

6 Zukunftspfad Gute Arbeit Saarland 2040

6.1 Gute Arbeit statt prekärer Beschäftigung

Der politische Diskurs zu längeren und flexibleren Arbeitszeiten hat das Leitbild „Gute Arbeit“ zunehmend verdrängt. Niedriglöhne, atypische und prekäre Beschäftigung sowie prekäre Arbeitsmigration stellen zentrale Hindernisse für Gute Arbeit dar, während Tarifbindung und Mindestlohn nur teilweise entgegenwirken. Besonders betroffen sind Frauen sowie migrantische Beschäftigte, weshalb Beratungsstellen eine wichtige Schutzfunktion übernehmen. Zu empfehlen ist, insbesondere Minijobs umzuwandeln, den Mindestlohn am europäischen Referenzwert auszurichten, die arbeitsrechtlichen Kontrollen zu stärken, Tarifbindung entschlossen zu fördern und Weiterbildungszugänge zu verbessern. Zudem sollen Beratungsangebote – insbesondere für Frauen und Arbeitsmigranten mit wenigen Deutschkenntnissen – dauerhaft gesichert werden. Damit wird für das Saarland ein Zukunftsszenario 2040 wahrscheinlicher, in dem Gute Arbeit zum Regelfall geworden ist: atypische Beschäftigung ist reduziert, Tarifverträge sind gestärkt, der Niedriglohnsektor weitgehend überwunden, Gleichstellung in Erwerbs- und Sorgearbeit deutlich vorangebracht und auch die Arbeitsmigration ist erfolgreich und trägt zu wirtschaftlicher und sozialstaatlicher Stabilität bei.

Diskurs über Arbeitswelt überdeckt das Leitbild Gute Arbeit

Mit dem Wechsel der Bundesregierung hat sich das Narrativ zur Beschäftigungsentwicklung in Deutschland spürbar verändert. Forderungen nach Ausweitung der Arbeitszeit bestimmen den Diskurs. Die Qualität der Arbeitsbedingungen spielt in diesem keine Rolle mehr, stattdessen sollen Arbeitnehmerrechte beschnitten und Schutzrechte wie das Arbeitszeitgesetz an „neue Wirklichkeiten“ angepasst und abgebaut werden. Der hohe Einsatz und die tägliche Leistung der Beschäftigten werden unverhohlen und pauschal in Frage gestellt. Zur Sicherung des gesamtgesellschaftlichen Wohlstands seien Einschnitte bei der sozialen Sicherung unumgänglich. Demgegenüber steht das Konzept Gute Arbeit, vor dessen Hintergrund Wohlstand und Leistung aus Arbeitnehmersicht zu einer völlig konträren Einschätzung gelangen. Problematisch ist, dass der politische Diskurs über Arbeit das Leitbild Gute Arbeit in der öffentlichen Wahrnehmung verdrängt und damit die Orientierungsmarken für eine lebenswerte Arbeitswelt und Zukunft der Arbeit verloren gehen.

Tatsächlich stehen Einkommen und Arbeitsbedingungen sowie insbesondere die Art des Beschäftigungsverhältnisses in engem Zusammenhang mit dem vom DGB entwickelten Konzept von Guter Arbeit. Es beschreibt Arbeit, die mehr ist als bloße Erwerbstätigkeit und umfasst vier Kerndimensionen:

- Einkommensqualität: ein Lohn, der nicht nur den Lebensunterhalt sichert, sondern auch soziale Teilhabe ermöglicht – also deutlich oberhalb von Niedriglohn- und Armutsgrenzen liegt und durch Tarifverträge abgesichert ist.
- Beschäftigungssicherheit und Planbarkeit: ein auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis ohne sachgrundlose Befristung, das Lebensplanung, Kreditwürdigkeit und soziale Stabilität ermöglicht.
- Arbeitsgestaltung und Belastungsfreiheit: Arbeitsbedingungen, die langfristig gesund erhalten – also physisch und psychisch tragbar sind und eine Erwerbstätigkeit bis zur Rente erlauben (vgl. hierzu Kapitel 6.4).
- Mitbestimmung und Entwicklungsmöglichkeiten: betriebliche Mitsprache, Weiterbildungszugang und die Möglichkeit, die eigene berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten (vgl. hierzu Kapitel 6.2).

Wie steht es vor diesem Hintergrund tatsächlich um die Arbeit im Saarland und welche Rahmenbedingungen und Stellschrauben bestimmen die zukünftige Entwicklung?

(1) Ausgangslage

Gute Arbeit verlangt weit mehr als die Begrenzung prekärer Arbeit. Dennoch sind neben der Tarif- und Einkommensentwicklung insbesondere Niedriglöhne, prekäre Beschäftigung, atypische Beschäftigungsformen inklusive eine in großen Teilen prekäre Arbeitsmigration im Saarland als fundamentale Herausforderungen auf dem Weg hin zu Guter Arbeit in den Blick zu nehmen.

