



Erklärung zum Fragebogen Equal Pay

Stand: 01.12.2017

1. Welche Tätigkeit soll von der Equal-Pay-Abfrage erfasst werden?

Überlässt ein Zeitarbeitsunternehmen an denselben Auftraggeber mehrere Mitarbeiter mit verschiedenen Aufgaben- oder Tätigkeitsgebieten, können sich daraus auch unterschiedliche Folgen für den Anspruch auf Equal Pay für jeden einzelnen Mitarbeiter ergeben. So sind die Equal-Pay-Ansprüche eines gewerblichen Facharbeiters andere als einer kaufmännischen Bürokräft. Eine Zusammenfassung von Mitarbeitergruppen ist dann zulässig, wenn keine weitere Differenzierung erforderlich ist, also sämtliche zusammengefassten Equal-Pay-Empfänger denselben vergleichbaren Stammmitarbeiter haben. Bei Tätigkeitsänderungen muss das Equal Pay neu ermittelt werden.

2. Gibt es vergleichbare Stammmitarbeiter im Einsatzbetrieb?

Maßstab für den gesetzlichen Anspruch auf Equal Pay ist der vergleichbare Stammmitarbeiter im Einsatzbetrieb. Wer das ist, bestimmt sich anhand der beim Auftraggeber ausgeübten Tätigkeit. Spielen weitere persönliche Kriterien für die Vergütung beim Auftraggeber eine Rolle, ist dies bei der Ermittlung von vergleichbaren Stammarbeitnehmern zu berücksichtigen. Solche persönlichen Merkmale können etwa Qualifikation und Berufserfahrung sein.

Falls „Ja“, sind diese zur Ermittlung des Arbeitsentgelts heranzuziehen. Sind mehrere vergleichbare Stammmitarbeiter vorhanden, wird vertreten, dass auf den zuletzt eingestellten Stammarbeitnehmer des Unternehmens des Auftraggebers abgestellt werden kann. Beruht der Unterschied auf individuellen Verhandlungen, kann zudem auf den vergleichbaren Stammarbeitnehmer mit dem niedrigsten Arbeitsentgelt abgestellt werden. Beruhen die unterschiedlichen Bedingungen demgegenüber auf allgemeinen Entgeltkriterien im Betrieb des Auftraggebers, etwa auf einer Staffelung des Arbeitsentgelts nach dem jeweiligen Einstellungsdatum oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit, so finden diese Grundsätze auch auf den Zeitarbeitnehmer Anwendung. Dieser muss daher wie ein neu eingestellter, vergleichbarer Stammarbeitnehmer im Einsatzbetrieb behandelt werden.

Falls „Nein“, ist auf einen sogenannten hypothetischen Stammmitarbeiter abzustellen und dieser Fragebogen entsprechend auszufüllen. Maßgeblich ist der Stammmitarbeiter, wie er für die gleiche Tätigkeit direkt beim Einsatzbetrieb fest angestellt worden wäre. Wendet der Einsatzbetrieb in seinem Betrieb ein allgemeines Entgeltschema an, kann auf die fiktive (gedachte) Eingruppierung des Zeitarbeitnehmers in dieses Entgeltschema im Einsatzbetrieb abgestellt werden

Ein solches „Entgeltschema“ im Einsatzbetrieb kann dabei auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen, zum Beispiel auf Tarifbindung, arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder tatsächlicher Handhabung. Falls Sie sich für Ihre Stammmitarbeiter z.B. an ein Tarifwerk anlehnen, ist dieses auch für einen fiktiven Stammmitarbeiter zur Bewertung heranzuziehen.



3. Wird im Kundenbetrieb ein Tarifvertrag angewendet?

Bei Anwendung Branchenzuschlagstarif:

Der Branchenzuschlag ist bis zur Einsatzdauer von 15 vollendeten Monaten auf die Differenz zu 90% (Deckelung) zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt, wobei die Beschränkung nicht dazu führen darf, dass nach einer Einsatzdauer von sechs vollendeten Wochen kein Zuschlag gezahlt wird (Mindestbranchenzuschlag). Bei der Feststellung des Vergleichsentgelts im Kundenbetrieb bleibt das Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche unberücksichtigt.

Ab dem 16. Einsatzmonat ändert sich die Deckelungsmöglichkeit. Die Deckelung bezieht sich nun nicht mehr nur auf das laufende, regelmäßig gezahlte Stundenentgelt, sondern auf das gesamte Arbeitsentgelt. Aufgrund des Verweises auf § 8 Absatz 1 AÜG ist klargestellt, dass es sich dabei um das Equal Pay handelt, so wie es auch nach dem AÜG zu bemessen ist. Ein pauschaler Abzug von 10% ist nicht mehr möglich. Die Deckelung ist weiterhin eine Option des Kunden.

Macht der Kunde von der Deckelung nicht Gebrauch oder begrenzt er die Deckelung auf die ersten 15 Einsatzmonate, ist ab dem 16. Einsatzmonat die 6. Stufe des Branchenzuschlags zu zahlen. Sollte der Kunde sich auf die Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat berufen, muss er dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammarbeitnehmer – wie bei dem gesetzlichen Equal Pay – offenlegen. In Abweichung zu der bisherigen Regelung in den Branchenzuschlagstarifverträgen müssen bei der Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat tarifliche Vergütungsbestandteile angerechnet werden.

