



## Inflationsprämie: Dürfen befristet Beschäftigte ausgeschlossen werden?

Ist bei der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie eine Stichtagsregelung rechters? Und dürfen bestimmte Mitarbeitende bei der Prämienzahlung ignoriert werden?

Noch bis Jahresende 2024 dürfen Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000 Euro steuerfrei zukommen lassen. Diese soll die gestiegenen Lebenshaltungskosten abfedern. Zahlreiche Arbeitgeber haben davon bisher Gebrauch gemacht. Wer als Unternehmen allerdings befristet Beschäftigte von dieser Zahlung ausschließen möchte, sollte sich ein aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart genauer anschauen. Demnach ist nämlich eine Stichtagsregelung unrechtmäßig, die dazu führt, dass befristet Beschäftigte, welche vor dem festgelegten Stichtag aus dem Unternehmen ausscheiden, nicht in den Genuss der Inflationsausgleichsprämie kommen (**ArbG Stuttgart, Urteil vom 14.11.2023, Aktenzeichen 3 Ca 2713/23**).

Im vorliegenden Fall hat ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten im Dezember 2022 die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie für das Jahr 2023 angekündigt. Als Voraussetzung für die Prämienzahlung verlangte er: das Bestehen eines aktiven Beschäftigungsverhältnisses im Dezember 2022, ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung im Januar 2023 und – für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis befristet ist – ein Befristungsende am 31.12.2023 oder später. Ein Mitarbeiter, dessen befristeter Arbeitsvertrag am 30.06.2023 endete und der keine Inflationsausgleichsprämie bekam, klagte auf Zahlung der Prämie. Er machte einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz geltend und bekam vor dem Arbeitsgericht Stuttgart Recht.

### Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz

Die Begründung des Gerichts: Zwar darf die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie grundsätzlich von der zukünftigen Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht werden. Das Arbeitsgericht Stuttgart stellte aber klar, dass die Betriebstreue befristet beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht anders bewertet werden dürfe als die Betriebstreue vergleichbarer unbefristet Beschäftigter. Die Prognose, unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer stünden weiterhin in einem Arbeitsverhältnis, während das Ausscheiden befristet beschäftigter Arbeitnehmer feststehe, rechtfertigt demnach keine unterschiedliche Behandlung – jedenfalls dann nicht, soweit sich der Bezugszeitraum für die Betriebstreue auf ein Jahr bezieht.

Das Urteil zeigt: Wenn Arbeitgeber eine Inflationsausgleichsprämie anbieten, müssen sie den Gleichbehandlungsgrundsatz beachten.

Das heißt: Grundsätzlich müssen sie bei der Zahlung der Prämie alle Mitarbeitenden berücksichtigen. Eine Unterscheidung zwischen bestimmten Beschäftigten oder Mitarbeitergruppen kann nur dann zulässig sein, wenn die Differenzierung einem legitimen Zweck dient, beziehungsweise wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703