Bundesarbeitsgericht Zehnter Senat	Urteil vom 30. September 2026 - 10 AZR 62/26 - ECLI:DE:BAG:2026:300926.U.10AZR62.26.0
I. Arbeitsgericht Zwickau	Urteil vom 8. August 2024 - 6 Ca 814/23 P -
II. Sächsisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 8. Dezember 2025 - 2 SLa 266/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Inflationsausgleichsprämie - Mindestlohn - Gleichbehandlung

Leitsatz:

Der Ausschluss von Arbeitnehmern, deren Arbeitseinkommen sich durch Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht hat, von einer zusätzlichen, freiwillig gewährten Leistung des Arbeitgebers (hier: Inflationsausgleichsprämie) verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 62/26
2 SLa 266/24
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. September 2026

URTEIL

Popp, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. September 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Reinfelder, die Richterin am Bundesarbeitsgericht

Dr. Günther-Gräff, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Salzburger und von Aakerman für Recht erkannt:

I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 8. Dezember 2025 - 2 SLa 266/24 - aufgehoben.

II. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Zwickau vom 8. August 2024 - 6 Ca 814/23 P - abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.172,98 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus 903,80 Euro seit dem 24. August 2023, aus 461,52 Euro seit dem 6. Februar 2024, aus 346,14 Euro seit dem 5. April 2024 und aus 461,52 Euro seit dem 9. August 2024 zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 576,90 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 3. Dezember 2024 zu zahlen.

III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf eine monatliche Sonderzahlung (Inflationspauschale). 1

Der Kläger ist seit Januar 2000 als Servicekraft mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche bei der Beklagten beschäftigt. Bis 30. September 2022 betrug sein Stundengrundentgelt 10,56 Euro brutto. Ab dem 1. Oktober 2022 erhielt er aufgrund der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns 12,00 Euro brutto pro Stunde. 2

Am 25. November 2022 richtete die Beklagte ein Schreiben an den bei ihr bestehenden Betriebsrat mit folgendem Inhalt: 3

„Verteilung der Inflationspauschale

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Ihnen sicherlich bekannt ist, hat der Gesetzgeber im dritten Entlastungspaket vom 03. September 2022 die Möglichkeit eröffnet, den Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag von maximal € 3.000,00 bis Dezember 2024 zu gewähren. Wir haben uns dazu entschlossen, von dieser Möglichkeit weitgehend Gebrauch zu machen. Da die Verteilung mitbestimmungspflichtig ist, schlage ich zur Verteilung folgenden Modus vor:

1.

Grundsätzlich erhält jeder vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, der zum Stichtag 30.09.2022 einen Stundenlohn von mindestens € 11,49 bzw. maximal einen Bruttomonatslohn in Höhe von € 4.000,00 erhalten hat, beginnend ab November 2022 eine monatliche Nettozahlung von € 115,38. Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Betrag anteilig (pro rata temporis). Wird das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 beendet oder der Arbeitnehmer ist ohne Entgeltzahlung krank, endet die Auszahlung in dem Monat, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet oder im Auszahlungsmonat ohne Lohnfortzahlung erkrankt ist. Scheidet er während eines Monats aus (z. B. durch fristlose Kündigung), erhält er für den Monat, in dem er ausscheidet, keine Inflationspauschale. Die Zahlung der Inflationspauschale erfolgt freiwillig und ist stets widerruflich.

2.

Die Zahlung erfolgt monatlich mit der normalen Gehaltszahlung. …

3.

Beschäftigte, die keine Arbeitnehmer sind (z. B. Angehörige des Bundesfreiwilligendienstes oder Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren) erhalten keine Inflationspauschale.

4.

Arbeitnehmer, die zum Stichtag 30.09.2022 weniger als € 11,49 pro Stunde oder mehr als € 4.000,00 brutto verdient haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von € 250,00, die im Dezember 2022 ausgezahlt wird.

