LArbG Nürnberg, Urteil v. 19.11.2025 – 2 SLa 152/25

Titel:

sachliche Rechtfertigung der Differenzierung zwischen Tarif- und Außertarifbeschäftigten

Normenketten:

GG Art. 3 Abs. 1

EStG § 3 Nr. 11c

Leitsätze:

1. Einer Vergleichbarkeit der tariflich und der außertariflich Beschäftigten können ihre verschiedenen Arbeitsvertragsmodelle entgegenstehen. Maßgeblich ist jedoch auch bei unterschiedlichen Arbeitsvertragsmodellen, ob sich der auf Gleichbehandlung berufende Arbeitnehmer gerade im Hinblick auf die vom Arbeitgeber verteilte Leistung in vergleichbarer Lage zu den begünstigten Arbeitnehmern befindet. (Rn. 27, 29 und 32 – 33)

2. Die Möglichkeit der Arbeitsvertragsparteien, den Zweck der Leistung einer Inflationsausgleichsprämie auch über den Ausgleich gestiegener Verbraucherpreise hinaus zu bestimmen, wird durch § 3 Nr. 11c EStG nicht beschränkt. Fragen der Folgen hiervon abweichender Zweckbestimmungen sind allein steuerrechtlicher Natur. (Rn. 34)

Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz trägt der den Anspruch stellende Arbeitnehmer. Hat dieser vergleichbare, ihm gegenüber vorteilhaft behandelte Arbeitnehmer benannt, so hat der Arbeitgeber die nicht ohne weiteres erkennbaren Gründe für die von ihm vorgenommene Differenzierung offenzulegen und gegebenenfalls so substantiiert darzutun, dass durch das Gericht beurteilt werden kann, ob die Gruppenbildung auf sachlichen Kriterien beruht. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Berufung, Gruppenvergleich, Inflationsausgleichsprämie, Darlegungs- und Beweislast, Tarifbindung, Klageabweisung, Differenzierung zwischen tariflich und der außertariflich Beschäftigten, verschiedenen Arbeitsvertragsmodelle, steuerrechtliche Zweckbestimmung, Tarifbeschäftigte, Arbeitnehmer

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 15.05.2025 – 9 Ca 2920/24

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 15.05.2025, Aktenzeichen 9 Ca 2920/24, wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie.

2

Der Kläger ist seit dem 15.07.2020 bei der Beklagten als Optikwerker zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.440,00 € beschäftigt. § 11 Abs. 1 des zwischen den Parteien unter dem 22.06.2020 geschlossenen Arbeitsvertrages (Bl. 90 ff. der Akte) lautet:

„Im Übrigen sind auf das Arbeitsverhältnis die jeweils für das Unternehmen kraft Tarifbindung geltenden Tarifverträge und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung anwendbar. Derzeit ist nach Auffassung des Unternehmens der zwischen der H.Holding GmbH & Co. KG, H-Straße, C-Stadt einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. ver.di – Bundesvorstand, P.-Ufer 10, 1... B. abgeschlossene Haustarifvertrag anwendbar.

Die auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Ausschlussfristen sind in diesem Tarifvertrag geregelt.“

3
Ausweislich § 4 Abs. 1 dieses Arbeitsvertrages wurde der Kläger bei Einstellung in die tarifliche Entgeltgruppe I eingruppiert. § 20 „Ausschlussfristen“ des Haustarifvertrages vom 16.11.2005 zwischen der H. Holding GmbH & Co. KG und ver.di (Bl. 56 ff. der Akte, nachfolgend: Haustarifvertrag) lautet:

„1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen die beiderseitigen Ansprüche aus dem Tarifvertrag oder dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

4
Die Beklagte zahlte im Jahr 2023 an die bei ihr außertariflich Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie.

5
Mit Schreiben vom 08.03.2024 (Bl. 54 der Erstakte) machte der Kläger gegenüber der Beklagten die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie i.H.v. 1.000,00 € netto geltend und vertrat die Auffassung, bei dem Ausschluss der Beschäftigten im tariflichen Bereich von dieser Zahlung handele es sich um eine unzulässige Ungleichbehandlung. Eine Zahlung seitens der Beklagten erfolgte nicht.

