

Freiwillige prozentuale Entgeltanhebung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie mit Blick auf die Verbandsempfehlung für eine freiwillige Entgeltanhebung noch auf einige wichtige rechtlichen Aspekte hinweisen.

Unsere Verbandsempfehlung ist keine Verpflichtung für die Unternehmen. Sie entscheiden bis zur prozentualen Obergrenze frei darüber, ob und in welcher Höhe die empfohlene prozentuale Entgelterhöhung umgesetzt werden kann.

Entscheidet sich ein Unternehmen dafür, ist der Freiwilligkeitsvorbehalt in unserem Musterentwurf für ein Mitarbeiteranschreiben bezüglich der prozentualen Entgeltanhebung jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wohl unwirksam. Dieser Vorbehalt dient vor allem dazu, den Beschäftigten den freiwilligen Charakter der vorzeitigen prozentualen Entgelterhöhung durch den Arbeitgeber zu verdeutlichen. Es dürfte im Ergebnis so sein, dass ein Unternehmen nach Zugang des Mitarbeiterschreibens an diese prozentuale Entgelterhöhung verbindlich gebunden ist.

Die Verbandsempfehlung zur freiwilligen prozentualen Anhebung umfasst die tariflichen Löhne und Gehälter gleichermaßen. Die Auszubildendenvergütungen dürfen in Baden-Württemberg allerdings erst mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres (1. September 2024) erhöht werden.

Inflationsausgleichsprämie (IAP)

Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise bei den Beschäftigten bleiben gemäß unserem weiter gültigen Beschluss vom 30. Okt. 2023 nach wie vor 1.500 Euro der steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie (IAP) gem. § 3 Nr. 11c EStG für einen späteren Tarifabschluss reserviert. Übersteigen die IAP-Zahlungen in der Summe die nach Gesetz erlaubten 3.000 Euro im Unternehmen, entfällt bezüglich des überschießenden Anteils die Steuer- und Abgabenprivilegierung. Auf das Risiko „doppelter Zahlungspflichten“ wird explizit hingewiesen.

Zur Inflationsausgleichsprämie im Musterschreiben ist anzumerken, dass der darin formulierte Anrechnungsvorbehalt in erster Linie einem kommunikativen Zweck dient. Allein auf ihn wird man eine spätere Anrechnung wohl nicht rechtlich wirksam stützen können. Dazu wäre wohl ein weiterer, direkt im Tarifvertrag formulierter Anrechnungsvorbehalt erforderlich. Ob und in welcher Art eine Regelung zur Anrechenbarkeit Bestandteil des Tarifabschlusses sein wird, ist aktuell nicht absehbar. Verdi wird dies nicht wollen, zudem enthalten bisherige Tarifabschlüsse zur Inflationsausgleichsprämie in anderen Branchen meist keine Anrechenbarkeitsklauseln.

Praktische Umsetzung

Die praktische Umsetzung der freiwilligen Entgeltanhebung auf Basis unserer Verbandsempfehlung sowie ggf. der Inflationsausgleichsprämie sollte wegen des weiter hohen Anteils an Homeoffice-Tätigkeiten im Wege eines individuellen Anschreibens erfolgen, bspw. als Beilage zur Entgeltabrechnung. So wird sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter den Hinweis zur Kenntnis nehmen kann. Die Bekanntgabe etwa am analogen „Schwarzen Brett“ bietet sich immer weniger an und birgt die Gefahr, dass nicht allen die Kenntnisnahme möglich ist.

Handelsverband Baden-Württemberg e.V.

Sabine Hagmann
Hauptgeschäftsführerin