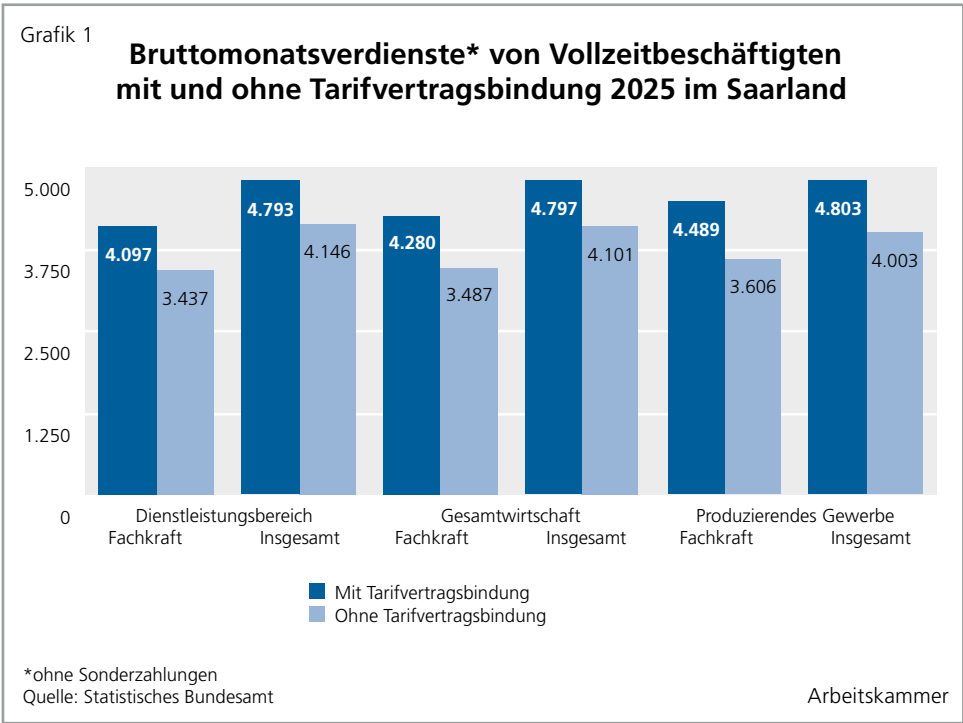
Tarif- und Einkommensentwicklung

Das Arbeitseinkommen als primäre Einkommensquelle ist aus Beschäftigtenperspektive die zentrale Dimension für die Einschätzung von Wohlstand. Nach den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung stiegen die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer im Jahr 2025 um 4,5 %, die Nettolöhne und -gehälter nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialabgaben um 3,7 %. Unter Berücksichtigung der Inflation verblieben davon preisbereinigt brutto noch 2,3 % und netto 1,5 %.¹

Die Entwicklung der Einkommen wird wesentlich geprägt von den Tarifabschlüssen, die für die jeweiligen Wirtschaftsbereiche regelmäßig von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden. In der Tarifrunde 2025 haben die DGB-Gewerkschaften für rund 6,3 Mio. Beschäftigte neue Tarifabschlüsse abgeschlossen. Aufgrund langer Laufzeiten der Abschlüsse aus früheren Tarifrunden profitierten mit rund 20 Mio. tatsächlich deutlich mehr Tarifbeschäftigte. Von durchschnittlichen nominalen Tarifsteigerungen von 2,6 % verblieb unter Berücksichtigung der Verbraucherpreisentwicklung real ein leichter Zuwachs von 0,4 % bei den Beschäftigten.

Preisbereinigt liegt das Niveau der Tariflöhne aber weiterhin unter dem Spitzenwert des Jahres 2021, so dass die realen Einkommensverluste der Jahre 2021 bis 2023 noch immer nicht vollständig ausgeglichen sind. Zwar wurden die Inflationsfolgen in dieser Zeit durch Ausgleichsprämien noch etwas abgemildert, der Wegfall dieser Sonderzahlungen wirkt sich jetzt allerdings dämpfend auf die Tarifentwicklung aus. Wären die Einmalzahlungen als tabellenwirksame Erhöhung berücksichtigt worden, wäre die nominale Tarifsteigerung 2025 nach einer Modellrechnung des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) mit 4,2 % deutlich höher ausgefallen – allerdings wären dann auch die Effekte während der Hochinflationen noch gravierender ausgefallen. In der Tarifrunde 2026 finden nochmals Verhandlungen in den großen Tarifbereichen statt.

Nach den Daten der Verdiensterhebung stiegen die tatsächlichen Verdienste der Beschäftigten in Deutschland 2025 wie im Saarland nominal um 4,2 % und die Reallöhne nach Abzug der Inflationsrate um 1,9 %.² Die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten stiegen im Saarland im Vergleich zum Vorjahr (Aprilwerte) um 2,2 % und damit deutlich geringer als ins Westdeutschland (+3,4 %).³ Der Verdienstabstand zu Westdeutschland belief sich auf -7,6 %. Besonders deutlich zeigt sich der Rückstand in den Wirtschaftsbereichen Herstellung von elektrischen Ausrüstungen (-12,2 %) sowie bei der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (-13,1 %). Hier zeigen sich die Auswirkungen von Kurzarbeit und reduzierten Schichten infolge der Unterauslastung der Produktionskapazitäten entlang der Zulieferindustrie rund um die Verbrennertechnologie.