6
Mit seiner am 20.06.2024 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen und der Beklagten am 28.06.2024 zugestellten Klage vom 19.06.2024 verfolgte der Kläger seine Forderung weiter. Er hat hierzu erstinstanzlich vorgetragen:

7
Auf das Arbeitsverhältnis fänden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel die jeweils für die Beklagte kraft Tarifbindung geltenden Tarifverträge und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Hierbei handle es sich vorliegend um den zwischen der H. Holding GmbH & Co. KG und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di abgeschlossenen Haustarifvertrag. Im August 2023 hätten sämtliche bei der Beklagten beschäftigten außertariflichen Mitarbeiter eine Inflationsausgleichsprämie i.H.v. 1.000,00 € netto erhalten. An den Kläger als tariflich Beschäftigten sei keine Inflationsausgleichsprämie gezahlt worden. Die Beklagte verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie ausschließlich an die außertariflich Beschäftigten, nicht aber an die tariflich Beschäftigten erfolge. Ein sachlicher Grund für diese Ungleichbehandlung sei nicht gegeben. Sinn und Zweck der Inflationsausgleichsprämie sei die Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise. Diese Preissteigerung betreffe jeden Arbeitnehmer unabhängig von seiner tariflichen oder außertariflichen Beschäftigung. Der Zweck, den außertariflich Beschäftigten einen finanziellen Ausgleich für nicht durchgeführte Gehaltsanpassungen zu gewähren, stehe in keinem Zusammenhang mit dem Sinn und Zweck der Inflationsausgleichsprämie.

8
Der Kläger habe seinen Anspruch auch rechtzeitig geltend gemacht. Er habe von dem Umstand, dass die außertariflich Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie erhalten haben, erst viel später durch Zufall erfahren. Nachdem der Gesetzgeber bis zum 31.12.2024 die Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie ermöglicht habe, seien mit der Geltendmachung vom 08.03.2024 und der Klage vom 19.06.2024 etwaige Ausschlussfristen gewahrt.

9
Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, 1.000,00 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 31.08. 2023 an den Kläger zu zahlen.

10

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

11
Die Beklagte hielt die Klage erstinstanzlich für unschlüssig, jedenfalls für unbegründet. Sie habe die Entgelte der Tarifbeschäftigten in den Jahren 2022 und 2023 um durchschnittlich 10% erhöht. Im gleichen Zeitraum hätten die außertariflich Beschäftigten eine Entgelterhöhung von nur 3,5% erhalten. Vor diesem Hintergrund habe sich die Beklagte dazu entschieden, den außertariflich Beschäftigten im April 2023 eine Inflationsausgleichsprämie als Ausgleich für nicht erfolgte Entgelterhöhungen zu zahlen. Mit seiner Klage trage der Kläger schon nicht ausreichend zur Bildung von Vergleichsgruppen vor. Wenn der Kläger vortrage, die Beklagte habe danach unterschieden, dass die Tarifangestellten Entgelterhöhungen erhalten hätten, die außertariflich Beschäftigten jedoch nicht, so trage der Kläger selbst vor, dass die Beklagte ihre Entscheidung auf sachliche Gründe stütze. Aus der rechtlichen Möglichkeit der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie folge nicht die Verpflichtung zu ihrer Zahlung. Die Beklagte habe den tariflich vergüteten Beschäftigten entsprechend dem Haustarifvertrag eine Entgelterhöhung gezahlt. Die nicht tariflich vergüteten Beschäftigten hätten keine Entgelterhöhung erhalten, sondern zum Ausgleich eine einmalige Inflationsausgleichsprämie. Worin eine sachwidrige Benachteiligung der tariflich Beschäftigten liege, sei nicht nachvollziehbar. Im Übrigen sei eine prozentuale Erhöhung des Tarifgehaltes für den Tarifbeschäftigten deutlich nachhaltiger als die einmalige Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie. Im Vergleich zu den außertariflich Beschäftigten würden die Tarifbeschäftigten aus Sicht der Beklagten hierdurch sogar bessergestellt. Schließlich habe der Kläger die tariflichen Ausschlussfristen weder in der ersten noch in der zweiten Stufe gewahrt.