...“

Der Betriebsrat stimmte diesen Verteilungsgrundsätzen unter Hinweis auf Bedenken mit E-Mail vom 21. Dezember 2022 zu. Die Mitarbeiter wurden über den Inhalt dieses Schreibens und die sich daraus ergebenden Ansprüche in Kenntnis gesetzt. 4

Die Verteilung der Inflationspauschale beruhte auf der Überlegung der Beklagten, die Teuerungsrate mildern zu wollen. Arbeitnehmer, die durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 12,00 Euro brutto pro Stunde ab dem 1. Oktober 2022 ein höheres Entgelt bezogen, sah sie - auch mit Blick auf deren ohnehin niedrigen Lebensstandard - als weniger von der Inflation betroffen und daher als weniger ausgleichsbedürftig an. Bei Arbeitnehmern, deren Stundenlohn sich durch die Erhöhung des Mindestlohns nur geringfügig oder gar nicht erhöht hatte, beurteilte sie hingegen den Ausgleichsbedarf als höher. 5

An den Kläger zahlte die Beklagte nur den Einmalbetrag in Höhe von 250,00 Euro. Mit Schreiben vom 2. März 2023 machte er gegenüber der Beklagten die monatliche Zahlung der Inflationspauschale in Höhe von 115,38 Euro erfolglos geltend. 6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Erhöhung des Mindestlohns dürfe nicht als Unterscheidungskriterium für die Zahlung der Inflationspauschale herangezogen werden. Diese habe dazu gedient, Arbeitnehmern zu ermöglichen, von dem erzielten Einkommen leben zu können. Der Gesetzgeber habe den Betrag von 12,00 Euro brutto pro Stunde als absolute Mindestgrenze in Bezug auf die Bezahlung eines Arbeitnehmers angesehen. Die Mindestlohnerhöhung sei auch zeitlich vor der Möglichkeit der Gewährung einer steuerfreien Inflationsausgleichsprämie und damit letztere in Kenntnis der anstehenden Erhöhung des Mindestlohns beschlossen worden. Die Erhöhung des Mindestlohns sei nicht dafür vorgesehen gewesen, die betroffenen Arbeitnehmer vor der später eingetretenen Inflation zu schützen. Dazu habe die Inflationsausgleichsprämie dienen sollen. Es sei widersprüchlich, unbillig und verletze den Gleichbehandlungsgrundsatz, ausgerechnet diejenigen von der Zahlung auszunehmen, die den geringsten Verdienst hätten. Außerdem erfülle der Kläger die Voraussetzungen der Verteilungskriterien. Sein Bruttostundenlohn habe bei Berücksichtigung der gezahlten Zuschläge über dem Grenzwert gelegen. Durchschnittlich habe er 7

im Zeitraum von Januar bis September 2022 einen Stundensatz von 11,54 Euro brutto erzielt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn

1. 2.172,98 Euro als Inflationsausgleichsprämie nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit der jeweiligen Rechtshängigkeit

sowie

2. 576,90 Euro als Inflationsausgleichsprämie nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit der jeweiligen Rechtshängigkeit

zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die vorgenommene Gruppenbildung sei nicht zu beanstanden. Die getroffene Regelung zur Inflationspauschale stehe deren Zweck, der Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise, nicht entgegen. Es sei richtig, dass die Inflationsausgleichsprämie einen steuergesetzlichen Sozialzweck, nämlich die temporäre Linderung der grassierenden Inflation, verfolge. Es sei aber zulässig, nach der Betroffenheit der Arbeitnehmer zu differenzieren. Dabei habe sie im Blick gehabt, wie stark das Entgelt durch die Erhöhung des Mindestlohns gestiegen sei und daher die Grenze bei 11,49 Euro gezogen. Im Übrigen sei auf den Stundenlohn zum Stichtag abzustellen, nicht auf das Jahresgehalt. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 10

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Ar- 11

beitsgerichts zu Unrecht zurückgewiesen. Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen ist die Klage zulässig und begründet. Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden *(§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 3 ZPO)*.

