzeit 603 Euro pro Monat) nicht überschreiten darf.

Leiharbeit: Beschäftigung, bei der Arbeitnehmer*innen von einem Zeitarbeitsunternehmen an andere Unternehmen verliehen werden. Diese Arbeitnehmer*innen haben oft weniger Rechte und geringere Löhne als Festangestellte des Unternehmens.

Befristete Verträge: Arbeitsverträge, die nur für einen bestimmten Zeitraum gelten und oft keine langfristige Sicherheit bieten.

Teilzeitarbeit: Beschäftigung, bei der die Arbeitszeit unterhalb der regulären Vollzeitbeschäftigung liegt. Teilzeitkräfte haben oft weniger soziale Absicherung.

Selbstständigkeit: Eine Form der Arbeit, bei der Personen auf eigene Rechnung arbeiten. Dies kann oft zu unsicheren Einkommensverhältnissen führen, insbesondere wenn keine ausreichenden Aufträge vorhanden sind.

Gig-Economy: Ein Arbeitsmarkt, der durch kurzfristige, flexible Jobs gekennzeichnet ist, oft vermittelt über digitale Plattformen (z. B. Fahrdienste, Lieferdienste).

Soziale Absicherung: Der Schutz durch soziale Sicherungssysteme wie Krankenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung, der bei prekären Arbeitsverhältnissen oft unzureichend ist.

Arbeitsrecht: Die gesetzlichen Regelungen, die die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen festlegen. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind häufig von schwächeren rechtlichen Rahmenbedingungen betroffen.

Kollektivvertrag: Ein Vertrag zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, der die Arbeitsbedingungen für bestimmte Branchen regelt. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind oft nicht durch solche Verträge geschützt.

Diese Begriffe helfen, die verschiedenen Aspekte und Herausforderungen von prekären

Arbeitsverhältnissen besser zu verstehen.

Wer sich mit dem Thema prekäre Arbeit von migrantischen Beschäftigten auseinandersetzt, stößt immer wieder auf bestimmte Begrifflichkeiten.

Wir erläutern:

Arbeitnehmerfreizügigkeit: Beschreibt das Grundrecht jedes EU-Bürgers/ jeder EU-Bürgerin ohne weitere Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltstitel in einem EU-Mitgliedsstaat zu arbeiten und sich entsprechend dort aufzuhalten. Allen EU-BürgerInnen ist der gleiche, diskriminierungsfreie Zugang zu Arbeit zu gewähren. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit umfasst auch das Recht, zum Zwecke der Arbeitssuche für bis zu 6 Monate einzureisen (s. auch Freizügigkeitsgesetz/EU. In dieser Zeit gibt es keinen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung.

Drittstaaten: Drittstaaten in diesem Zusammenhang sind alle Länder außerhalb der EU. Für Menschen aus Drittstaaten, die in Deutschland arbeiten wollen, gelten andere Voraussetzungen als für EU-BürgerInnen bezüglich Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.

Über die sogenannte **Westbalkanregelung** können z.B. bis zu insgesamt 50.000 Arbeitskräfte jährlich aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro oder Serbien zum Arbeiten nach Deutschland kommen. Voraussetzung: Es gibt bereits einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot und die Zustimmung der Agentur für Arbeit. Für diese Menschen gilt dann ein vereinfachter Zugang zu einem Visum.

Auch für Moldau und Georgien gibt es eine „*Vermittlungsabsprache* mit der Bundesagentur für Arbeit. Für die Beschäftigung als Saisonkraft in der Landwirtschaft fungiert die Agentur für Arbeit als Vermittler und stellt eine Arbeitserlaubnis, wenn es sich um eine Saisonbeschäftigung handelt, die nicht länger andauert als 90 Tage (in einem Zeitraum von 180 Tagen) und in der Regel mind. 30 Stunden die Woche umfasst.

Aus den Kontakten mit Beratungsstellen ist aber auch bekannt, dass es mittlerweile Menschen aus Indien, den Philippinen und weiteren Ländern gibt, die bei uns als Saison- oder Arbeitskräfte tätig sind. Einen Überblick über die verschiedenen Regelungen und Voraussetzungen für Menschen aus Drittstaaten gibt dieses Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba033555.pdf

Mindestlohn: Seit 2015 gibt es in Deutschland einen *allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn*. Er stellt sicher, dass jeder/jede Arbeitnehmer/in in Deutschland* mindestens

einen Lohn in entsprechender Höhe erhält. Der allgemeine Mindestlohn beträgt zurzeit € 13,90 brutto die Stunde (Jan 2026)

In einigen Branchen gibt es außerdem einen *Branchenmindestlohn*. Dieser bildet dort die Untergrenze und gilt für alle Betriebe einer Branche unabhängig von Tarifabschlüssen. In der Gebäudereinigung z.B. gilt mindestens ein Lohn von € 15,00 (1. Januar 2026; für die Innen- und Unterhaltsreinigung).

Eine Übersicht über die aktuell gültigen Branchenmindestlöhne findet sich hier: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/mindestloehne-gesamt-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=49

* Es gibt nur wenige Ausnahmen. Sie gelten für Pflichtpraktika und für Langzeiterwerbslose in den ersten 6 Monaten einer Tätigkeit (§ 22 MiLoG)

Subunternehmen: Ein Subunternehmen übernimmt von einem anderen Unternehmen Aufgaben als Dienst- oder Werkvertrag, die zu einem Vertrag zwischen dem Hauptunternehmen und einem Auftraggeber gehören. Das Subunternehmen ist unabhängig und arbeitet wirtschaftlich selbständig, d.h. Entschieden selbst, wie es diese Aufgabe erfüllt und stellt seine Leistung dem Hauptunternehmen in Rechnung. Der Auftraggeber hat nur mit diesem einen Vertrag. U.U. vergibt auch das Subunternehmen wiederum einen Teilauftrag an ein weiteres Unternehmen. Je länger die Subunternehmerketten werden, desto unübersichtlicher werden z.B. Haftungsfragen und Verantwortlichkeiten.

Kurzfristige Beschäftigung: Die Kurzfristige Beschäftigung schafft gerade in der Landwirtschaft z.B. für die Ernte einen vermehrten, aber nur kurzzeitigen Bedarf an Arbeitskräften zu sichern. Für diese Beschäftigung von maximal 70 Tagen bzw. 3 Monaten fallen keine Sozialabgaben an. Dies soll Arbeitgebern bürokratischen Aufwand ersparen, bei den Arbeitnehmenden wird davon ausgegangen, dass es sich um einen „Zusatzjob“ handelt, in der Regel also die Sozialversicherungsabgaben etc. bereits über eine reguläre Beschäftigung abgedeckt sind. Dies kann jedoch zu Problemen gerade im Krankheitsfall führen, weil z.B. eine Krankenversicherung im Heimatland andere Vertragsbedingungen hat oder im Ausland nicht gilt oder der Nachweis fehlt, dass die kurzfristige Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.