12
Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 15.05.2025 abgewiesen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000,00 € nach den Grundsätzen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Dies folge bereits aus dem Verfall eines etwaigen Anspruchs wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist nach § 20 des Haustarifvertrages. Ein möglicher Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie sei mit der Zahlung an den begünstigten Personenkreis im April 2023 entstanden. Nachdem der Kläger seine eigene Parteieinvernahme zu einer Auszahlung im August 2023 angeboten habe, sei prozessual davon auszugehen, dass der Kläger jedenfalls seit diesem Zeitpunkt Kenntnis von der Zahlung gehabt habe. Sein Vorbringen, erst viel später von der Zahlung erfahren zu haben, sei unsubstantiiert. Der genaue Zeitpunkt der Kenntniserlangung bleibe unklar. Mit der Geltendmachung vom 08.03.2024 habe er demnach die erste Stufe der tariflichen Ausschlussfrist nicht gewahrt, sodass ein etwaiger Anspruch bereits gemäß § 20 des Haustarifvertrages verfallen sei. Auch wenn die Prüfung des Vorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes deshalb dahinstehen könne, sei hilfsweise auszuführen, dass dieser vorliegend nicht verletzt sei. Es bestehe ein sachlicher Grund für die Differenzierung, sodass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausscheide. Es sei dem Arbeitgeber auch unter Berücksichtigung des Gesetzeszweckes einer Inflationsausgleichsprämie nach § 13 Nr. 11c EStG nicht verwehrt, die Prämie nur an die Gruppe von Arbeitnehmern auszuzahlen, die im Gegensatz zu der anderen Gruppe bislang keine Entgelterhöhung und damit keinerlei Inflationsanpassung erhalten haben.

13
Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg ist den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 19.05.2025 zugestellt worden. Mit am 17.06.2025 eingegangenem Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom gleichen Tag, den Prozessbevollmächtigten der Beklagten zugestellt am 18.06.2025, hat der Kläger gegen die Entscheidung Berufung eingelegt und diese innerhalb bis zum 21.08.2025 verlängerter Frist mit Schriftsatz vom 20.08.2025 begründet.

14
Zur Begründung seiner Berufung macht der Kläger geltend, das Erstgericht sei unzutreffend von einer Kenntniserlangung des Klägers bereits im August 2023 ausgegangen. Eine Kollegin des Klägers habe diesem vielmehr im August 2023 von einer Arbeitnehmerbewertung auf der Internetplattform „Kununu“ erzählt, in welcher ein Arbeitnehmer der H. Holding GmbH & Co. KG berichtet habe, diese habe eine Inflationsausgleichsprämie nur an alle außertariflich Beschäftigten ausgezahlt. Hierauf sei das erstinstanzliche Vorbringen des Klägers zurückzuführen, dass die bei der Beklagten außertariflich

Beschäftigten bereits im August 2023 eine Inflationsausgleichsprämie erhalten haben. Die notwendigen Kenntnisse von den Tatsachen, aus welchen sich der geltend gemachte Anspruch ergebe, habe der Kläger zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht gehabt. Bei gebotener Aufklärung des Sachverhaltes durch das Erstgericht hätte der Kläger diese unzutreffende Annahme aufklären können. Der Kläger habe erst Monate nach einem allgemeinen Quartalsgespräch vom 17.05.2023, in welchem nicht über die Inflationsausgleichsprämie oder deren anspruchsbegründende Tatsachen gesprochen worden sei, von zwei Kollegen nach einem vierten Quartalsgespräch erfahren, dass bei diesem kurz über die Inflationsausgleichsprämie gesprochen worden sei. Auch hier seien aber die anspruchsbegründenden Tatsachen nicht bekannt gegeben worden. Den Mitarbeitern sei lediglich gesagt worden, dass alles korrekt gelaufen sei und den tariflich Beschäftigten der Anspruch nicht zustehe. Der Kläger habe seine Geltendmachung nach der im Februar 2024 erfolgten rechtlichen Beratung angefertigt und versandt. Erst während dieser Beratungsgespräche hätten der Kläger sowie seine Kollegen erfahren, dass sie Anspruch auf Bezahlung der Inflationsausgleichsprämie nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz haben.

