ArbG Nürnberg, Endurteil v. 15.05.2025 – 9 Ca 2920/24

Titel:

Inflationsausgleichsprämie nur an außertariflich Beschäftigte – arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Normenketten:

GG Art. 3 Abs. 1

EStG § 3, § 11c

Leitsätze:

1. Ein Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist ausgeschlossen, wenn die tarifvertragliche Ausschlussfrist nicht gewahrt wurde. (Rn. 18 – 22) (redaktioneller Leitsatz)

2. Die Entscheidung des Arbeitgebers, eine Inflationsausgleichsprämie nur an die außertariflich Beschäftigten zu zahlen, da die Tarifbeschäftigten im maßgeblichen Zeitraum bereits Entgelterhöhungen erhalten hatten, ist sachlich gerechtfertigt und verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. (Rn. 26) (Rn. 29 – 30) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Ausschlussfrist, Inflationsausgleichsprämie, Tarifbindung, Entgelterhöhung, Klageabweisung, Differenzierung zwischen Tarif- und Außertarifbeschäftigten, tarifliche Ausschlussfrist, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 19.11.2025 – 2 SLa 152/25

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

III. Der Streitwert wird festgesetzt auf 1.000,- €.

IV. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie.

2
Der Kläger ist seit 15.07.2020 bei der Beklagten als Optikwerker zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.440,00 EUR beschäftigt.

3
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet derzeit kraft Tarifbindung der Haustarifvertrag Anwendung, der zwischen der Z GmbH & Co. KG, W-Straße, C-Stadt einerseits und der V, P-Straße, V-Stadt abgeschlossen wurde, Anwendung.

4
§ 20 des Haustarifvertrages lautet:

§ 20 Ausschlussfristen

I. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 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 3

Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

II. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

5
Mit Schreiben vom 08.03.2024 (Anlage K 1; Bl. 54 d. A.) machte der Kläger einen Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000,00 € gegenüber der Beklagten geltend.

6
Mit seiner Klage vom 19.06.2024, eingegangen beim Arbeitsgericht Nürnberg am 20.06.2024 und der Beklagten am 28.06.2024 zugestellt, verfolgt der Kläger den Zahlungsanspruch auf 1.000,00 € als Inflationsausgleichsprämie weiter.

7
Der Kläger trägt vor, der Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000,00 € sei gegeben. Die Beklagte habe im August 2023 allen außertariflich Beschäftigen eine Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt.

8
Die Beklagte verstoße gegen den Gleichheitsgrundsatz, wenn eine Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie ausschließlich an die außertariflichen Beschäftigten erfolge, nicht dagegen an die tarifgebundenen. Für eine Ungleichbehandlung zwischen tarifgebundenen und übertariflichen Beschäftigte sei kein sachlicher Grund gegeben. Der Sinn und Zweck der Inflationsausgleichsprämie sei nicht der Ersatz von Arbeitslohn, sondern eine solche Prämie diene dazu, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angesichts steigender Verbraucherpreise zu entlasten. Eine Auszahlung lediglich an bereits besser vergütete Beschäftigte sei daher nicht sachgerecht. Auch den Tarifbeschäftigten sei ein Ausgleich hinsichtlich der gestiegenen Verbraucherpreise zu gewähren.

9
Die Ausschlussfrist des Haustarifvertrages sei gewahrt. Der Kläger habe von dem Umstand, dass die AT-Beschäftigten eine solche Prämie erhalten haben, erst viel später durch Zufall erfahren.

10
Der Kläger beantragt,

Die Beklagte wird verurteilt, 1000 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 31.08. 2023 an den Kläger zu zahlen.

11
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

12
Die Beklagte trägt vor, die Klage sei unschlüssig, zumindest jedoch unbegründet. Die Beklagte hätte die Entgelte der Tarifbeschäftigten in den Jahren 2022 und 2023 um durchschnittlich 10% erhöht. Die außertariflich Beschäftigten hätten dagegen im gleichen Zeitraum eine Entgelterhöhung um 3,5% erhalten. Vor diesem Hintergrund habe sich die Beklagte entschlossen den außertariflich Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie zu bezahlen. Dies sei als sachlicher Differenzierungsgrund ausreichend. Die Auszahlung sei im Übrigen bereits im April und nicht erst im August 2023 erfolgt.

13
Im Übrigen sei die tarifvertragliche Ausschlussfrist von dem Kläger nicht gewahrt worden.

14

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften vom 15.05.2025 verwiesen (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe

15
Die zulässige Klage ist nicht begründet.

I.

16
Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist vorliegend gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG eröffnet.

