



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 18.05.2026

Kein Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie während Elternzeit – Urteil des BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 28.01.2026 (Az.: 10 AZR 261/24) entschieden, dass Beschäftigte in Elternzeit ohne Entgeltbezug keinen Anspruch auf die tarifliche Inflationsausgleichsprämie nach dem TV Inflationsausgleich haben. Die Pressemitteilung des BAG ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Sachverhalt

Die Klägerin war seit Januar 2019 in Vollzeit bei einer Kommune beschäftigt; auf ihr Arbeitsverhältnis fand der TVöD-V (VKA) Anwendung, einschließlich des Tarifvertrags über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich). Sie befand sich vom 16. August 2022 bis zum 13. April 2024 in Elternzeit. Für den Zeitraum 14. Dezember 2023 bis 13. April 2024 vereinbarten die Parteien eine Teilzeitbeschäftigung mit 24 Wochenstunden während der Elternzeit.

Der TV Inflationsausgleich sieht für Beschäftigte im Geltungsbereich des TVöD u. a. eine einmalige Sonderzahlung von 1.240,00 EUR im Juni 2023 (§ 2 TV Inflationsausgleich) sowie monatliche Sonderzahlungen von 220,00 EUR von Juli 2023 bis Februar 2024 (§ 3 TV Inflationsausgleich) vor. Voraussetzung ist jeweils, dass im maßgeblichen Bezugszeitraum an mindestens einem Tag ein Anspruch auf Entgelt besteht; bestimmten Entgeltersatzleistungen (z. B. Krankengeldzuschuss, Kinderkrankengeld, Mutterschutzleistungen, Kurzarbeitergeld) steht der Tarifvertrag den Entgeltansprüchen gleich (§ 4 Abs. 2 TV Inflationsausgleich).

Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin während der Elternzeit – zunächst ohne Teilzeit – ruhte, bestand für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2023 kein Entgeltanspruch. Der Arbeitgeber lehnte daher die Zahlung der einmaligen Inflationsausgleichszahlung

sowie der monatlichen Sonderzahlungen für Juni 2023 bis November 2023 und teilweise für die Folgemonate ab. Für Januar und Februar 2024 zahlte er wegen der vereinbarten Teilzeit einen anteiligen Inflationsausgleich von jeweils 135,38 EUR (24/39 von 220,00 EUR).

Die Klägerin verlangte insgesamt u. a. 2.729,24 EUR Inflationsausgleich sowie eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG und stützte sich auf eine vermeintliche mittelbare Diskriminierung von Frauen sowie einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz und das Benachteiligungsverbot in der Elternzeit.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht kamen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Nachdem das Arbeitsgericht Essen den Arbeitgeber zur Zahlung verurteilte, wies das LAG Düsseldorf die Klage weitgehend ab und sprach der Klägerin lediglich die Sonderzahlung für Dezember 2023 zu.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG Düsseldorf.

Die Klägerin erfüllt nach Ansicht des BAG die Anspruchsvoraussetzungen für die einmalige Sonderzahlung nach § 2 TV Inflationsausgleich nicht, weil sie im Bezugszeitraum 1. Januar bis 31. Mai 2023 an keinem Tag Anspruch auf Entgelt hatte; ihr Arbeitsverhältnis ruhte wegen der Elternzeit vollständig. Ein Anspruch lässt sich auch nicht durch eine „Bereinigung“ der Anspruchsvoraussetzungen wegen Verstoßes gegen Benachteiligungsverbote herleiten.

Das BAG stellt klar, dass die Regelung, die an einen Entgeltanspruch im Bezugszeitraum anknüpft, keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts i. S. d. [§ 7 Abs. 1 i. V. m. §§ 1, 3 Abs. 1 und 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) begründet. Die Norm knüpft nicht an das Geschlecht an, sondern an das Fehlen eines Entgeltbezugs, der sowohl Frauen als auch Männer treffen kann, etwa bei ruhenden Arbeitsverhältnissen oder Langzeiterkrankungen.