15
Darüber hinaus bestreitet der Kläger in seiner Berufungsbegründung die Anwendbarkeit des § 20 des Haustarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der Parteien. Aus welchem Grund der Haustarifvertrag auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis anzuwenden sei, sei erstinstanzlich nicht vorgetragen worden. Eine Anwendung des von der H. GmbH & Co. KG abgeschlossenen Tarifvertrages durch die Beklagte aufgrund Tarifbindung werde bestritten. Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages und einer darin enthaltenen anspruchsvernichtenden Ausschlussfristenklausel sei von Amts wegen zu prüfen.

16
Entgegen der Auffassung des Erstgerichts habe der Kläger auch Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Inflationsausgleichsprämie nach den Grundsätzen der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung. Das Erstgericht habe unzutreffend angenommen, dass tarifliche Entgelterhöhungen wie die streitgegenständliche Inflationsausgleichsprämie nur den Zweck haben, die Inflation auszugleichen. Entgelterhöhungen hätten aber auch den Sinn, die Beschäftigten am Unternehmensgewinn teilhaben zu lassen. Ein sachlicher Grund zur Ungleichbehandlung der hier vorliegenden Gruppen der tariflich und außertariflich Beschäftigten sei gerade nicht gegeben. Die steuerbegünstigte Zahlung der Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG solle ausschließlich die gestiegenen Verbraucherpreise und damit die Inflation abmildern. Von der Inflation seien tariflich Beschäftigte und damit geringer bezahlte Arbeitnehmer mehr als außertariflich höher bezahlte Arbeitnehmer betroffen. Die Inflationsausgleichsprämie diene somit schon nach ihrem Zweck nicht dem Ausgleich unterschiedlicher Bezahlungssysteme durch einen Arbeitgeber oder der Teilhabe am Unternehmenserfolg. Ein Sachgrund zur ungleichen Behandlung sei hier nicht gegeben, die vorgenommene Differenzierung sei willkürlich. Es sei auch nicht vorgetragen, welche Entgeltdifferenzen zwischen den beiden Gruppen bestehen, insbesondere sei nicht vorgetragen, wie hoch in konkreten Beträgen die Entgelterhöhungen der außertariflich Beschäftigten ausgefallen seien. Die Beklagte habe auch nicht vorgetragen, wie sich die Entgelterhöhungen der beiden Gruppen in den Jahren 2022 und 2023 in absoluten Zahlen bzw. Geldbeträgen ausgewirkt hätten. Die Inflationsausgleichsprämie solle allerdings gerade nicht Entgeltabstände wahren, sondern besonders von der Inflation betroffene Gruppen unterstützen. Es werde bestritten, dass die außertariflich Beschäftigten in den Jahren 2022 und 2023 eine Entgelterhöhung in Höhe von lediglich 3,5% erhalten hätten und dass diese in der Summe geringer ausgefallen sei als die Entgelterhöhung der tariflich bezahlten Beschäftigten im selben Zeitraum.

17
Der Kläger hat im Berufungsverfahren beantragt,

Das Endurteil des Arbeitsgerichtes Nürnberg vom 15.05.2025 zu AZ: 9 Ca 2920/24 wird abgeändert. Die Beklagte wird verurteilt, € 1.000,00 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 31.08.2023 an den Kläger zu bezahlen.

18
Die Beklagte hat beantragt,

Die Berufung wird zurückgewiesen.

19

Die Beklagte hält der Berufung entgegen, dass das Erstgericht auf Grundlage des erstinstanzlichen Sachvortrages der Parteien zutreffend entschieden habe. Die Geltung des Haustarifvertrages habe der Kläger selbst in seiner Klageschrift vorgetragen, auch die Beklagte habe sich bereits erstinstanzlich auf die Ausschlussfristen berufen. Der Haustarifvertrag finde auch tatsächlich auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Dies ergebe sich bereits aus der Bezugnahme im zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag. Die Beklagte wende den Haustarifvertrag auch vollumfänglich an. Das Vorbringen des Klägers, erst im Februar 2024 von einem möglichen Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie Kenntnis erlangt zu haben, werde bestritten. Schon in der sogenannten Quartals-Info am 17.05.2023, an welcher der Kläger nach eigenen Angaben teilgenommen habe, habe die durch den Kläger als Zeugin benannte Mitarbeiterin gefordert, dass eine steuerfreie Coronaprämie auch den Tarifbeschäftigten zustehe. Sie habe bei dieser Gelegenheit kritisiert, dass nur die AT-Angestellten diese Prämie bekämen, nicht aber die Tarifangestellten. Im Übrigen räume der Kläger auch mit seinem Vorbringen in der Berufungsbegründung ein, dass er jedenfalls seit August 2023 von den anspruchsbegründenden Tatsachen, d. h. der Auszahlung einer Inflationsausgleichsprämie an außertariflich Beschäftigte, Kenntnis gehabt habe. Auf die rechtliche Bewertung komme es nicht an.