17
Die Klage ist auch zulässig. Das Arbeitsgericht Nürnberg ist örtlich zuständig, da die Beklagte hier ihren Sitz hat, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO. Im Übrigen bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit der Klage keine Bedenken.

II.

18
Die Klage ist nicht begründet. Der Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000,00 € nach den Grundsätzen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

19
1. Unabhängig vom Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist der Anspruch wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist gemäß § 20 des Haustarifvertrages verfallen. Der Kläger hat bereits die erste Stufe der zweistufigen tariflichen Ausschlussfrist nicht eingehalten.

20
Die tarifvertragliche Ausschlussfrist des § 20 Haustarifvertrag ist auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung anwendbar. Danach verfallen auf der ersten Stufe alle beiderseitigen Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

21
Fälligkeit tritt nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 28.08.2019 – 5 AZR 425/1) nicht bereits in dem Augenblick ein, in welchem die jeweiligen Tatbestandsmerkmale erfüllt sind. Vielmehr muss es dem Gläubiger tatsächlich möglich sein, den Anspruch geltend zu machen. Er muss daher Kenntnis von den Tatsachen haben, aus denen der Anspruch folgt.

22
Ein möglicher Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist mit der Zahlung an den begünstigten Personenkreis im April 2023 entstanden (vgl. auch LAG Köln, Urteil vom 24.07.2024 – 11 SLa 119/24). Zu diesem Zeitpunkt waren die Tatbestand:smerkmale erfüllt. Die Argumentation der Klägerin, eine Auszahlung sei generell bis zum 31.12.2024 vom Gesetzgeber vorgesehen, ändert hieran nichts. Bezugspunkt für die geltend gemachte Forderung ist die Gleichbehandlung mit den außertariflichen Beschäftigten, die die Zahlung im April 2023 erhalten haben.

23
Es ist prozessual zudem davon auszugehen, dass der Kläger bereits im August von der Zahlung Kenntnis erlangt hat. Die Beklagte hat insofern zu Recht eingewandt, dass der Kläger als Beweis für eine Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie im August 2023 Parteieinvernahme angeboten hat, Bl. 2 d. A., und mithin davon zunächst davon auszugehen ist, dass der Kläger jedenfalls seit diesem Zeitpunkt Kenntnis von der Zahlung hatte. Auf den Beklagtenvortrag hat der Kläger lediglich pauschal erwidert, er habe erst viel später von der Zahlung erfahren. Der diesbezügliche Sachvortrag ist unsubstantiiert und mithin prozessual nicht beachtlich. Der genaue Zeitpunkt der Kenntniserlangung verbleibt unklar.

24

Die erfolgte Geltendmachung gegenüber der Beklagten vom 08.03.2024 wahrt daher die erste Stufe der Ausschlussfrist nicht. Ein möglicher Anspruch auf Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ist bereits gemäß § 20 des Haustarifvertrages verfallen.

25
2. Die Prüfung des Vorliegens der weiteren Tatbestandsvoraussetzungen des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes könnte daher hier dahinstehen.

26
Hilfsweise ist jedoch auszuführen, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegend nicht verletzt worden ist. Der Vortrag des Klägers begründet keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

27
Die Arbeitsvertragsparteien sind als Grundrechtsträger nicht

28
Grundrechtsadressaten. Sie sind deshalb nicht verfassungsunmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Es besteht aber eine Bindung des Arbeitgebers an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Bindung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen und schlechter zu stellen als andere Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage.

29
Vorliegend besteht ein sachlicher Grund in o. g. Sinne, sodass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ausscheidet. Differenzierungsgrund ist vorliegend, dass die Tarifangestellten im Jahr 2023 Entgelterhöhungen erhalten haben, die AT-Beschäftigten nicht. Damit trägt der Kläger selbst vor, dass die Beklagte ihre Entscheidung auf sachliche Gründe im Rechtssinne gestützt hat.

30
Auch wenn der Gesetzeszweck der Inflationsausgleichsprämie im Sinne des § 3 Nummer 11c EStG die Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise ist, ist es dem Arbeitgeber nicht verwehrt, die Prämie nur an die Gruppe von Arbeitnehmern (AT-Beschäftigte) auszuzahlen, die im Gegensatz zu der anderen Gruppe von Arbeitnehmern (tariflich Beschäftigte) bislang keine Entgelterhöhung, mithin bislang keinerlei Inflationsanpassung, erhalten haben.

31
Die Klage war daher abzuweisen.

III.

32
Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO.

33
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 3 ZPO. Der Zahlungsantrag wurde in voller Höhe berücksichtigt.

34
Gründe gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG, die Berufung gesondert zuzulassen, liegen nicht vor.