Eine mittelbare Diskriminierung verneint der Senat, weil sich § 2 Abs. 1 TV Inflationsausgleich seinem Wesen nach nicht in besonderer Weise zu Lasten von Frauen auswirkt und die Klägerin keine belastbaren Indizien vorgetragen hat, wonach eine signifikant höhere Zahl von Frauen von der Ausschlussregelung betroffen wäre. Maßgeblich sei die gesamte Gruppe der Personen ohne Entgeltbezug im Bezugszeitraum (z.

B. Elternzeit, Pflegezeit, Sonderurlaub, bestimmte Langzeiterkrankte), nicht nur die Teilgruppe der Mütter in Elternzeit.

Auch ein Verstoß gegen [Art. 157 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union \(AEUV\)](#) oder [Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz \(GG\)](#) wird abgelehnt; die Prüfungsmaßstäbe entsprechen nach Auffassung des BAG denen des AGG.

Die Differenzierung zwischen Beschäftigten mit Entgelt- oder Entgeltersatzanspruch und solchen ohne derartige Ansprüche ist am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG nur auf Willkür zu überprüfen, weil die Regelung zum Kernbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zählt und keine speziellen Schutzbedarfe oder Minderheitsinteressen erkennbar vernachlässigt werden.

Das BAG betont die verfassungsrechtliche Verankerung der Tarifautonomie in Art. 9 Abs. 3 GG und die damit verbundenen Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien. Diese dürfen typisieren und generalisieren; sie müssen nicht die „beste“ oder „gerechteste“ Lösung wählen, solange kein evidenter Verstoß gegen den Gleichheitssatz vorliegt.

Aus der Zweckbestimmung des Inflationsausgleichs – Zuschuss zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt (§ 4 Abs. 1 TV Inflationsausgleich) – und der Anknüpfung an das Synallagma (Entgelt für Arbeitsleistung bzw. Entgeltersatzleistungen im aktiven Arbeitsverhältnis) folgert das BAG, dass die Beschränkung auf Beschäftigte mit Entgelt- oder bestimmten Entgeltersatzansprüchen sachlich begründet ist. Die Leistung habe insoweit auch Entgeltcharakter und diene der Sicherung des Lebensstandards, der durch Entgelt bzw. Entgeltersatzleistungen erworben wurde.

Auch aus [§ 15 Abs. 2 Satz 6 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit \(BEEG\)](#), [Art. 6 GG](#) sowie der [Richtlinie \(EU\) 2019/1158](#) lasse sich keine Pflicht ableiten, während der Elternzeit Inflationsausgleichsleistungen zu gewähren, die vor Beginn der Elternzeit weder erworben noch zu erwerben begonnen wurden. Rechte, die zu Beginn der Elternzeit (noch) nicht bestehen, müssen nicht erhalten bleiben.

Folgen für die Praxis

Das Urteil des BAG ordnet die Diskussion um Inflationsausgleichsprämien in der Elternzeit dogmatisch klar ein und stärkt die Tarifautonomie. Beschäftigte in Elternzeit ohne Entgelt- oder Entgeltersatzansprüche können aus dem TV Inflationsausgleich grundsätzlich keine Zahlungen herleiten. Teilzeitbeschäftigte erhalten dagegen eine quotierte Leistung nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz. Für Arbeitgeber – im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft – bietet die Entscheidung eine belastbare Orientierung für die rechtssichere Konzeption und Umsetzung von Inflationsausgleichsregelungen. Beschäftigte in Elternzeit können Inflationsausgleichsansprüche typischerweise nur dann geltend machen, wenn sie während der Elternzeit (mindestens an einem Tag im Bezugszeitraum) in zulässiger Teilzeit arbeiten oder Entgeltersatzleistungen beziehen, die der jeweiligen Regelung gleichgestellt sind. Ob und in welchem Umfang ein Anspruch besteht, hängt entscheidend von der konkreten tariflichen oder betrieblichen Regelung ab; pauschale Annahmen („Elternzeit = immer Anspruch“ oder „niemals Anspruch“) führen regelmäßig zu Fehleinschätzungen.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.
Rechtsanwalt | Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@lrmk.de