I. Die Klage ist zulässig. Der Zahlungsantrag ist ohne den Zusatz „brutto“ oder „netto“ hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat zuletzt keinen Nettobetrag beantragt und sich während des gesamten Rechtsstreits nicht auf eine Nettolohnvereinbarung berufen. Sein Klageantrag ist dahin auszulegen, dass er keine Klärung der Frage erstrebt, ob er die Inflationsausgleichsprämie abgabenfrei verlangen kann. Es handelt sich um den Normalfall einer Bruttolohnklage *(vgl. BAG 22. April 2026 - 10 AZR 143/25 - Rn. 12 mwN)*. 12

Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich auch, in welcher Reihenfolge das Gericht über die im Wege der alternativen Klagehäufung verfolgten Ansprüche entscheiden soll *(zur alternativen Klagehäufung vgl. ausf. BAG 23. April 2026 - 6 AZR 216/25 - Rn. 14 mwN)*. Der Kläger stützt sich ausdrücklich vorrangig auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Nur nachrangig begehrt er den Anspruch unmittelbar aus der Zusage der Beklagten. 13

II. Die Klage ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte für den Zeitraum November 2022 bis Dezember 2024 - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - einen Anspruch auf die monatlich gewährte Inflationspauschale in Höhe von 115,38 Euro nebst Zinsen abzüglich bereits erhaltener 250,00 Euro aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte hat den Kläger ohne sachlichen Grund aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ausgenommen. 14

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Er gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gesetzten Regel - dh. bei Schaffung eines eigenen Regelwerks oder einer eigenen Ordnung *(vgl. dazu zB BAG 11. Dezember 2025 - 6 AZR 47/25 - Rn. 17 mwN)* - gleich zu behandeln. Er verbietet sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Dies gilt auch 15

dann, wenn der Arbeitgeber - nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt - nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbaren Kriterien Leistungen erbringt. Trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei der Zahlung von Arbeitsvergütung anwendbar, wenn der Arbeitgeber eine Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er deren Voraussetzungen oder Zwecke festlegt *(st. Rspr., vgl. nur BAG 7. Februar 2024 - 5 AZR 360/22 - Rn. 24 mwN; 26. April 2023 - 10 AZR 137/22 - Rn. 22 mwN)*. Gleiches gilt für freiwillige Sonderzahlungen *(vgl. BAG 12. Oktober 2011 - 10 AZR 510/10 - Rn. 13 f.; 13. April 2011 - 10 AZR 88/10 - Rn. 13, BAGE 137, 339)*.

Bildet der Arbeitgeber Gruppen von begünstigten und benachteiligten Arbeitnehmern, muss diese Gruppenbildung sachlichen Kriterien entsprechen. Dabei kommt es darauf an, ob sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, der einen Arbeitnehmergruppe Leistungen vorzuenthalten, die der anderen Gruppe eingeräumt worden sind. Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber die Leistungsvoraussetzungen so abgrenzen, dass Arbeitnehmer nicht aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Die Gründe für die Differenzierung zwischen den begünstigten und den benachteiligten Arbeitnehmern müssen auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen und dürfen nicht gegen höherrangige Wertentscheidungen verstoßen *(st. Rspr., zB BAG 23. April 2026 - 6 AZR 216/25 - Rn. 23, 39; 26. November 2025 - 5 AZR 239/24 - Rn. 23 mwN)*. 16

2. Dies zugrunde gelegt, steht dem Kläger der geltend gemachte Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. 17

a) Die Beklagte hat die Inflationspauschale aufgrund einer Gesamtzusage gewährt. 18

aa) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags iSv. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch 19

nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber der Belegschaft in einer Form verlautbart wird, die die einzelnen Beschäftigten typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf deren konkrete Kenntnis kommt es nicht an *(st. Rspr., zB BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 12 mwN; 21. Februar 2024 - 10 AZR 345/22 - Rn. 33 mwN)*.