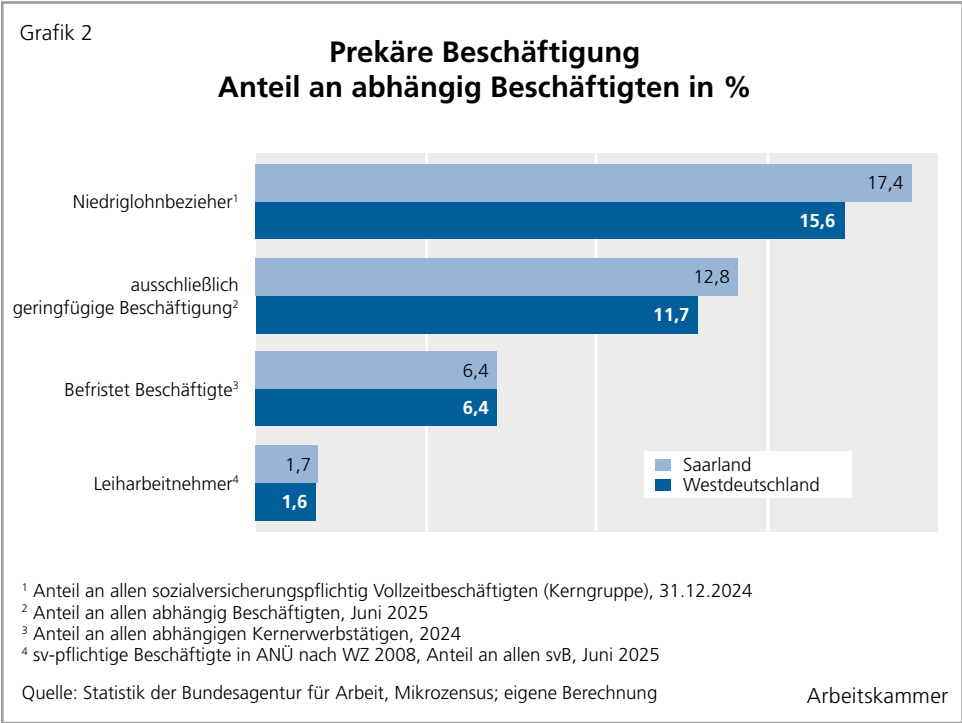


Nicht alle Beschäftigten fallen in den Geltungsbereich von Tarifverträgen. Die Bruttomonatsverdienste zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Beschäftigten unterscheiden sich spürbar: Insgesamt fällt das monatliche Bruttoentgelt von Tarifbeschäftigten mit 4.797 Euro um 17 % höher aus als das von nicht Tarifbeschäftigten und bei Fachkräften erhöht sich der Abstand noch weiter auf 22,7 %. Im Produzierenden Gewerbe verdienen Fachkräfte sogar gut ein Viertel (+24,5 %) mehr, wenn sie nach Tarifvertrag entlohnt werden, im Dienstleistungsbereich ist es rund ein Fünftel (+19,2 %).

Prekäre Beschäftigung: jede(r) Fünfte atypisch beschäftigt – dritthöchster Wert im Ländervergleich

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist für das Konzept Guter Arbeit von grundlegender Bedeutung. Das Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses – dauerhaft, sozialversicherungspflichtig, in Vollzeit oder regulärer Teilzeit – ist der Maßstab, an dem sich die Qualität von Beschäftigung messen lässt. Im Saarland traf dieses Leitbild 2024 laut Mikrozensus auf 79,1 % aller Beschäftigten zu – bei Männern auf 87,3 %, bei Frauen auf lediglich 70,1 %.

Zur **atypischen Beschäftigung** andererseits zählen typischerweise befristete Arbeitsverhältnisse, ausschließlich geringfügige Beschäftigung, Teilzeit unter 20 Stunden pro Woche sowie Leiharbeit. Hinter diesen Kategorien verbergen sich sehr unterschiedliche Lebensrealitäten –



von freiwilliger Teilzeit über unfreiwillige Geringfügigkeit bis hin zu strukturell erzwungener Unsicherheit. Prekär werden diese Verhältnisse, wenn sie zu Unbeständigkeit, Instabilität und eingeschränkten sozialen Schutzrechten führen.⁴ Diese Realitäten und ihre Folgen für die Beschäftigten werden in der öffentlichen Diskussion allzu oft mit Verweisen auf betriebliche Flexibilisierungserfordernisse ausgeblendet.

Von allen abhängig beschäftigten Kernerwerbstätigen⁵ war im Saarland 2025 jeder fünfte (20,9 %) atypisch beschäftigt. Im Bundesländervergleich liegt der Anteil des Saarlandes auf Rang 3 – nur knapp hinter Rheinland-Pfalz (21,3 %) und Bremen (22,6 %). Atypische Beschäftigung ist damit hierzulande überdurchschnittlich ausgeprägt. Der höhere Anteil bei Frauen (30,5 %, Männer: 12,2 %) ist vor allem dem hohen Anteil von Frauen im Bereich der kurzen Teilzeit bis 20 Stunden pro Woche geschuldet. 79 % aller atypischen Beschäftigungen bei Frauen fallen in diese Kategorie, bei Männern ist der Anteil mit 44 % deutlich niedriger.

Geringfügige Beschäftigung: überdurchschnittlich verbreitet

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der geringfügigen Beschäftigung, den sogenannten Minijobs. Mitte 2025 gingen nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Saarland insgesamt 91.857 Personen einer geringfügigen Beschäftigung nach, davon 56.686 (61,7 %) ohne weitere Beschäftigung und 35.171 (38,3 %) im Nebenjob. Seit 2015 ist die Zahl der Minijobber im Nebenjob um 25,9 % angestiegen, während die Zahl der Beschäftigten, die ausschließlich einen Minijob ausüben, um 19,7 % zurückgegangen ist.

Einen Einfluss hatte an dieser Stelle zum einen die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sowie, zum anderen, seine Erhöhung auf 12 Euro pro Stunde im Oktober 2022. Dadurch wurde zwar die Einkommenssituation der Minijobber deutlich verbessert. Gleichzeitig wurde die Verdienstgrenze für Minijobs aber so dynamisiert, dass auch bei weiteren Erhöhungen eine Beschäftigung zum Mindestlohn im Umfang von etwa 10 Wochenstunden innerhalb eines Minijobs möglich ist. Damit werden betroffene Beschäftigte im Kern von Leistungen der sozialen Sicherung ausgeschlossen. Der vermeintliche Vorteil von „mehr Netto“ entpuppt sich dann am Ende als Verlust sozialer Sicherheit, weil so etwa trotz Arbeit keine existenzsichernden Renten erreicht werden können.⁶

Kurze Teilzeit und Minijobs erweisen sich gerade für Frauen häufig als Teilzeitfalle mit negativen Folgen, die viel zu oft erst dann zum Tragen kommen, wenn keine Möglichkeit zum Gegensteuern mehr vorhanden ist. Gerade bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen mit 57,5 % überrepräsentiert, auch wenn angesichts der Bedeutungsabnahme 2025 gut 12.600 Frauen weniger in dieser Beschäftigungsform gearbeitet haben (-28 %). Insgesamt kommt diese Beschäftigungsform im Saarland auf einen Anteil von 12,8 % an allen abhängig Beschäftigten.

