

Die diesjährige Tarifrunde im Einzelhandel findet unter historisch schwierigen Umständen statt. Neben der hohen Inflation trüben der anhaltende Krieg und die schlechten Wirtschaftsprognosen die Verbraucherstimmung der Menschen weiterhin deutlich ein. Trotz dieser äußerst schwierigen Rahmenbedingungen für die Branche hatten sich die Arbeitgeber entschlossen, bereits in der ersten Verhandlungsrunde ein abschlussnahes Angebot zu unterbreiten, welches in den weiteren mittlerweile über 50 Verhandlungsrunden bundesweit seitens der Arbeitgeber deutlich nachgebessert wurde. Die Arbeitgeber haben damit den finanziellen Spielraum unter diesen schwierigen Umständen praktisch ausgereizt und der Gewerkschaft ein klares Signal zur Abschlussbereitschaft gesendet.

Leider verschließt sich die Gewerkschaft ver.di weiterhin kategorisch der mittlerweile längst überfälligen Befriedung dieses Tarifkonfliktes zum Wohle der Beschäftigten im Einzelhandel und hält weiter störrisch an ihren utopischen Eingangsforderungen fest. Es ist leider nicht abzusehen, dass die laufenden Tarifverhandlungen im Einzelhandel sehr zeitnah zum Abschluss gebracht werden können.

Vor diesem Hintergrund hat der Tarifpolitische Ausschuss des HDE (TAPO) eine sogenannte „Verbandsempfehlung“ für tarifgebundene Arbeitgeber mit folgendem Inhalt beschlossen:

- Für tarifgebundene Unternehmen besteht frühestens ab 1. Oktober 2023 die Möglichkeit, freiwillige anrechenbare Vorweganhebungen bezogen auf die tariflichen Löhne, Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen in Höhe von 5,3 Prozent auszus zahlen.
- Es wird tarifgebundenen Unternehmen damit ermöglicht, die Vorweganhebung in allen Tarifgebieten des Einzelhandels ab 1. Oktober 2023 umzusetzen.

Als Verband empfehlen wir Ihnen, die in dem anliegenden Musteranschreiben an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellte freiwillige Vorweganhebung im Rahmen Ihrer unternehmensindividuellen wirtschaftlichen Spielräume zu prüfen und ggf. umzusetzen.

Wir möchten Sie im Zusammenhang mit dem anliegenden Musterschreiben an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere noch auf die folgenden wichtigen rechtlichen Aspekte hinweisen:

1. Unter Berücksichtigung der regional unterschiedlichen Laufzeiten werden einheitliche Abschlüsse in allen Tarifgebieten angestrebt. Zur Vermeidung von Doppelzahlungen wurde dazu im TAPO festgelegt, in dieser Tarifrunde im Einzelhandel nur noch Modelle zu sondieren bzw. abzuschließen, die höchstens drei kompensierte Nullmonate im 1. Tarifjahr enthalten.
2. Der Freiwilligkeitsvorbehalt im Mitarbeiterschreiben ist nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wohl unwirksam und würde einer gerichtlichen Überprüfung voraussichtlich nicht standhalten. Dieser Vorbehalt dient vor allem dazu, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den freiwilligen Charakter der Entgelterhöhung durch den Arbeitgeber zu verdeutlichen. Es dürfte also im Ergebnis so sein, dass ein Unternehmen nach Zugang des Mitarbeiterschreibens an die tabellenwirksame prozentuale Entgelterhöhung verbindlich gebunden ist und zukünftig auch nicht mehr einseitig davon Abstand nehmen kann.
3. Zur Abmilderung steigender Verbraucherpreise bei den Beschäftigten bleiben entsprechend einem TAPO-Beschluss vom 15. November 2022 weiterhin 2.000 Euro

der steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie (IAP) gem. § 3 Nr. 11c EStG für einen späteren Tarifabschluss reserviert. Übersteigen die IAP-Zahlungen in einem Unternehmen in der Summe die nach Gesetz möglichen 3.000 Euro, entfällt bezüglich des überschießenden Anteils die Steuer- und Abgabenprivilegierung. Auf das Risiko „doppelter Zahlungspflichten“ wird in dieser Konstellation explizit hingewiesen.

4. Die Verbandsempfehlung des HBE stellt keine Verpflichtung für die Unternehmen dar, diese exakt und in voller Höhe umzusetzen. Sie ist indes bezüglich ihrer Obergrenze verpflichtend.
5. Die Umsetzung der freiwilligen Entgeltanhebung sollte wegen des gestiegenen Anteils an Homeoffice-Tätigkeiten im Wege eines individuellen Anschreibens erfolgen, bspw. als Beilage zur Entgeltabrechnung. Dadurch wird sichergestellt, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter den Hinweis auch 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.