bb) Die Zahlung der Inflationspauschale erfolgte nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen auf Grundlage einer solchen Gesamtzusage. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. Der Inhalt der Gesamtzusage beruht dabei auf einer eigenen Verteilungsentscheidung der Beklagten nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip, der der Betriebsrat formlos zugestimmt hat. Die Arbeitnehmer der Beklagten wurden von der Zusage und den Grundsätzen zur Verteilung der Inflationspauschale in Kenntnis gesetzt. 20

cc) Der Kläger war nach dem Verständnis der Beklagten und auch dem erkennbaren Inhalt der Gesamtzusage aufgrund seines Stundengrundentgelts in Höhe von 10,56 Euro brutto zum Stichtag 30. September 2022 von der monatlichen Inflationspauschale ausgenommen. Anhaltspunkte für die vom Kläger angenommene Durchschnittsberechnung auf Basis des Verdiensts der Monate Januar bis September 2022 enthält die Gesamtzusage nicht. Davon ist zutreffend auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. 21

b) Diese Benachteiligung des Klägers durch die Gruppenbildung der Beklagten ist nicht von einem sachlichen Grund getragen. Die Differenzierung verstößt gegen höherrangige Wertentscheidungen des Gesetzgebers. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt. 22

aa) Wie die Auslegung der Gesamtzusage *(vgl. dazu zB BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 109/22 - Rn. 21 mwN)* ergibt, diente die von der Beklagten gewährte Inflationspauschale dem Inflationsausgleich und ist als Arbeitgeber-leis- 23

tung iSv. § 3 Nr. 11c EStG einzuordnen. Dies wird bereits aus der Benennung der Leistung („Inflationspauschale“) deutlich. Auch der in dem Anschreiben an den Betriebsrat enthaltene Verweis auf die vom Gesetzgeber eröffnete Möglichkeit der steuer- und abgabenfreien Zahlung, die Erwähnung des maximalen Betrags von 3.000,00 Euro und des Enddatums 31. Dezember 2024 machen den Bezug zur gesetzlichen Regelung in § 3 Nr. 11c EStG hinreichend deutlich. Dem entspricht der Vortrag der Beklagten, maßgeblich für die Gewährung der Inflationspauschale sei ihre Überlegung gewesen, die Teuerungsrate und soziale Härten abmildern zu wollen. Bei der Gewährung der Pauschale habe sie danach differenziert, wer aufgrund der Erhöhung des Mindestlohns ab Oktober 2022 und eines relativ niedrigen Lebensstandards von der Inflation nicht so stark betroffen gewesen sei.

bb) Den Arbeitsvertragsparteien steht es arbeitsrechtlich aber frei, neben dem Zweck des Inflationsausgleichs weitere Zwecke mit der Leistung zu verbinden *(st. Rspr., vgl. zB BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 22; 12. November 2024 - 9 AZR 71/24 - Rn. 42)*. Dies ist hier erfolgt; die Inflationspauschale diente auch der Vergütung geleisteter Arbeit *(vgl. dazu, dass Sonderzahlungen in aller Regel zumindest auch der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen dienen, BAG 22. April 2026 - 10 AZR 143/25 - Rn. 23 mwN)*. Hierfür spricht, dass Teilzeitbeschäftigte die Inflationspauschale nach den Verteilungsgrundsätzen nur anteilig (pro rata temporis) erhalten sollten *(vgl. zum Entgeltcharakter einer Leistung bei anteiliger Gewährung an Teilzeitbeschäftigte BAG 28. Januar 2026 - 10 AZR 261/24 - Rn. 45; 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 19 mwN)* und kein Anspruch bestand, sofern der Arbeitnehmer im Auszahlungsmonat ohne Lohnfortzahlung erkrankt war. Hinzu kommen Aspekte der Betriebstreue *(vgl. dazu BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 16)*, da im Ausscheidensmonat der Anspruch auf die Inflationspauschale entfallen sollte. 24

cc) Ob, wie das Landesarbeitsgericht meint, Zweck der Inflationspauschale gewesen ist, einen erreichten Lebensstandard zu sichern, kann dahinstehen. Denn weder ein solcher noch die vorgenannten Zwecke können die Ungleichbehandlung des Klägers rechtfertigen. Der Ausschluss der Beschäftigten, die zum 25

