LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Frankfurt am Main, 23. April 2026

Die Entlastungsprämie 2026 - arbeitsrechtliche Fallstricke?

Dr. Alexander Insam, Annabelle Manganaro

Bis zu 1.000 Euro steuerfrei – doch der Krisenbonus bringt arbeitsrechtliche Fallstricke für Arbeitgeber mit sich, die schon bei der Inflationsprämie zu Gerichtsprozessen führten. Das muss HR wissen.

Die von der Bundesregierung geplante Entlastungsprämie für das Jahr 2026 soll Mitarbeitende angesichts weiterhin hoher Lebenshaltungs- und Energiekosten finanziell unterstützen. Vorgesehen ist eine steuer- und sozialabgabenfreie Zahlung von bis zu 1.000 Euro pro Mitarbeitenden. Anders als klassische staatliche Leistungen erfolgt die Auszahlung jedoch nicht direkt durch den Staat, sondern über die Arbeitgeber. Diese Konstruktion verlagert die praktische Umsetzung und damit auch die rechtlichen Fragestellungen maßgeblich in den arbeitsrechtlichen Bereich.

Kein Anspruch, aber Bindung an rechtliche Grenzen

Auch wenn die konkrete gesetzliche Ausgestaltung noch aussteht, zeichnet sich bereits ab, dass die Prämie an bekannte Modelle wie die Inflationsausgleichsprämie anknüpfen wird.

Nach dem bisher bekannten Stand soll es keinen generellen Anspruch der Mitarbeitenden auf die Prämie geben. Arbeitgeber sollen grundsätzlich frei entscheiden, ob sie die Prämie zahlen oder nicht.

Diese Freiwilligkeit eröffnet Gestaltungsspielräume, bedeutet aber keineswegs vollständige rechtliche Freiheit.

Denn sobald sich ein Arbeitgeber zur Zahlung entschließt, unterliegt die konkrete Ausgestaltung arbeitsrechtlichen Grenzen. Die Entlastungsprämie wird Teil der betrieblichen Entgeltgestaltung, auch wenn sie nicht als Gegenleistung für geleistete Arbeit anzusehen ist.

Entlastungsprämie muss zwingend „on top“ erfolgen

Die steuerliche Privilegierung der Entlastungsprämie wird voraussichtlich daran geknüpft sein, dass sie als echte Zusatzleistung gewährt wird. Voraussetzung ist also, dass die Zahlung über den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn hinaus erfolgt. Daraus folgt, dass bestehende Vergütungsbestandteile nicht durch die Prämie ersetzt oder in diese umgewandelt werden dürfen. Unzulässig ist es insbesondere, die Prämie auf bereits bestehende Ansprüche anzurechnen oder geschuldete Leistungen entsprechend umzuwidmen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass Arbeitgeber die Entlastungsprämie nicht durch eine bloße

Umstrukturierung der Vergütung finanzieren können, sondern eine zusätzliche, eigenständige Leistung erbringen müssen.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Arbeitgeber, die sich für die Auszahlung der Entlastungsprämie entscheiden, müssen insbesondere den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Danach sind Beschäftigte in vergleichbarer Lage grundsätzlich gleich zu behandeln, sodass die Verteilung der Prämie auf nachvollziehbaren und sachlich gerechtfertigten Kriterien beruhen muss.

Zwar ist es zulässig, die Leistung nicht einheitlich zu gewähren, etwa durch eine Staffelung nach Einkommenshöhe, eine Berücksichtigung des Beschäftigungsumfangs oder eine Anknüpfung an die tatsächliche Arbeitsleistung. Auch eine Beschränkung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen kann in Betracht kommen, sofern hierfür objektive Gründe vorliegen.

Unzulässig sind hingegen willkürliche Differenzierungen oder sachfremde Gruppen-bildungen. Bei Verstößen droht eine sogenannte „Anpassung nach oben“, sodass benachteiligte Beschäftigte einen Anspruch auf Gleichbehandlung geltend machen können, was erhebliche finanzielle Folgen nach sich ziehen kann.

Diese Personengruppen dürfen laut Gerichten ausgeschlossen werden

Ein Blick auf die Rechtsprechung zur Inflationsausgleichsprämie verdeutlicht, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber einzelne Beschäftigtengruppen von der Zahlung ausschließen können. Die Gerichte geben zugleich wichtige Hinweise für die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der geplanten Entlastungsprämie.

Maßgeblich ist dabei stets, ob die Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist und den Gleichbehandlungsgrundsatz sowie Diskriminierungsverbote wahrt.

So hat das LAG Baden-Württemberg entschieden, dass eine Inflationsausgleichs-prämie als arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung ausgestaltet werden kann. Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer ohne Arbeitsleistung im Bezugszeitraum – etwa langzeiterkrankte Beschäftigte – von der Zahlung ausgeschlossen werden dürfen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 24. Januar 2024, Az. 10 Sa 4/24).

Demgegenüber hat das BAG klargestellt, dass der pauschale Ausschluss von Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit unzulässig sein kann, da hierin eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten liegt (BAG, Urteil vom 12. November 2024, Az. 9 AZR 71/24).

Für Beschäftigte in Elternzeit hat hingegen das LAG Düsseldorf einen Ausschluss als zulässig angesehen, da das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit ruht (LAG Düsseldorf, Urteil vom 14. August 2024, Az. 14 SLa 303/24).

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat in einem Fall entschieden, dass befristet Beschäftigte nicht ohne sachlichen Grund von der Inflationsausgleichsprämie ausgeschlossen werden dürfen (ArbG Stuttgart, Urteil vom 14. November 2023, Az. 3 Ca 2713/23).