20
Für den geltend gemachten Anspruch an sich mangele es weiterhin an schlüssigem Sachvortrag. Der Kläger trage weiterhin nicht schlüssig und substantiiert zu den Vergleichsgruppen vor. Für die streitgegenständliche Inflationsausgleichsprämie liege darüber hinaus ein sachlicher Differenzierungsgrund vor. Die Tarifbeschäftigten erhielten darüber hinaus eine dauerhafte Entgelterhöhung, die gleichzeitig Basis für zukünftige Entgelterhöhungen sei. Die AT-Angestellten hingegen hätten eine Einmalleistung erhalten, die keine Basis für zukünftige Entgeltsteigerungen darstelle.

21
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die Feststellungen des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

22
Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet.

I.

23
Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2b ArbGG, und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

24
Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat mit seiner Klageabweisung zutreffend entschieden. Dies folgt bereits aus dem nicht festzustellenden Zahlungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte an sich, sodass die Frage eines Verfalls nach § 20 des Haustarifvertrages, dessen Anwendbarkeit der Kläger nun im Berufungsverfahren in Abrede stellt, dahinstehen kann.

25
Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000,00 € auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

26
1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist gewohnheitsrechtlich anerkannt, wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt und bildet als dessen privatrechtliche Ausprägung eine Anspruchsgrundlage. Er gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbstgesetzten Regel gleich zu behandeln und verbietet sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung (vgl. BAG, Urteil vom 19.12.2024, Az. 6 AZR

209/23; BAG, Urteil vom 03.06.2020, Az. 3 AZR 730/19). Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstiger sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden lässt (vgl. BAG, Urteil vom 24.01.2024, Az. 4 AZR 362/22).

27
Eine Gleichbehandlung kann nur im Verhältnis zu vergleichbaren Arbeitnehmern verlangt werden. Dies setzt regelmäßig dieselbe Art des Arbeitsverhältnisses und eine gleiche oder ähnliche Tätigkeit voraus. Erforderlich ist in einer wie hier vorliegenden Konstellation eine andere Gruppe von Arbeitnehmern, die sich aufgrund bestimmter Umstände oder Merkmale mit der benachteiligten Person oder Gruppe nach der Verkehrsauffassung in einer im Wesentlichen übereinstimmenden Lage befindet (vgl. BeckOK Arbeitsrecht-Joussen, 78. Edition, § 611a BGB Rn. 323). Die Geltung verschiedener Arbeitsvertragsmodelle kann eine vergleichbare Lage ausschließen, wenn das eine Arbeitsvertragsverhältnis durch die dynamische Bezugnahme auf einen Tarifvertrag gekennzeichnet ist und damit auf arbeitsvertraglicher Ebene kollektive, der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers entzogene Regelwerke in ihrer jeweiligen Fassung zur Anwendung kommen, während das andere Arbeitsvertragsmodell der unbeschränkten Gestaltungsmacht des Arbeitgebers entspringt und von ihm den Arbeitnehmern gestellt wird. Maßgeblich ist jedoch auch bei unterschiedlichen Arbeitsvertragsmodellen, ob sich der auf Gleichbehandlung berufende Arbeitnehmer gerade im Hinblick auf die vom Arbeitgeber verteilte Leistung in vergleichbarer Lage zu den begünstigten Arbeitnehmern befindet. Ist dies der Fall, sind sonst unterschiedliche Arbeitsbedingungen erst für das Vorliegen eines sachlichen Differenzierungsgrundes bedeutsam (vgl. SchaubArbR-Hdb/Linck, 21. Auflage, § 112 Rn. 9; BAG, Urteil vom 03.09.2014, Az. 5 AZR 6/13).