Stichtag weniger als 11,49 Euro brutto pro Stunde verdienten, von der Gewährung verstößt gegen höherrangige gesetzgeberische Wertungen, die mit dem „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (Mindestlohngesetz) vom 11. August 2014 *(MiLoG, BGBl. I S. 1348)*, dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ (Mindestlohnerhöhungsgesetz) vom 28. Juni 2022 *(BGBl. I S. 969)* und dem „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 19. Oktober 2022 *(BGBl. I S. 1743)*, mit dem § 3 Nr. 11c EStG eingeführt wurde, verfolgt werden bzw. wurden.

(1) Ziel des Mindestlohngesetzes ist zum einen der Arbeitnehmerschutz. Es sollen unangemessene Löhne verhindert werden, die elementaren Gerechtigkeitsanforderungen des Grundgesetzes nicht genügen *(BT-Drs. 18/1558 S. 28)*. Zum anderen sollen ein Lohnunterbietungswettbewerb vermieden und die sozialen Sicherungssysteme sowie eine Alterssicherung für die Arbeitnehmer geschützt werden *(BT-Drs. 18/1558 S. 2, 26, 28)*. Der Mindestlohnanspruch ist ein unabdingbarer gesetzlicher Anspruch *(§ 3 MiLoG)*. Mit dem Mindestlohnerhöhungsgesetz wurde der Mindestbruttostundenlohn gesetzlich einmalig auf 12,00 Euro erhöht. Hintergrund hierfür waren gestiegene Lebenshaltungskosten, insbesondere auch Wohnkosten, die es in Frage stellten, auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung die Sicherung einer angemessenen Lebensgrundlage gewährleisten zu können und eine angemessene Alterssicherung zu erreichen. Ziel war auch hier die Sicherstellung eines angemessenen Mindestschutzes der Arbeitnehmer durch angemessene Mindestarbeitsbedingungen *(BT-Drs. 20/1408 S. 1, 17, 18)*. Erneut wurde betont, elementare Gerechtigkeitsanforderungen des Grundgesetzes geböten es, dass ein Arbeitnehmer in Vollzeit seinen Lebensunterhalt regelmäßig bestreiten könne, ohne auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen zu sein. Eine weitere Erwägung des Gesetzgebers war, auch Mindestlohnempfänger zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu befähigen *(BT-Drs. 20/1408 S. 18)*. 26