Eine Kopplung der Zahlung an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über einen bestimmten Stichtag hinaus benachteiligt befristet Beschäftigte unzulässig, wenn sich die Prämie auf einen bereits vergangenen Bezugszeitraum bezieht.

Schließlich zeigt eine Entscheidung des ArbG Essen, dass auch Stichtagsregelungen zulässig sein können: Die Kopplung der Prämie an ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt kann eine Differenzierung rechtfertigen und sogar eine Rückforderung ermöglichen (ArbG Essen, Urteil vom 12. Oktober 2023, Az. 1 Ca 1371/23).

Insgesamt ergibt sich daraus, dass Differenzierungen möglich sind, jedoch stets konsistent umgesetzt und frei von willkürlichen oder diskriminierenden Kriterien sein müssen.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Ausgestaltung der Entlastungsprämie ist Teil der betrieblichen Lohngestaltung und unterliegt damit grundsätzlich dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Unerheblich ist dabei, dass die Prämie nicht als Gegenleistung für geleistete Arbeit gewährt wird. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser insbesondere bei der Festlegung der Verteilungsgrundsätze, der Bestimmung begünstigter Arbeitnehmergruppen sowie bei den konkreten Auszahlungsmodalitäten einzubeziehen, etwa bei gestaffelten oder in Raten erfolgenden Zahlungen. Nicht mitbestimmungspflichtig ist hingegen die Grundentscheidung, ob überhaupt eine Prämie gewährt wird, diese verbleibt beim Arbeitgeber.

In der Praxis bietet sich zur rechtssicheren Umsetzung häufig der Abschluss einer Betriebsvereinbarung an. Wird der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt, können rechtliche Konflikte und Verzögerungen die Folge sein.

Rolle von Tarifverträgen

In tarifgebundenen Unternehmen kommt den Tarifparteien eine besondere Bedeutung zu. Die Entlastungsprämie kann Gegenstand von Tarifverhandlungen sein und in Tarifverträgen verbindlich geregelt werden. In diesem Fall entsteht ein einklagbarer Anspruch für die Beschäftigten.

Tarifverträge bieten den Vorteil, dass sie einheitliche Regelungen für ganze Branchen oder Unternehmen schaffen und damit Rechtsklarheit herstellen. Gleichzeitig ermöglichen sie es, die Prämie in ein Gesamtpaket aus Entgeltanpassungen und Laufzeitregelungen einzubetten.

Allerdings bestehen praktische Einschränkungen. Viele Tarifverträge haben feste Laufzeiten und unterliegen Friedenspflichten. Die Auszahlung der Entlastungsprämie wird von der Regierung aller Voraussicht nach aber auf das Jahr 2026 beschränkt werden – im Gegensatz zur damaligen Inflationsausgleichsprämie, die eine deutlich längere Laufzeit hatte. Ohne laufende Tarifrunde kann eine kurzfristige Umsetzung also erschwert sein. Dies führt dazu, dass die tatsächliche Verbreitung der Prämie stark von der Tarifbindung abhängen dürfte.

Hinweise für die Praxis

Die Auszahlung der Entlastungsprämie erfolgt in der Regel über die Gehaltsabrechnung. Dabei sollte die Leistung klar als steuerfreie Zusatzleistung ausgewiesen werden.

Für eine rechtssichere Umsetzung empfiehlt sich ein strukturiertes Vorgehen: Zunächst sollten die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprüft werden.

Anschließend sind klare Kriterien für die Verteilung festzulegen. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser frühzeitig einzubinden.

Für Arbeitgeber ergeben sich im Hinblick auf die geplante Entlastungsprämie folgende zentrale Handlungspunkte:

- **Freiwilligkeitscharakter beachten:**
  Es besteht keine Zahlungspflicht. Entscheidungen sollten jedoch strategisch im Kontext von Mitarbeiterbindung und Wettbewerbsfähigkeit getroffen werden.
- **Tarifliche Rahmenbedingungen prüfen:**
  Bestehende oder anstehende Tarifverhandlungen können einen geeigneten Rahmen für eine einheitliche und rechtssichere Umsetzung bieten.
- **Betriebsrat frühzeitig einbinden:**
  Bei mitbestimmungspflichtigen Fragen ist eine rechtzeitige Abstimmung zwingend erforderlich.
- **Zusätzlichkeit sicherstellen:**
  Die Prämie darf nicht bestehende Entgeltbestandteile ersetzen.
- **Gleichbehandlung gewährleisten:**
  Differenzierungen müssen sachlich begründet und dokumentiert sein.
- **Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit berücksichtigen:**
  Insbesondere kleinere Unternehmen sollten die finanzielle Tragfähigkeit sorgfältig prüfen.
- **Zeitfenster im Blick behalten:**
  Aufgrund der aktuell diskutierten zeitlichen Begrenzung ist eine frühzeitige Entscheidung erforderlich.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung – wir unterstützen und beraten Sie gern!

Hinweis
Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Alexander Insam unter +49 69170000160 oder ainsam@goerg.de bzw. Annabelle Manganaro unter+49 69170000163 oder amanganaro@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Wir verwenden das generische Maskulinum und sehen von einer Nennung aller Geschlechtsidentitäten ab, damit dieser Text besser lesbar ist, und meinen damit ausdrücklich jeden in jeder Geschlechtsidentität.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN
Kantstr. 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0
Fax +49 30 882715-0

HAMBURG
Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0
Fax +49 40 500360-99

FRANKFURT AM MAIN
Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17
Fax +49 69 170000-27

KÖLN
Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN
Prinzregentenstr. 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0
Fax +49 89 3090667-90