Leiharbeit ist rückläufig und ohne Klebeeffekt

Im Juni 2025 waren im Saarland rund 6.900 Beschäftigte als Leiharbeitnehmer tätig – knapp halb so viele wie im Juni 2018, als ihre Zahl mit rund 12.600 noch annähernd doppelt so hoch lag. Gemessen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist ihr Anteil damit deutlich gesunken. Dieser Rückgang spiegelt jedoch keinen arbeitsmarktpolitischen Fortschritt wider, sondern steht in engem Zusammenhang mit der angespannten wirtschaftlichen Lage im Saarland. Der Strukturwandel trifft die saarländische Wirtschaft – insbesondere die energieintensiven Industriebereiche und die Automobilzulieferindustrie – besonders hart. Allein im vergangenen Jahr wurden in der saarländischen Industrie über 5.000 Arbeitsplätze abgebaut; seit 2014 sind es mehr als 16.000 reguläre industrielle Stellen, die verloren gegangen sind. Da der Großteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Industrie beschäftigt ist, schlägt sich dieser Einbruch unmittelbar in den Leiharbeitszahlen nieder.

Die Entwicklung der Leiharbeit unterstreicht dabei die strukturelle Prekarität dieser Beschäftigungsform. Im Zuge der Hartz-Reformen Anfang der 2000er Jahre als arbeitsmarktpolitisches Instrument konzipiert, sollte Leiharbeit Arbeitslosen über erhoffte „Klebeeffekte“ den Einstieg in reguläre Beschäftigung ermöglichen. Dieser Ansatz spielt in der Praxis heute kaum noch eine Rolle. Stattdessen hat sich Leiharbeit weit überwiegend als Mittel etabliert, betriebliche Flexibilitätsansprüche und Kostensenkungen auf dem Rücken der Beschäftigten zu realisieren. Sie schafft eine dauerhafte Parallelstruktur schlechter abgesicherter Arbeitsplätze und unterläuft damit das Schutzniveau regulärer, tariflich gesicherter Beschäftigung – insbesondere in der Industrie.

Zwar gab es in den vergangenen Jahren eine Reihe von Reformen, die die Rechte von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern stärken sollten. Die Praxis zeigt jedoch, dass diese nicht zu einer allgemeinen Verbesserung geführt haben, sondern zu einem schwer durchschaubaren Geflecht aus rechtlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen, das für Beschäftigte kaum noch nachvollziehbar ist. Erschwerend kommt hinzu, dass rund drei von fünf Leihararbeitern eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. Ganz abgesehen von den ohnehin begrenzten Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung fehlt in vielen Fällen schlicht das Bewusstsein dafür, dass überhaupt Rechtsansprüche bestehen – eine Schutzlücke, die in der Breite bislang ungeschlossen bleibt.

Befristungen auf westdeutschem Niveau

Aus betrieblicher Sicht dienen Befristungen in erster Linie als Instrument zur Flexibilisierung: Unternehmen wollen auf Auftragsschwankungen reagieren, wirtschaftliche Unsicherheiten abfedern oder neu eingestellte Beschäftigte über einen längeren Zeitraum beobachten, bevor sie sich zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis verpflichten. Auch die Vertretung von Beschäftigten in Elternzeit oder bei längerer Krankheit ist ein häufiger sachlicher Befristungsgrund. In bestimmten Bereichen – allen voran der Wissenschaft – sind Befristungen strukturell tief verankert: Hier werden Stellen regelmäßig projektgebunden und zeitlich begrenzt ausgeschrieben,

was dazu führt, dass Beschäftigte über viele Jahre hinweg in sogenannten Kettenverträgen aneinanderreihend befristet beschäftigt werden, ohne jemals in eine gesicherte Festanstellung zu gelangen. Dieses Muster ist rechtlich umstritten und steht seit Jahren in der Kritik, da es faktisch eine dauerhafte Beschäftigung verschleiert, ohne die damit verbundene soziale Absicherung zu gewähren.

Für die Betroffenen hat Befristung weitreichende Konsequenzen: Sie erschwert die Lebensplanung erheblich – sei es bei der Wohnungssuche, der Kreditaufnahme oder der Familienplanung. Befristet Beschäftigte investieren zudem seltener in Weiterbildung und werden von Arbeitgebern häufig weniger gefördert, da die langfristige Bindung fehlt. Die ständige Unsicherheit über die berufliche Zukunft belastet darüber hinaus auch psychisch.

Laut Mikrozensus waren 2024 im Saarland 1,7 % aller abhängigen Kernerwerbstätigen befristet beschäftigt – ein Wert, der in etwa der Situation in Westdeutschland entspricht. Auch die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass der Anteil befristet begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse seit einigen Jahren tendenziell zurückgeht. Im zweiten Quartal 2025 waren von den rund 24.500 neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Saarland 9.200 beziehungsweise 37,6 % zeitlich befristet – eine Größenordnung, die mit Westdeutschland (37,1 %) vergleichbar ist.

Insgesamt hat die Bedeutung von Befristungen in den letzten Jahren abgenommen. Gleichzeitig bestanden für Beschäftigte zeitweise gute Aussichten, nach Auslaufen der Befristung unbefristet weiterbeschäftigt zu werden. Angesichts anhaltend hoher Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben viele Arbeitgeber ihre Befristungspraxis offenbar überdacht.⁷ So waren an der Saar im Jahr 2018 noch 44,7 % aller neuen Beschäftigungen befristet (Westdeutschland: 42,5 %). Im Zuge der wirtschaftlichen Unsicherheiten stieg die Befristungsquote zuletzt jedoch wieder leicht an – auf 36,4 % im Jahr 2024 (Westdeutschland: 36,7 %) –, und auch Entfristungen sind wieder rückläufig.

Die niedrigsten Befristungsquoten finden sich bei Hoch- und Tiefbauberufen sowie Ausbauberufen, was als positive Folgewirkung der anhaltenden Arbeitskräfteknappheit im Bausektor zu werten ist. Aber auch bei Arzt- und Praxishilfen – Berufen, die häufig nur gering entlohnt werden – wird inzwischen nur noch in geringem Umfang befristet eingestellt.⁸ Die Daten verdeutlichen, ähnlich wie die Entwicklung in der Leiharbeit, ein grundlegendes strukturelles Problem: Betriebe verlagern ihre wirtschaftlichen Risiken systematisch auf die Beschäftigten – auf Kosten von Sicherheit, Planbarkeit und sozialer Teilhabe.