(2) Mit § 3 Nr. 11c EStG hat der Gesetzgeber - zeitlich nachfolgend zum Mindestlohnerhöhungsgesetz - steuer- und zugleich sozialabgabenfreie Zahlungen ermöglicht, um für einen bestimmten Zeitraum außersteuerliche Ziele zu verfolgen, nämlich die Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise *(vgl. BAG 22. April 2026 - 10 AZR 143/25 - Rn. 24 mwN)*. Hintergrund waren vor allem die Auswirkungen des Angriffs auf die Ukraine, dadurch nochmals erheblich gestiegene Gaspreise, die für viele - so der Gesetzgeber - zu einer großen Belastung geworden seien *(BT-Drs. 20/3744 S. 1 [Beschlussempfehlung des Finanzausschusses])* ebenso wie steigende Nahrungsmittelpreise *(BT-Drs. 20/3763 S. 6 [Bericht des Finanzausschusses])*. Zur Abfederung der Belastung durch die gestiegenen Gaspreise wurde zum einen der Umsatzsteuersatz reduziert. Zum anderen wurde eine Steuerbefreiung für Sonderzahlungen der Arbeitgeber von bis zu 3.000,00 Euro *(§ 3 Nr. 11c EStG)* eingeführt, die sog. Inflationsausgleichsprämie. Voraussetzung für die Steuerfreiheit - und damit zugleich der Sozialabgabenfreiheit *(vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung, BT-Drs. 20/3763 S. 7)* - war, dass die Leistung durch den Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wurde, also insbesondere nicht im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden sollte *(BT-Drs. 20/3763 S. 6)*. § 3 Nr. 11c EStG enthält danach eine besondere gesetzliche Zweckbestimmung: die Möglichkeit der Zahlung einer zusätzlichen, steuer- und abgabenfreien Leistung zum üblichen Entgelt als Inflationsausgleich *(vgl. zur Frage der Berücksichtigung besonderer gesetzlicher Zweckbestimmungen im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn BAG 25. April 2018 - 5 AZR 25/17 - Rn. 28, BAGE 162, 340)*. Die zeitliche Befristung erfolgte vor der Überlegung, dass sich die Energiepreise mittelfristig wieder entspannen würden *(BT-Drs. 20/3763 S. 6)*. 27

(3) Diesen gesetzgeberischen Wertungen läuft die von der Beklagten vorgenommene Differenzierung zwischen Beschäftigten mit einem Stundenentgelt von weniger als 11,49 Euro brutto zum Stichtag 30. September 2022 und den anderen anspruchsberechtigten Arbeitnehmern zuwider. Daher fehlt es an einem sachlichen Grund für den - weitgehenden - Ausschluss der Gruppe der Mindestlohnempfänger. 28

(a) Bei der Inflationsausgleichsprämie iSd. § 3 Nr. 11c EStG ging es - wie aufgezeigt - zeitlich befristet um die Möglichkeit, die nochmals gestiegene Inflation durch freiwillige Arbeitgeberzahlungen abzumildern. Um sie nach § 3 Nr. 11c EStG steuer- und abgabenfrei gewähren zu können, war sie zusätzlich zum „ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ zu zahlen. Das war für Mindestlohnempfänger ab Oktober 2022 der vertragliche Bruttostundenlohn zzgl. des gesetzlichen Differenzvergütungsanspruchs *(vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22 ff., BAGE 155, 202)*, zusammen 12,00 Euro brutto pro Stunde. 29

(b) Des Weiteren wird die Idee des Gesetzgebers, den Mindestlohn ua. aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes einmalig auf 12,00 Euro brutto anzuheben, und zeitlich nachfolgend die Möglichkeit zu eröffnen, einen steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleich wegen nochmals gestiegener Preise zu zahlen, konterkariert, wenn ein Arbeitgeber zwar eine Inflationsausgleichsprämie zahlt, aber Mindestlohnempfänger von der Zahlung weitestgehend ausschließt. Indem die Beklagte meint, die Mindestlohnempfänger hätten bereits einen ausreichenden Inflationsausgleich erfahren, setzt sie sich über diese Wertungen des Gesetzgebers hinweg. Der Gesetzgeber hatte den Mindestlohn angehoben, um einen Mindestschutz auf dem Arbeitsmarkt, eine absolute Untergrenze für die Bezahlung von Arbeitnehmern sowie eine Grundlage für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu schaffen. Mit § 3 Nr. 11c EStG sollte hingegen ein zusätzlicher Inflationsausgleich - für alle Arbeitnehmer - ermöglicht werden. Diesen Wertungen widerspricht es, Mindestlohnempfänger von einer kollektiv gewährten Inflationspauschale auszunehmen. Die Intention des Gesetzgebers, auf der einen Seite einen Mindestschutz zu etablieren, auf der anderen Seite inflationsbedingte Belastungen zeitlich befristet durch eine Zusatzzahlung abmildern zu können, wird für die vulnerabelste Gruppe verfehlt. 30