4. Wie hoch ist die regelmäßige monatliche Grundvergütung des Stammmitarbeiters?

Die Grundvergütung gehört zum gesetzlichen Equal Pay. Es ist notwendig, den Abrechnungsmodus beim Vergleich zu berücksichtigen. Bezieht der vergleichbare Mitarbeiter ein Gehalt, ist dieses für das Equal Pay maßgeblich, erhält er einen Stundenlohn, ist dieser für den Vergleich der Entgelte heranzuziehen. Um die Entgelte bei Gehaltsempfängern vergleichen zu können, ist die Angabe der vertraglichen Arbeitszeit relevant. Falls Besonderheiten hierbei bestehen sollten, sollten diese in einem Anhang zum Fragebogen dargestellt werden. Wird der Mitarbeiter nicht den ganzen Monat beim Auftraggeber beschäftigt, besteht ein anteiliger Anspruch.

5. Werden Zulagen und Zuschläge gezahlt?

Auch Zulagen und Zuschläge gehören zur Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt. Häufig werden Zuschläge an bestimmte Bedingungen geknüpft. In diesen Fällen müssen die Rahmenbedingungen mit angegeben werden.

6. Werden Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder ein 13. Monatsgehalt gewährt?

Auch Zahlungen, die an die Treue des Mitarbeiters anknüpfen, gehören zum Equal Pay. Dabei unterliegt der Zeitarbeitnehmer denselben Beschränkungen wie der vergleichbare Stammmitarbeiter, d.h. es gelten die gleichen Anspruchs-, Rückzahlungs- und Kürzungsvoraussetzungen. Ist hierfür bei den Stammmitarbeitern die Betriebszugehörigkeit maßgeblich, wird man bei überlassenen Arbeitnehmern an die Überlassungsdauer anknüpfen müssen.

7. Werden Provisionen oder variable Vergütungszahlungen (z.B. Zielbonus) gezahlt?

Provisionen oder sonstige variable Vergütungsbestandteil müssen beim Equal Pay berücksichtigt werden.

8. Werden Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Personalrabatte) gewährt?

Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf entsprechende Sachbezüge. Können diese nicht unmittelbar gewährt werden, ist eine Abgeltung in Geld möglich.



9. Erfolgt die Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausschließlich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz?

Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit dem unterfällt dem weiten Equal-Pay-Begriff. Zu fragen ist also, welche Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beim Kunden gelten. Möglicherweise gilt das Lohnausfallprinzip. Auch können Regelungen zur Entgeltfortzahlung in einem im Kundenbetrieb zur Anwendung kommenden Tarifvertrag geregelt sein. In den durchzuführenden Gesamtvergleich (vgl. Seite 1) ist auf der Seite des Zeitarbeitnehmers die Berechnung der Vergütung für Kranktage wie gewohnt nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ zu berechnen. Auf der anderen Seite muss ermittelt werden, wie hoch die Vergütung für den Krankheitstag unter Zugrundlegung der Berechnungsformel des Kunden ist. Die sich daraus ergebende Summe ist in den Gesamtvergleich mit einzubeziehen und gegebenenfalls eine Ausgleich über eine Equal-Pay-Zulage zu zahlen.

Falls „Ja“: Es gilt die gesetzliche Regelung.

Falls „Nein“: Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gehört zum Equal Pay. Deshalb ist es erforderlich, dass die tariflichen Regelungen mitgeteilt werden, damit die Entgeltfortzahlung in gleicher Höhe erfolgen kann.

10. Erfolgt die Vergütung von Urlaubstagen ausschließlich nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes?

Nach Auffassung der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministerium für Arbeit und Soziales zählt auch das Urlaubsentgelt als Arbeitsentgelt zum Equal Pay. Der iGZ vertritt eine andere Auffassung. Solange die Bundesagentur an dieser Auffassung festhält, empfiehlt der iGZ, das Urlaubsentgelt mit in den Equal-Pay-Vergleich einzubeziehen, um Beanstandungen durch die BA zu vermeiden.

11. Bestehen sonstige Zuwendungen des Arbeitgebers (z.B. KiTa-Zuschuss, vermögenswirksame Leistungen, Krankengeldzuschuss, betriebliche Altersvorsorge)?

Es gibt eine Vielzahl von arbeitgeberseitigen Zuwendungen, die nicht von den bisherigen Fragen umfasst sind. Da der Equal-Pay-Begriff weit auszulegen ist, gehören auch diese Zuwendungen des Auftraggebers gegenüber Stammmitarbeitern zum Arbeitsentgelt. Das umfasst insbesondere auch Möglichkeiten der steuerprivilegierten Entgeltumwandlung.

Zur betrieblichen Altersversorgung: Im Hinblick darauf, dass nach § 1 Absatz 1 S. 4, Absatz 1 AÜG nur eine vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung zulässig ist (18 Monate bzw. abweichende Regelung), sind nach überwiegender Annahme keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, weil die für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft nötige Beschäftigungsdauer (bis dato 5 Jahre) beim Entleiher nicht erreicht werden kann (Ulrici, in: Kommentar zum AÜG, § 8 Rn. 25, mit weiteren Nachweisen). Das könnte sich nun ändern. Zum 01.01.2018 treten neue Regelungen zum Betriebsrentengesetz in Betracht. Danach wird die Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf drei Jahre verkürzt und das Mindestalter von 25 auf 21 Jahre herab gesetzt. Sofern eine längere Überlassungshöchstdauer im Kundenbetrieb gilt, könnte der Zeitarbeitnehmer eine solche unverfallbare Versorgungsanwartschaft erwerben.