28
Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz trägt nach den allgemeinen prozessualen Regeln grundsätzlich der den Anspruch stellende Arbeitnehmer. Hat der Arbeitnehmer vergleichbare Arbeitnehmer benannt, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt wurden, so hat der Arbeitgeber jedoch die nicht ohne weiteres erkennbaren Gründe für die von ihm vorgenommene Differenzierung offenzulegen und gegebenenfalls so substantiiert darzutun, dass durch das Gericht beurteilt werden kann, ob die Gruppenbildung auf sachlichen Kriterien beruht (vgl. BAG, Urteil vom 26.04.2023, Az. 10 AZR 137/22; BAG, Urteil vom 12.10.2022, Az. 5 AZR 135/22).

29
2. Ausgehend von diesen Grundsätzen sind im vorliegenden Fall für die freiwillige Gewährung der Inflationsausgleichsprämie durch die Beklagte mit den bei der Beklagten außertariflich oder tariflich vergüteten Beschäftigten schon nicht zwei Gruppen in vergleichbarer Lage zu erkennen.

30
a) Der Kläger stützt sich zur Begründung seines Anspruchs ungeachtet der zwischenzeitlich für sein Arbeitsverhältnis in Abrede gestellten Anwendbarkeit jedenfalls des § 20 des Haustarifvertrages auf eine unterschiedliche Behandlung zwischen der von ihm benannten Gruppe der von der Beklagten tariflich und der Gruppe der von der Beklagten außertariflich vergüteten Arbeitnehmer. Nach seinem Vorbringen im Verfahren geht die Kammer nicht davon aus, dass der Kläger die tarifliche Vergütung der Gruppe von Arbeitnehmern, welcher sich der Kläger selbst zuordnet, an sich in Abrede stellt. Wäre dies der Fall, so wäre aus seinem eigenen Vortrag schon keine Gruppe von außertariflich vergüteten Arbeitnehmern ersichtlich, die aus seiner Sicht unzulässig vorteilhafter behandelt werden. Über die der Klage zugrunde gelegte Unterscheidung nach tariflich oder außertariflich vergüteten Arbeitnehmern hinaus ist dem Klagevorbringen keine den Anforderungen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes genügende Bildung einer bevorzugten Gruppe von Arbeitnehmern zu entnehmen (vgl. zur Gruppenbildung: BAG, Urteil vom 13.02.2002, Az. 5 AZR 713/00).

31
b) Soweit sich der Kläger auf die beiden Gruppen der außertariflich und tariflich vergüteten Arbeitnehmer beruft, befinden sich diese für die freiwillige Gewährung der Inflationsausgleichsprämie durch die Beklagte schon nicht in einer vergleichbaren Lage.

32
Deren Vergleichbarkeit stehen vielmehr die im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen unterschiedlichen Arbeitsvertragsgestaltungen entgegen. Die Vergütung der tariflich Beschäftigten ist

gekennzeichnet durch die dynamische Bezugnahme auf ein Tarifwerk und dadurch ein der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers allein entzogenes Regelwerk. Hier kommt es auf Grundlage der Verhandlungen der Tarifvertragsparteien zu kollektiven Regelungen der Arbeitsbedingungen einschließlich der Vergütung. Zwischen den Parteien unstreitig ist im vorliegenden Rechtsstreit entsprechend, dass die tariflichen Vergütungen in den Jahren 2022 und 2023 Steigerungen erfahren haben. Dem Vorbringen der Beklagten, dass sich die Tariflöhne in diesem Zeitraum um rund 10% erhöht haben, ist auch der Kläger nicht entgegengetreten. Es kommt hingegen nicht darauf an, um welche absoluten Geldbeträge sich welche tarifliche oder außertarifliche Vergütung erhöht hat. Maßgebend ist vielmehr, dass für die eine Gruppe von Arbeitnehmern ein tarifliches Vergütungssystem Anwendung findet, über dessen Gestaltung die Tarifvertragsparteien nach ihren Verhandlungen bestimmen und welches die Beklagte, sofern und soweit sie gegenüber ihren Arbeitnehmern aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme oder beiderseitiger Tarifbindung hierzu verpflichtet ist, umzusetzen hat. Ob und in welchem Umfang Entgelterhöhungen vereinbart oder Leistungen wie eine Inflationsausgleichsprämie festgelegt werden, richtet sich nach dem Verhandlungsergebnis der Tarifvertragsparteien. Hieraus entstand auch hier für die tariflich Beschäftigten in den Jahren 2022 und 2023 die grundsätzlich unstreitige Erhöhung der Entgelte, wenn auch kein Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie. Dem gegenüber steht die Vergütung der außertariflich Beschäftigten, die sich gerade nicht nach einem kollektiven Verhandlungsergebnis der Tarifvertragsparteien richten muss.