(c) Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Zahlung des Mindestlohns bzw. des Differenzanspruchs keine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist, sondern die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht. Die Erfüllung dieser Pflicht kann nicht - wie die Beklagte meint - als eine Art Vorleistung oder ein bereits erfolgter Ausgleich für andere Belastungen angesehen werden, was es rechtfertigen 31

würde, Mindestlohnempfänger von freiwilligen, kollektiv gewährten Sonderzahlungen auszunehmen. Der Mindestlohn markiert das gesetzgeberische Existenzminimum am Arbeitsmarkt *(vgl. BAG 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16 - Rn. 23, BAGE 157, 356)*, auch bei Anhebung des Mindestlohns. Hieraus folgt eine besondere Schutzbedürftigkeit dieser Gruppe. Es soll verhindert werden, dass Arbeitnehmer, die in Vollzeit arbeiten, nicht von ihrem Entgelt leben können. Zwar erfüllt die Beklagte ihre gesetzliche Pflicht aus § 1 MiLoG, benachteiligt Mindestlohnempfänger allerdings genau aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht bei der Gewährung ihrer Inflationspauschale.

(d) Zwar sind steuer- und arbeitsrechtliche Zwecke zu trennen, so dass eine steuerschädliche Handhabung der Ausgestaltung und Gewährung einer freiwilligen Sonderzahlung - zB durch eine Verrechnung mit dem „ohnehin geschuldeten“ Entgelt - aus arbeitsrechtlicher Perspektive grundsätzlich nicht maßgeblich wäre *(vgl. BAG 21. Mai 2025 - 10 AZR 121/24 - Rn. 22)*. Hier hat die Beklagte aber auch den mit § 3 Nr. 11c EStG vorgesehenen steuerlichen Zweck einer Sonderzahlung zum Inflationsausgleich bzw. zur Inflationsabmilderung verfolgt. Nur so durfte sie - wie nach der Gesamtzusage beabsichtigt - die Prämie netto auszahlen. Dann ist sie aber auch gehalten, sich an die Vorgaben des Gesetzeszwecks zu halten, dass eine solche Prämie zusätzlich zum „ohnehin geschuldeten“ Entgelt zu zahlen ist. Für Mindestlohnempfänger ist das - wie aufgezeigt - der Mindestlohn in gesetzlich vorgesehener Höhe. 32

(e) Daran ändert das Argument der Beklagten, Mindestlohnempfänger hätten eine Lohnerhöhung bekommen und seien daher von den steigenden Preisen, die mit der Inflationspauschale abgemildert werden sollen, nicht so betroffen wie andere Arbeitnehmer, nichts. Zum einen ist die Erhöhung des Mindestlohns keine freiwillige Lohnerhöhung durch den Arbeitgeber. Zum anderen dient sie lediglich dazu, das Entgelt für eine Arbeitsleistung auf dem Arbeitsmarkt auf ein gesetzliches Minimum anzuheben. Schließlich ist zu beachten, dass Geringverdiener am stärksten von der Inflation betroffen sind *(vgl. https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-geringverdienende-sind-am-starksten-betroffen-44178.htm; https://www.diw.de/de/diw_01.c.845610.de/inflation_* 33

trifft_untere_einkommen_besonders_stark_____entlastungspakete_wirken_nur_begrenzt.html; beides abgerufen am 21. September 2026). Das zeigt zugleich, dass das Argument des Landesarbeitsgerichts, Zweck der Inflationspauschale sei gewesen, dass die Arbeitnehmer ihren Lebensstandard halten können, was bei einer Arbeitnehmergruppe bereits durch Erhöhung des Mindestlohns der Fall gewesen sei, ebenfalls nicht trägt. Denn auch die Arbeitnehmer, die im September 2022 einen Bruttostundenlohn von weniger als 11,49 Euro hatten, waren von den - nochmals - gestiegenen Energie- und Nahrungsmittelpreisen betroffen. Das spiegelt sich in dem Umstand wider, dass die Erwägungen des Gesetzgebers zur Anhebung des Mindestlohns aus April 2022 stammen, die zur Einführung von § 3 Nr. 11c EStG nachfolgend aus September 2022.