Niedriglöhne: mehr als jeder Sechste betroffen, aber Mindestlohn und Tarifbindung helfen, insbesondere auch Frauen

Niedriglohnbeschäftigung stellt die größte Gruppe prekärer Beschäftigung dar. Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit arbeiteten 2024 im Saarland 17,4 % der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich, das heißt ihr Bruttomonatseinkommen

lag unterhalb der Schwelle des unteren Entgeltbereichs von 2.745 Euro – dem Wert, der zwei Dritteln des Medianentgelts aller Vollzeitbeschäftigten entspricht. Der Abstand zu Westdeutschland (15,6 %) hat sich gegenüber 2020 um 0,2 Prozentpunkte vergrößert. Dies dürfte nicht zuletzt auf den Verlust gut bezahlter Industriearbeitsplätze im Saarland zurückzuführen sein: Zwar sank die absolute Zahl der Niedriglohnbeschäftigten von 50.300 auf 43.200, doch fallen sie in Relation zur gesunkenen Gesamtbeschäftigung stärker ins Gewicht als zuvor.

Dabei zeigt ein genauerer Blick auf die Lohnentwicklung, dass der Mindestlohn im unteren Entgeltbereich eine positive Wirkung entfaltet. Das Medianeinkommen im Saarland stieg seit 2020 insgesamt um 15,1 % – besonders deutlich jedoch bei jenen Gruppen, die überproportional häufig zu Mindestlohnbedingungen arbeiten: bei Frauen, Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie bei Helferberufen jeweils um rund 19 %, bei Jüngeren um 22,5 %. Der stärkste Anstieg konzentriert sich dabei auf den Zeitraum von 2022 auf 2023 – unmittelbar nach der außerordentlichen Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro. Hinzu kommen Mindesterhöhungen aus Tarifabschlüssen, die im unteren Entgeltbereich besonders spürbar wirken, unter anderem, um den Mindestabstand im Gehaltsgitter zum Mindestlohn zu wahren, sowie gestiegene Ausbildungsvergütungen, die jüngeren Beschäftigten beim Berufseinstieg zugutekamen. Diese Entwicklungen belegen, dass gezielte lohnpolitische Impulse – durch Mindestlohn und Tarifpolitik – gerade für die schwächsten Einkommensgruppen erhebliche Verbesserungen bewirken können.

Auch nach den Ergebnissen der Verdiensterhebung beläuft sich der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten auf 17,2 %, allerdings fällt die Zahl der dabei erfassten Beschäftigungsverhältnisse mit 76.000 größer aus, weil hier – anders als in der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit – nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Damit werden vor allem Frauen besser abgebildet, die häufiger in Branchen mit niedrigen Löhnen beschäftigt sind.

Dies trägt mit dazu bei, dass der Lohnunterschied von Männern und Frauen seit Jahren auf hohem Niveau verharret. Er lag 2025 bei 16 % (Westdeutschland 17 %). In der Privatwirtschaft war er mit 18 % sechsmal so hoch wie im Öffentlichen Dienst.⁹ Dieser Branchenunterschied wiederum kann als Beleg für die Bedeutung von Tarifverträgen betrachtet werden: Während der Anteil der Tarifbeschäftigten insgesamt auf rund die Hälfte zurückgegangen ist, gibt es bei den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst flächendeckend Tarifverträge. Daneben wirken sich im Öffentlichen Dienst klare Eingruppierungsrichtlinien positiv aus, die es in dieser expliziten Form in der Privatwirtschaft nicht gibt. Von Tarifbindung und in der Folge fairer Bezahlung profitieren damit insbesondere Frauen ganz besonders.

So zeigt die Verdiensterhebung auch, dass der Anteil von Mindestlohnbeschäftigten in nicht tarifgebundenen Unternehmen in Westdeutschland mit 19,4 % rund viermal so hoch ist wie in tarifgebundenen Unternehmen (5 %). Im Saarland ist der Unterschied noch deutlicher, insbesondere bei einem steigenden Mindestlohniveau: Bei einem Mindestlohn von 15 Euro (zum 1. Januar 2027 steigt der Mindestlohn auf 14,60 Euro) würde zwar an der Saar wie in Westdeutschland jedes zehnte Beschäftigungsverhältnis (jeweils 10,4 %) in tarifgebundenen Unter-

nehmen nach Mindestlohn bezahlt werden; in nicht tarifgebundenen wäre es hierzulande jedes dritte (34,5 %), in Westdeutschland jedes vierte (26,7 %). Im Ländervergleich variieren diese Anteile bei nicht tarifgebundenen Unternehmen deutlich, wobei in Ostdeutschland mit 31 bis 35 % die höchsten Anteile zu verzeichnen sind. Von den westlichen Bundesländern bewegen sich nur das Saarland (34,5 %) und Rheinland-Pfalz (32,1 %) auf diesem hohen Niveau.

Handlungsbedarf bei der Mindestlohnfestlegung

Die Höhe des Mindestlohns wird von der Mindestlohnkommission alle zwei Jahre festgelegt. Nach dem letzten Beschluss wurde die Lohnuntergrenze zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro erhöht und wird zum 1. Januar 2027 weiter auf dann 14,60 Euro steigen.¹⁰ Die beschlossenen Erhöhungsschritte nähern sich zwar dem international anerkannten Maßstab von 60 % des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten an, sie erreichen diesen Referenzwert allerdings noch nicht. Nach Berechnungen des WSI und des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) müsste der Referenzwert 2027 bei 15,31 bis 15,48 Euro liegen.¹¹ Das deutsche Mindestlohngesetz berücksichtigt diesen Referenzwert als Orientierungsgröße für die Mindestlohnkommission nicht, obwohl er international breit anerkannt ist und selbst die Mindestlohnkommission ihn inzwischen in ihrer Geschäftsordnung festgeschrieben hat. Vor dem Hintergrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs zur EU-Mindestlohnrichtlinie¹² besteht an dieser Stelle insofern rechtlicher Handlungsbedarf, denn darin wurde die Verpflichtung, bei der Bewertung der Angemessenheit von Mindestlöhnen Referenzwerte – insbesondere die Schwelle von 60 % des Bruttomedianlohns – heranzuziehen, ausdrücklich bestätigt. Das WSI kritisiert die bisherige Untätigkeit des Gesetzgebers scharf: Sie schwäche die Mindestlohnkommission institutionell, schaffe unnötige Rechtsunsicherheit und werde der grundlegenden Bedeutung des Referenzwertes im Rahmen der Mindestlohnpolitik nicht gerecht. Ergänzend zur nachlaufenden Orientierung an der Tarifentwicklung würde seine Aufnahme in das deutsche Mindestlohngesetz dagegen Rechtsklarheit herstellen und die Autorität der Kommission stärken.¹³

