IHK Saarland

Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe Nr. 10 | 2026

In dieser Ausgabe:

BEM-Prämie 2026 2

Keine Inflationsausgleichsprämie für Mindestlohnempfänger? 2

Elternzeit nach Auszug aus dem gemeinsamen Haushalt? 3

Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht! 4

VERANSTALTUNGEN 5

- Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung 5
- Digitale Buchhaltung und E-Rechnung – Pflichten, Fristen und praktische Umsetzung, Webinar 5

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland │ 66104 Saarbrücken │ Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 │ 66119 Saarbrücken
Tel. 0681/9520-0 │ Fax 0681/9520-888 │ E-Mail: info@saarland.ihk.de │ Internet: www.saarland.ihk.de

BEM-Prämie 2026

Das saarländische Inklusionsamt vergibt eine Prämie für ein erfolgreich eingeführtes und praktiziertes betriebliches Eingliederungsmanagement („BEM“), die mit 10.000 Euro dotiert ist. Die in den vergangenen Jahren ausgezeichneten Arbeitgeber haben BEM-Maßnahmen entwickelt, die deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Dazu zählen unter anderem Angebote zur Gesundheitsförderung, individuelle Unterstützungsmaßnahmen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitsmodelle sowie gezielte Präventions- und Beratungsangebote. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zu einer gesundheitsfördernden und inklusiven Arbeitswelt im Saarland. Die BEM-Prämie können private und öffentliche Arbeitgeber im Saarland erhalten,

- die bisher noch keine BEM-Prämie erhalten haben und kein Inklusionsbetrieb sind,
- ihre Beschäftigungspflicht erfüllt haben oder
- nachweisbare und spürbare Maßnahmen ergriffen haben, um ihre Beschäftigungsquote zu steigern oder
- nicht beschäftigungspflichtig sind

und die

- bereits eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen haben und diese um Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ergänzen bzw. diesbezügliche Regelungen im Rahmen einer Inklusionsvereinbarung treffen oder
- vergleichbare Regelungen zugunsten schwerbehinderter Menschen im Zusammenhang mit einer verbindlichen Absprache zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement getroffen haben (z. B. Betriebs- oder Dienstvereinbarung), die besondere, über das normale Maß hinausgehende Maßnahmen enthält.

Die weiteren Einzelheiten zum Bewerbungsverfahren (nebst Bewerbungsformular) entnehmen Sie bitte der Homepage des Landesamtes für Soziales unter: https://www.saarland.de/las/DE/themen/inklusionsamt/bem-praemie.

Die Bewerbung ist **bis spätestens zum 31.12.2026** zu richten an:
Landesamt für Soziales – Inklusionsamt
Dr. Hanno Binkert
E-Mail: h.binkert@las.saarland.de
Tel.: 0681-9978-2145

Keine Inflationsausgleichsprämie für Mindestlohnempfänger?

Das BAG hat entschieden, dass der Ausschluss von Arbeitnehmern, deren Entgelt sich infolge der gesetzlichen Mindestlohnerhöhung erhöht hat, von einer zusätzlichen Inflationsausgleichsprämie sachlich nicht gerechtfertigt ist und gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Servicekraft in Vollzeit tätig. Sein Stundengrundentgelt betrug 10,56 Euro brutto. Zum 1. Oktober 2022 erhöhte es sich infolge der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,00 Euro brutto. Die Beklagte gewährte ihren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern aufgrund einer Gesamtzusage ab November 2022 eine „Inflationspauschale“ i.H.v. 115,38 Euro netto für die nachfolgenden 26 Monate. Teilzeitkräfte erhielten den Betrag anteilig. Arbeitnehmer, die zum

Stichtag, dem 30. September 2022, weniger als 11,49 Euro pro Stunde verdienten und deshalb von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro profitierten, erhielten dagegen lediglich eine Einmalzahlung von 250 Euro.

Der Kläger vertrat die Auffassung, diese Handhabung verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte berief sich darauf, dass Arbeitnehmer, die aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns mehr Geld zur Verfügung hatten als zuvor, weniger ausgleichsbedürftig gewesen seien als Arbeitnehmer, die nicht oder nur geringfügig von der Erhöhung profitiert hätten. Mit Blick auf deren ohnehin niedrigen Lebensstandard seien sie außerdem von der Inflation weniger betroffen. Das rechtfertige den Ausschluss von der monatlichen Inflationspauschale.

Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG Erfolg. Gewährt ein Arbeitgeber freiwillige Leistungen aufgrund einer eigenen generalisierenden Verteilungsentscheidung, muss er die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Bildet er Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, müssen sich nach dem Zweck der Leistung Gründe für die Differenzierung ergeben, die auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und nicht gegen höherrangige Wertentscheidungen verstoßen. Solche Gründe sind vorliegend nicht gegeben. Der Ausschluss von Beschäftigten, deren Entgelt wegen der gesetzlichen Mindestlohnerhöhung gestiegen sei, widerspreche den Wertungen des Mindestlohngesetzes. Dieses solle gerade einen Mindestschutz durch angemessene Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Teilhabe gewährleisten. Die Inflationsausgleichsprämie ist zudem nach den gesetzgeberischen Vorstellungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt ausgestaltet. Das ohnehin geschuldete Entgelt ist bei Mindestlohnempfängern der gesetzliche Mindestlohn.

BAG, Urteil vom 30. September 2026, 10 AZR 62/26

Quelle: PM des BAG vom 30. September 2026

Elternzeit nach Auszug aus dem gemeinsamen Haushalt?

Es hat keinen Einfluss auf den Beginn einer zuvor verlangten Elternzeit, wenn ein Arbeitnehmer aus dem gemeinsamen Haushalt auszieht. Das hat das BAG entschieden.