(f) Schließlich hat die Beklagte vorliegend die Inflationspauschale - wie dargelegt - auch als Gegenleistung für geleistete Arbeit gewährt. Diese hat der Kläger erbracht. Ihn dennoch auszunehmen, widerspricht diesem Zweck. 34

(g) Schlussendlich fehlt es auch an einem sachlichen Grund für die Differenzierung innerhalb der Mindestlohnempfänger. Die Grenzziehung bei 11,49 Euro brutto für die Gewährung der Inflationspauschale ist nicht aus einem einleuchtenden Grund nachvollziehbar. Die Einschätzung der Beklagten, die Beschäftigten, deren Stundenlohn zum Stichtag unterhalb dieser Grenze lag, hätten - im Gegensatz zu den anderen - einen ausreichenden Ausgleich durch die Anhebung des Mindestlohns erhalten, müsste der Lebenswirklichkeit - zumindest annähernd - tatsächlich entsprechen. Das ist aber nicht erkennbar. Soweit die Beklagte vorrechnet, Mitarbeiter mit einem Stundenentgelt von 10,45 Euro brutto zum 30. September 2022 hätten eine Lohnerhöhung um 14,83 % erfahren, solche mit einem Entgelt von 11,49 Euro brutto hingegen nur um 4,44 %, erklärt das die gezogene Grenze nicht, zumal bei einem Stundenlohn von 11,48 Euro der Anstieg auch nur 4,53 % betrug. Soweit die Beklagte anführt, Grenzziehungen führten immer zu Einzelfallhärten, ist das richtig. Dennoch muss eine Grenzziehung als solche eine sachliche Beziehung zum Zweck der Leistung aufweisen *(vgl. zum Stichtag einer tariflichen Regelung BAG 15. April 2015 - 4 AZR 796/13 - Rn. 35 mwN, BAGE 151, 235)*. Das mag hier in Bezug auf das gewählte Datum 35

30. September 2022 der Fall sein. Die Beklagte hat aber nichts Greifbares für die Grenze von 11,49 Euro angeführt.

c) Verstößt der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Leistungen - wie hier - gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, hat der benachteiligte Arbeitnehmer Anspruch auf die vorenthaltene Leistung *(vgl. nur BAG 23. April 2026 - 6 AZR 216/25 - Rn. 23 mwN)*. Dem Kläger steht daher ein Anspruch auf Zahlung von monatlich 115,38 Euro für den streitgegenständlichen Zeitraum und somit für 26 Monate zu. Abzuziehen ist die dem Kläger gewährte Pauschale von 250,00 Euro. Die Höhe der Forderung ist zwischen den Parteien unstreitig. 36

3. Der Zinsanspruch folgt jeweils aus §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Für den Beginn des Zinslaufs der Klageerweiterung vom 31. Januar 2024 in Höhe von 461,52 Euro ist zu beachten, dass diese dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten laut eigener schriftsätzlicher Erklärung vom 26. März 2024 bereits am 5. Februar 2024 zugegangen ist. Die Zustellung gilt damit als an diesem Tag bewirkt *(§ 189 ZPO; vgl. BGH 27. Februar 1992 - I ZR 35/90 - zu II 2 a der Gründe)*. 37

III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Kostenentscheidung folgt - wegen einer geringfügigen Teilklagerücknahme - aus § 92 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 38

W. Reinfelder Heinkel Günther-Gräff

Salzburger Chr. v. Aakermann

ECLI:DE:BAG:2026:300926.U.10AZR62.26.0