

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

5. Januar 2024

Gilt bei der Inflationsausgleichsprämie der Gleichbehandlungsgrundsatz?

Es ist naheliegend, die Inflationsausgleichsprämie an die Betriebstreue der Arbeitnehmer zu knüpfen – aber dem sind Grenzen gesetzt.

Dem Arbeitsgericht Stuttgart lag folgender Fall zur Entscheidung vor (3 Ca 2173/23): Die Arbeitgeberin gewährt ihren Arbeitnehmern unter folgenden Voraussetzungen eine Inflationsausgleichsprämie von 1000 Euro: (1) Es besteht ein Beschäftigungsverhältnis im Dezember 2022. (2) Es besteht ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung im Januar 2023. (3) Im Falle einer Befristung muss das Befristungsende am 31.12.2023 oder später liegen. Ein Arbeitnehmer, dessen befristeter Arbeitsvertrag am 30.6.2023 endet, erhält (folgerichtig) keine Inflationsausgleichsprämie, klagt – und gewinnt.

Das Gericht sieht einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Zwar sei es zulässig, die Inflationsausgleichsprämie an die Betriebstreue der Arbeitnehmer zu knüpfen. Allerdings dürfe bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht eine längere Betriebstreue verlangt werden als bei unbefristet beschäftigten. So aber liege der Fall hier.

Während unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer die Inflationsausgleichsprämie selbst dann erhielten, wenn sie im Zeitraum von Februar bis 31.12.2023 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden würden, erhielten befristet beschäftigte Arbeitnehmer die Zahlung nur dann, wenn ihre Befristung am 31.12.2023 oder später ende. Infolge dieser Schlechterstellung stehe auch dem befristet beschäftigten Kläger die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1000 Euro zu.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z