Der Kläger ist seit 2011 bei der Beklagten als Lastkraftwagen- und Wagenwäscher beschäftigt. Er beantragte Elternzeit für die Zeit vom 23. Mai 2024 bis zum 23. Mai 2025. Vor deren Beginn trennte er sich von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus; das Kind blieb bei der Mutter. Der Kläger forderte die Beklagte auf, ihn mangels Beginns der Elternzeit zu beschäftigen, da die rechtlichen Voraussetzungen für die Elternzeit – das Zusammenleben in einem Haushalt – nicht länger vorlägen. Die Beklagte lehnte dies mit der Begründung ab, sie habe bereits eine Ersatzkraft befristet eingestellt.

Der Kläger möchte sinngemäß festgestellt wissen, dass die Elternzeit infolge seines Auszugs aus dem gemeinsamen Haushalt nicht begonnen hat. Es liege ein Fall besonderer Härte iSv. § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG vor, da er kein Elterngeld erhalte.

Das BAG hat entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf Beschäftigung hat. Der Kläger befand sich in Elternzeit.

Der Arbeitnehmer ist an sein Verlangen auf Elternzeit grundsätzlich gebunden. Dies schützt den Arbeitgeber, der Vorkehrungen für die Zeit der Arbeitsfreistellung getroffen hat. Der nachträgliche Wegfall von Voraussetzungen für das Recht auf Elternzeit hat keinen Einfluss auf die bereits wirksam verlangte Elternzeit. Eine Ausnahme ist in § 16 Abs. 4 BEEG allein für den Fall geregelt, dass das zu betreuende Kind stirbt.

Die Elternzeit kann grundsätzlich vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Vorschrift sieht zudem vor, dass der Arbeitgeber seine Zustimmung zur vorzeitigen Beendigung bei Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen kann. Als Fälle besonderer Härte erkennt das Gesetz insbesondere den Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person an, außerdem eine erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit.

Die Beklagte hat einer vorzeitigen Beendigung dem Nichtbeginn der Elternzeit nicht zugestimmt. Ein Fall besonderer Härte kann nicht allein deshalb angenommen werden, weil mangels Zusammenlebens mit dem Kind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BEEG kein Anspruch auf Elterngeld besteht. Der Kläger hat sein Verlangen nicht damit begründet, dass er seinen Lebensunterhalt nicht habe bestreiten und/oder seinem Kind keinen angemessenen Unterhalt habe gewähren können.

BAG, Urteil vom 6. Oktober 2026, 9 AZR 11/26

Quelle: PM des BAG vom 6. Oktober 2026

Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht!

Wer über die Wahl der Vollversammlung auf dem Laufenden bleiben will, kann hier unseren Newsletter abonnieren. Er informiert kurz und prägnant darüber, was in der jeweiligen Wahlphase passiert. Interessiert? Abonnieren Sie ihn unter der Kennzahl 662 unter www.saarland.ihk.de.

VERANSTALTUNGEN

Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung
Mittwoch, 4. November 2026, 17.00 – 19.00 Uhr, IHK Saarland
Schon ein einziger schwerbehinderter Mitarbeiter verpflichtet Sie zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX. Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Fehlt diese zentrale Funktion, öffnen Sie Tür und Tor für AGG-Klagen und riskieren zusätzlich eine Ordnungswidrigkeit zu begehen.

Die gute Nachricht: Die Lösung ist einfach, klar und sofort umsetzbar. Mit der korrekten Bestellung eines Inklusionsbeauftragten schaffen Sie nicht nur Rechtssicherheit, sondern schließen eine der gefährlichsten Haftungslücken im Personalbereich – effektiv und nachhaltig.

Unser Referent, **Rechtsanwalt Eric Schulien, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken,** erklärt:

- warum bereits kleinste Versäumnisse gravierende Folgen haben können
- weshalb Gerichte genau hier besonders genau hinschauen
- und vor allem: wie Sie mit einem einzigen Schritt Ihr Risiko drastisch reduzieren

Anmeldungen bis zum 3. November 2026 per Mail an veranstaltungen@saarland.ihk.de oder hier.

Digitale Buchhaltung und E-Rechnung – Pflichten, Fristen und praktische Umsetzung, Webinar
Donnerstag, 3. Dezember 2026, 16.00 – 17.00 Uhr
Die Digitalisierung der Buchhaltung schreitet weiter voran. Gleichzeitig bringt die E-Rechnung neue Anforderungen für Unternehmen und Selbstständige mit sich. Doch was gilt bereits heute, welche Fristen stehen bevor und wie lässt sich die Umstellung im betrieblichen Alltag sinnvoll vorbereiten?

Das Webinar vermittelt einen verständlichen Überblick über die digitale Buchhaltung, die wesentlichen Anforderungen der GoBD sowie die aktuellen Regelungen zur E-Rechnung. Dabei werden insbesondere die Übergangsfristen für 2027 und 2028 und die Besonderheiten für Kleinunternehmer erläutert.

Praxisnahe Beispiele zeigen, wie digitale Belege und E-Rechnungen im Unternehmensalltag verarbeitet werden können. Außerdem erhalten die Teilnehmenden eine Orientierung zu verschiedenen technischen Umsetzungsmöglichkeiten.

Das Webinar richtet sich an Selbstständige, Gründende sowie kleine und mittlere Unternehmen, die ihre Buchhaltung digital organisieren und sich rechtzeitig auf die kommenden Anforderungen vorbereiten möchten.

Anmeldungen bis zum 2. Dezember 2026 per Mail an veranstaltungen@saarland.ihk.de oder hier.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß
Tel.: (0681) 9520-600
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines
Tel.: (0681) 9520-640
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:
IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020