Neben den Referenzwerten für angemessene Mindestlöhne hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom November 2025 auch alle Bestimmungen der Richtlinie zur Förderung von Tarifverhandlungen ausdrücklich bestätigt und damit klare Handlungspflichten für die Mitgliedstaaten begründet. Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie verpflichtet alle EU-Staaten, in denen weniger als 80 % der Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt sind, einen konkreten Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung vorzulegen. Deutschland liegt mit einer Tarifbindung von lediglich rund 43 % weit unter dieser Schwelle – und ist damit dringend gefordert, endlich zu handeln. Auf Grundlage des Koalitionsvertrages der Bundesregierung wird der deutsche Aktionsplan voraussichtlich das Bundestariftrueugesetz, Steuererleichterungen für Gewerkschaftsbeiträge sowie ein digitales Zugangsrecht umfassen. Ob dies allein ausreichen wird, um die Tarifbindung zu steigern, ist fraglich. Hierzu müssten weitere Schritte erfolgen, die sich auf der gewerkschaftlichen Seite positiv auf die Mitgliederentwicklung auswirken und auf Seiten der Arbeitgeber die Tarifflicht etwa durch das Verbot von OT-Mitgliedschaften („ohne Tarif“, vgl. hierzu Kapitel 6.2) unterbinden. Die Europäische Mindestlohnrichtlinie macht unmissverständlich klar: Eine nachhaltige Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist ohne eine

deutliche Stärkung der Tarifautonomie nicht zu erreichen. Wer das eine will, muss auch das andere anstreben – und zwar entschlossen.¹⁴

Herausforderung Arbeitsmigration ins Saarland

Viele europäische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen nach Deutschland, um Arbeit und Einkommen zu suchen. Aber auch viele derer, die in den letzten Jahren nach Deutschland geflohen sind, suchen hier Arbeit, um sich und ihre Familien ernähren zu können. Mit Stand 31.12.2024 sind im Saarland 10.495 Rumänen, 5.945 Bulgaren, 2.315 Ungarn und 5.575 Polen gemeldet. Hinzu kommen aus Syrien 35.260 Menschen, die im Saarland gemeldet sind, 18.410 Menschen aus der Ukraine und aus Russland 2.485 sowie aus dem Kosovo 2.780. In der Beratungspraxis der Arbeitskammer wird immer wieder deutlich: Wenn die Sprachkenntnisse nicht ausreichen, um Arbeitsverträge zu verstehen, wissen Menschen oft nicht, unter welchen Bedingungen sie in Unternehmen beschäftigt sind.

Hier brauchen sie dringend Hilfe und Unterstützung, wenn es darum geht, Arbeitsausbeutung und vorenthaltende Leistungen wie Lohn, Kranken- und Urlaubsgeld sowie unrechtmäßig ausgesprochene Kündigungen vor Gericht geltend zu machen – am besten in ihrer Muttersprache.

„Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“

Entsprechend ist im Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) eine sozial- und arbeitsrechtliche Beratung sowie eine Informationspflicht der Arbeitgeber über Beratungsstellen festgeschrieben. Die Beratungsleistung wird an das Netzwerk „Faire Mobilität“ durch Gesetz übertragen, die bundesweit in 12 Ländern Beratungsstellen unterhält.¹⁵ In Bundesländern, in denen Faire Mobilität keine Beratungsstelle vorhält, wird das Angebot des Netzwerkes durch länderfinanzierte Beratungsstellen ergänzt. Im Saarland ist das die „Saarländische Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte“, die seit 2018 von der Arbeitskammer getragen wird und seitdem bis April 2026 fast 3.000 Beratungen durchgeführt hat. Sie ist eingebettet in das Netzwerk „Faire Mobilität“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und im Netzwerk aller Beratungsstellen im Bundesgebiet. Mittlerweile beraten vier Mitarbeiterinnen, dies auch in ihren osteuropäischen Muttersprachen (bulgarisch, rumänisch, polnisch).

„Beratungsstelle Faire Integration Saarland“ für Drittstaatler und Geflüchtete

Im Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (AufenthG) ist ebenfalls eine Informationspflicht für Menschen von außerhalb der EU (Drittstaatler) geregelt, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am ersten Arbeitstag über die Möglichkeit der Beratung schriftlich informiert werden müssen. Dieses Beratungsange-

bot wird an „Faire Integration“ übertragen. Dazu wurde in jedem Bundesland mindestens eine Beratungsstelle eingerichtet. Diese „Beratungsstelle Faire Integration Saarland“ ist ebenfalls seit 2018 unter der Trägerschaft der Arbeitskammer des Saarlandes aktiv: Drei Beraterinnen bieten Beratungen in Arabisch, Serbokroatisch, Englisch, Deutsch und Russisch, das von vielen Ukrainerinnen gesprochen wird. Derzeit findet eine Stellenbesetzung für eine spanischsprechende Beratung statt, um Menschen aus Lateinamerika helfen zu können. Seit Beginn im Juli 2018 wurden in der Beratungsstelle über 2.500 individuelle Beratungen sowie Gruppenberatungen zum Beispiel in Sprachkursen mit über 1.200 Teilnehmern durchgeführt. Der Großteil der Ratsuchenden kam aus Syrien und der Ukraine sowie aus dem arabisch- und russischsprachigen Raum.