33
Auch die Berücksichtigung der konkreten Leistung des Arbeitgebers in Gestalt der im Jahr 2023 gezahlten Inflationsausgleichsprämie führt zu keinem anderen Ergebnis. Zwar liegt auch bei wie hier unterschiedlichen Arbeitsvertragsmodellen eine Vergleichbarkeit dennoch vor, wenn gerade im Hinblick auf die streitgegenständliche Leistung doch eine vergleichbare Lage mit den begünstigten Arbeitnehmern besteht. Dies ist hier jedoch nicht der Fall. Der für die Vergleichbarkeit als Voraussetzung einer möglichen anspruchsbegründenden Ungleichbehandlung darlegungs- und beweisbelastete Kläger beruft sich hierzu auf den Umstand, dass die Preissteigerungen der vergangenen Jahre und damit die Inflation außertariflich wie tariflich vergütete Mitarbeiter gleichermaßen betreffen. Auch wenn dies zutrifft, führt dies allein hier dennoch nicht zu einer vergleichbaren Lage der beiden Arbeitnehmergruppen im Hinblick auf die streitgegenständliche Inflationsausgleichsprämie. Die Beklagte hat vorgetragen, den außertariflich Beschäftigten die Inflationsausgleichsprämie gerade als Ausgleich für nicht erfolgte Entgelterhöhungen im Jahr 2023 gezahlt zu haben.

34
Der Kläger stellt diese Absicht der Beklagten nicht in Abrede, sondern hält ihr Vorgehen wegen des entgegenstehenden ausschließlichen Zwecks der Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG für unzulässig. Er macht geltend, die steuerbegünstigte Bezahlung der Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG solle ausschließlich die gestiegenen Verbraucherpreise und damit die Inflation abmildern, wohingegen tarifliche Entgelterhöhungen auch den Sinn hätten, die Beschäftigten am Unternehmensgewinn teilhaben zu lassen. Ein wie von der Beklagten vorgetragenes Vorgehen ist der Arbeitgeberin aber grundsätzlich nicht verwehrt. Der steuerrechtliche Privilegierungstatbestand des § 3 Nr. 11c EStG verlangt entgegen der Ansicht des Klägers schon nicht, dass die zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Prämie arbeitsrechtlich ausschließlich der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen muss. Den Arbeitsvertragsparteien steht es vielmehr – ebenso wie den Tarifvertragsparteien (vgl. LAG Nürnberg, Urteil vom 24.02.2025, Az. 1 SLa 253/24) – frei, weitere Leistungsziele zu bestimmen. Die Frage, ob die Prämie unter Berücksichtigung weiterer Leistungszwecke dennoch Steuerfreiheit genießt, ist sodann steuerrechtlicher Natur (vgl. BAG, Urteil vom 21.05.2025, Az. 10 AZR 121/24) und für die Entscheidung im vorliegenden Rechtsstreit nicht maßgeblich. Ausgehend von dem im Verfahren unbestrittenen Ziel der Beklagten, mit der an die außertariflich Beschäftigten gezahlten Prämie ausgebliebene Gehaltserhöhungen auszugleichen, liegt auch unter Berücksichtigung der konkret streitgegenständlichen Leistung keine vergleichbare Lage der außertariflich und tariflich beschäftigten Arbeitnehmer vor.

35
Nachdem schon eine Ungleichbehandlung zweier Arbeitnehmergruppen in vergleichbarer Lage nicht festzustellen war, kam es auf die Frage eines die Ungleichbehandlung rechtfertigenden sachlichen Grundes nicht mehr an. Gleiches gilt vor dem Hintergrund des schon nicht entstandenen Anspruchs des Klägers aus

dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz für die Frage der Anwendbarkeit des § 20 des Haustarifvertrages einschließlich der streitigen Geltendmachung innerhalb seiner Frist.

36
Die gegen das klageabweisende Endurteil gerichtete Berufung des Klägers war zurückzuweisen.

III.

37
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 2 ArbGG.