

LKP Recht 12/2022

Inflationsausgleichsprämie und der Gleichbehandlungsgrundsatz

Seit dem 26.10.2022 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten einen Betrag von bis zu 3.000 € steuer- und abgabenfrei als sog. Inflationsausgleichsprämie gewähren. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Der Begünstigungszeitraum läuft bis zum 31.12.2024 und die Auszahlung kann auch in mehreren Teilbeträgen erfolgen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber, seinen Beschäftigten eine Inflationsausgleichsprämie zu bezahlen, so ist er aber an den sog. arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Dieser besagt, dass **Arbeitnehmer**, welche sich **in der gleichen Lage** befinden, auch **grundsätzlich gleich zu behandeln sind** bzw. nicht willkürlich - d.h. ohne sachlichen Grund - schlechter gestellt werden dürfen.

Ein **sachlicher Grund, welcher eine Differenzierung zulässt**, muss sich am Zweck der Leistung orientieren. Die Möglichkeit der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie soll der Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise dienen. Ein sachlicher Grund kann daher z. B. in der Höhe des Gehaltes liegen, da Niedriglohneempfänger deutlich stärker unter der Inflation leiden. D.h. der Arbeitgeber ist nicht gezwungen, jedem Arbeitnehmer eine Inflationsausgleichsprämie in gleicher Höhe zu gewähren.

Eine Differenzierung nach anderen Kriterien, wie z. B. eine besondere Leistungsbereitschaft oder die Betriebszugehörigkeit, ist hingegen problematisch, da bei beiden kein Zusammenhang mit dem Zweck der Leistung, nämlich dem Inflationsausgleich, besteht.

Räumung trotz Schonfristzahlung - kein erweiterter Mieterschutz vor dem BGH

Vermieter können bei Mietrückständen das Mietverhältnis **sowohl außerordentlich fristlos** als **auch ordentlich mit der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen**. Häufig werden beide Kündigungen gleichzeitig ausgesprochen.

Der Gesetzgeber hat in § 569 BGB zum Schutz von finanzschwachen Mietern das **Institut der Schonfristzahlung** geschaffen. Danach wird die **fristlose außerordentliche Kündigung** unwirksam, wenn der Mieter die bestehenden Mietrückstände spätestens zwei Monate nach gerichtlicher Geltendmachung vollständig bezahlt. Diese Möglichkeit besteht allerdings nur alle zwei Jahre.

Einige Instanzgerichte haben diese gesetzliche Regelung nun auch auf eine gleichzeitig ausgesprochene **ordentliche Kündigung wegen Zahlungsverzug ausgedehnt**.

Dieser Rechtsauffassung hat der Bundesgerichtshof Anfang Oktober noch einmal eine klare Absage erteilt. **Demnach bleibt die ordentliche Kündigung wegen Mietrückständen trotz Schonfristzahlung wirksam**. Für den Mieter hat dies die missliche Konsequenz, dass er trotz vollständiger Zahlung der Mietrückstände innerhalb der Schonfrist seine Wohnung am Ende doch räumen muss.

Der Bundesgerichtshof begründet dies damit, dass der Gesetzgeber die Möglichkeit der Schonfristzahlung bewusst nur für die außerordentliche Kündigung geschaffen hat. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber nochmals aktiv wird und die Heilungsmöglichkeit auch auf die ordentliche Kündigung wegen Zahlungsverzuges ausweitet.