Themen der Ratsuchenden und Wirkung

Die Anliegen der Ratsuchenden bei den Beratungsstellen sind ganz unterschiedliche: von allgemeinen Informationen zum Arbeitsrecht/Arbeitsverhältnis über die Einforderung von nicht ausgezahlter Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. nicht ausgezahlten oder zu geringen Auszahlungen von Löhnen und nicht ausgezahlten Überstunden bis zur ordentlichen Kündigung oder der fristlosen Kündigung per Zuruf. Außerdem spielten die Ansprüche des ehemaligen Arbeitslosengelds (ALG) I und II eine Rolle.

Die Beratungsstellen klären die Betroffenen über ihre Rechte auf und beraten bzw. unterstützen sie bei deren Durchsetzung. Sie weisen auf die Bedeutung der Gewerkschaften in der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hin und arbeiten aktiv mit diesen zusammen. Ebenfalls arbeiten sie vertrauensvoll mit anderen saarländischen Beratungsstellen zusammen. Zu den individuellen Beratungen wurden durch die beiden Beratungsstellen noch Werktor-Aktionen mit und ohne Gewerkschaften durchgeführt, dabei kamen im Jahr 2025 über 1.800 Kontakte zustande.

(2) Empfehlungen der Arbeitskammer

Stabile, fair entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sind der wirksamste Schutz vor sozialem Abstieg – und damit auch die beste Antwort auf wachsende Abstiegsängste von Beschäftigten. Die Arbeitskammer empfiehlt daher:

- Minijobs konsequent zurückdrängen: Beschäftigung, die dem Lebensunterhalt dient, muss sozialversicherungspflichtig und damit sozialrechtlich abgesichert sein. Geschäftsmodelle, die strukturell auf geringfügiger Beschäftigung aufbauen, zementieren prekäre Lagen und entziehen sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Minijobs sollten künftig nur noch dort möglich sein, wo sie ihrer ursprünglichen Logik entsprechen: als ergänzende Beschäftigung für Schülerinnen und Schüler, Studierende und Rentnerinnen und Rentner.
- Mindestlohn am europäischen Referenzwert ausrichten: Das deutsche Mindestlohngesetz sollte die Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie vollständig umsetzen und die Schwelle von 60 % des Bruttomedianlohns als verbindlichen Referenzwert für die Mindestlohnkom-

mission verankern. Das schafft Rechtsklarheit, stärkt die Autorität der Kommission und entspricht einer Verpflichtung, die der EuGH in seinem Urteil vom November 2025 ausdrücklich bestätigt hat.

- **Kontrolle arbeitsrechtlicher Standards ausbauen:** Die Einhaltung von Mindestlohn und Arbeitsrecht wird bislang zu selten und zu lückenhaft überprüft. Die zuständigen Behörden und Dienststellen müssen personell und finanziell so ausgestattet werden, dass Kontrolle flächendeckend und abschreckend wirkt – insbesondere in Branchen mit hohem Niedriglohnanteil und geringer Tarifbindung.
- **Tarifbindung entschlossen stärken:** Die Stärkung der Tarifbindung ist der wirksamste Hebel, um Lohn- und Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern – für Beschäftigte insgesamt, aber besonders für Frauen in frauendominierten Branchen. Der auf Grundlage der EU-Mindestlohnrichtlinie erforderliche Aktionsplan der Bundesregierung muss über symbolische Maßnahmen hinausgehen: Neben dem Bundestariftreuegesetz und steuerlichen Anreizen für Gewerkschaftsbeiträge braucht es auch Schritte, die Tarifflicht auf Arbeitgeberseite – etwa durch OT-Mitgliedschaften – wirksam begrenzen (vgl. Kapitel 6.2).
- **Aus- und Weiterbildung als gemeinsame Aufgabe verstehen:** Gerade für Beschäftigte in prekären Verhältnissen ist der Zugang zu Qualifizierung entscheidend, um die eigene Arbeitsmarktsituation zu verbessern. Das darf keine alleinige Bringschuld der Beschäftigten sein – Betriebe müssen hier stärker in die Pflicht genommen werden (vgl. Kapitel 5.2).
- **Beratungsangebote für Frauen dauerhaft sichern:** Frauen sind im Saarland – wie bundesweit – überproportional von atypischer und prekärer Beschäftigung betroffen. Die Beratungsstelle „Frauen im Beruf (FiB)“ ist eine bewährte Anlaufstelle, die Frauen bei der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktsituation konkret unterstützt. Ihre Finanzierung muss dauerhaft gesichert und ihr Angebot bedarfsgerecht ausgebaut werden.
- **Die Zahl der Arbeitsmigrantinnen und -migranten mit schlechten Deutschkenntnissen wird aufgrund des Fachkräftemangels nicht sinken.** Die verpflichtende Information über muttersprachliche Beratungsangebote ist daher zentral. Vor Auslaufen der „Fairen Integration“ 2032 muss politisch entschieden werden, wie die Beratungsstrukturen (Faire Integration, Faire Mobilität und die länderfinanzierten Beratungsstellen) sinnvoll zusammengeführt werden können. Einsparungen dürfen dabei nicht zu Lasten notwendiger Sprachkompetenzen gehen.

(3) Zukunftsszenario 2040

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Empfehlung sollte dazu beitragen, dass im Jahr 2040 Gute Arbeit im Saarland keine Ausnahme mehr ist, sondern der Regelfall. Rückblickend hätte atypische Beschäftigung deutlich abgenommen – nicht weil die Wirtschaft auf Flexibilität verzichtet, sondern weil Flexibilität nicht länger einseitig auf Kosten der Beschäftigten organisiert wird. Leiharbeit erfüllt dort, wo sie noch vorkommt, ihren ursprünglich gedachten Zweck: als

befristete Brücke in reguläre Beschäftigung, nicht als Dauerzustand. Mit Ausnahme von Probezeiten spielen Befristungen keine Rolle mehr.

Tarifverträge decken wieder einen viel größeren Teil der Beschäftigungsverhältnisse ab; erleichterte Allgemeinverbindlicherklärungen erweitern ihre Schutzwirkung auch auf früher nicht abgedeckte Bereiche. Die Stärkung der Tarifbindung – durch gesetzliche Rahmenbedingungen und den Abbau von Schlupflöchern – hat sich als der wirksamste Hebel erwiesen, um Lohn- und Arbeitsbedingungen breit und nachhaltig zu verbessern.

Niedriglohnarbeit ist kein strukturelles Merkmal ganzer Branchen mehr. Ein Mindestlohn, der am international anerkannten Referenzwert von 60 % des Medianeinkommens ausgerichtet ist, bildet die Untergrenze – flankiert von wirksamer Kontrolle und einer konsequent gestärkten Tarifbindung. Branchen, die strukturell im Niedriglohnsegment gefangen waren, haben durch gezielte Förderung und Aufwertung von Berufsbildern einen Ausweg gefunden. Die Kontrolle arbeitsrechtlicher Standards ist personell und finanziell so ausgestattet, dass sie abschreckend wirkt – nicht nur auf dem Papier.

Frauen sind nicht länger überproportional in Teilzeitfallen und geringfügiger Beschäftigung gefangen. Veränderte betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen ermöglichen eine gleichberechtigtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit – mit spürbaren Folgen für Einkommensgleichheit und Alterssicherung. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind weitgehend aufgehoben. Minijobs spielen nur noch dort eine untergeordnete Rolle: als ergänzende Beschäftigung für Schülerinnen und Schüler, Studierende und Rentnerinnen und Rentner – nicht als Ersatz für reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeit.

Auch die Zahl der Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Europa, Drittstaaten und durch Fluchtbewegungen hat beständig zugenommen und dabei geholfen, den Fachkräftemangel und die Altersstruktur im Saarland zu senken, den Sozialstaat und seine Renten zu finanzieren und auf betrieblicher Ebene für neue kulturelle Einflüsse und Vielfalt zu sorgen. Muttersprachliche arbeitsrechtliche Beratungs- und Integrationsangebote mit auskömmlicher Finanzierung haben einen wichtigen Beitrag für eine gelungene Arbeitsmarktintegration geleistet.

- ¹ Statistisches Bundesamt: Inlandsproduktberechnung, Detaillierte Jahresergebnisse 2025, Wiesbaden 2026 (Fachserie 18, Reihe 1.4).
- ² Bei diesen Werten handelt es sich um die ersten verfügbaren Jahresergebnisse. Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 068 vom 27. Februar 2026; Statistisches Landesamt Saarland: Reallöhne im Jahr 2025 um 1,9 Prozent gestiegen, Saarbrücken, Medieninfo vom 04.03.2026.
- ³ Diese Angaben beziehen sich auf die Entwicklung im 2. Quartal 2025 und sind damit noch vorläufig. Für das gesamte Jahr stiegen die Verdienste der Vollzeitbeschäftigten um 4,3 %. Zum Zeitpunkt der Drucklegung waren allerdings noch keine nach Branchen differenzierten Daten verfügbar.
- ⁴ Vgl. Plenter, Johanna: Ein Teil der Arbeiter:innenklasse? Analyse des Klassenbewusstseins prekär und atypisch Beschäftigter in Deutschland, Berlin 2024 (FES diskurs).
- ⁵ Die dargestellten Anteilswerte können von Veröffentlichungen anderer abweichen, wenn dort als Bezugsgröße alle Kern-erwerbstätigen mit Berücksichtigung von Selbstständigen herangezogen werden, die an dieser Stelle unberücksichtigt bleiben.
- ⁶ Auch der Arbeitnehmerflügel der CDU hat beim CDU-Parteitag Anfang 2026 einen Antrag zur schrittweisen Abschaffung von Minijobs eingereicht. Ob der Antrag angenommen wurde und ob es dazu eine Abstimmung gab, war zum Zeitpunkt der Drucklegung allerdings nicht bekannt.
- ⁷ Hohendanner, Christian; Latner, Jonathan: Keine negativen Lohneffekte beim Übergang in befristete Beschäftigung, Nürnberg (IAB-Kurzbericht 13/2025).
- ⁸ Vgl. Seils, Eric; Emmmler, Helge: Befristete Einstellungen: In der Stagnation, Düsseldorf (Policy Brief WSI 10/2024).
- ⁹ Statistisches Landesamt Saarland: Gender Pay Gap 2025 unverändert bei 16 %, Medieninfo vom 16.12.2026.
- ¹⁰ Mindestlohnkommission: Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG, Berlin, 27.06.2025.
- ¹¹ Lübker, Malte: 60 Prozent des Medianlohns als Referenzwert für einen angemessenen Mindestlohn. Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 12. Januar 2026, Berlin (Ausschussdrucksache 21(11)65).
- ¹² Vgl. Ries, Karsten: Ein wirklich wichtiges Signal für ein soziales Europa, in: AK-Konkret 1/2026, S. 15.
- ¹³ Lübker, 60 Prozent des Medianlohns als Referenzwert für einen angemessenen Mindestlohn (wie Anm. 11).
- ¹⁴ Vgl. Müller, Torsten; Schulten, Thorsten: Das EuGH-Urteil zur Europäischen Mindestlohnrichtlinie: Ein guter Tag für das Soziale Europa!, Düsseldorf (WSI Kommentar Nr. 7/2025).
- ¹⁵ Faire Mobilität startete 2011 als gewerkschaftsnahes Projekt, in dessen Rahmen schrittweise Beratungsstandorte aufgebaut wurden, wo mobile Beschäftigte in ihren Herkunftssprachen arbeitsrechtlich und sozialrechtlich informiert, beraten und unterstützt werden. Inzwischen arbeitet Faire Mobilität an 12 Standorten. Dort kooperieren die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit den Gewerkschaften und Beratungsstellen regionaler Träger. Sie sind Teil eines bundesweit agierenden Netzwerkes zur arbeitsrechtlichen Beratung von EU-Bürgerinnen und -Bürgern. Seit August 2020 hat der DGB einen gesetzlichen Anspruch auf Finanzmittel aus dem Bundeshaushalt, um Faire Mobilität weiterführen und ausbauen zu können.