

# Umsetzung von Equal Pay

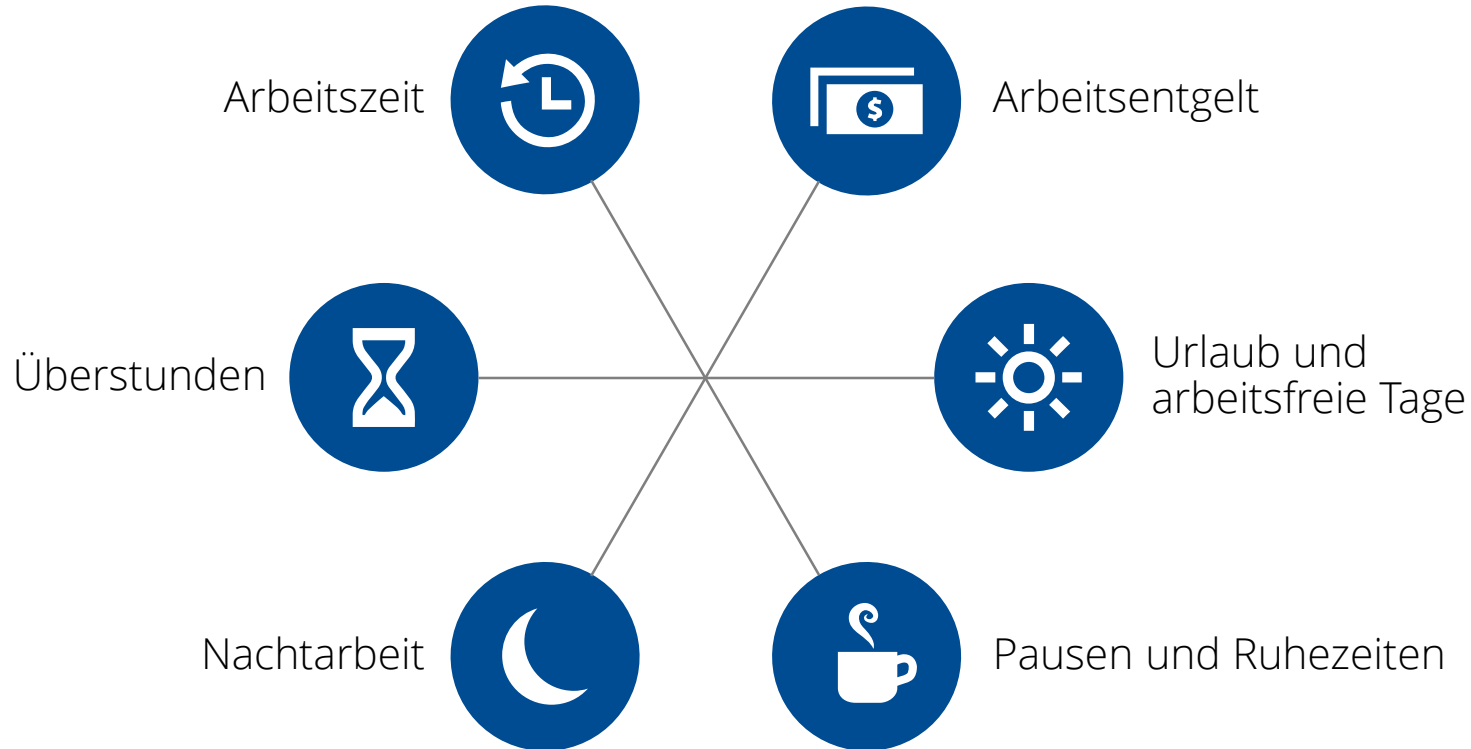


1

# Abgrenzung ET – EP

# Grundgedanke AÜG

Gleichstellungsgrundsatz, § 8 Abs. 1 AÜG



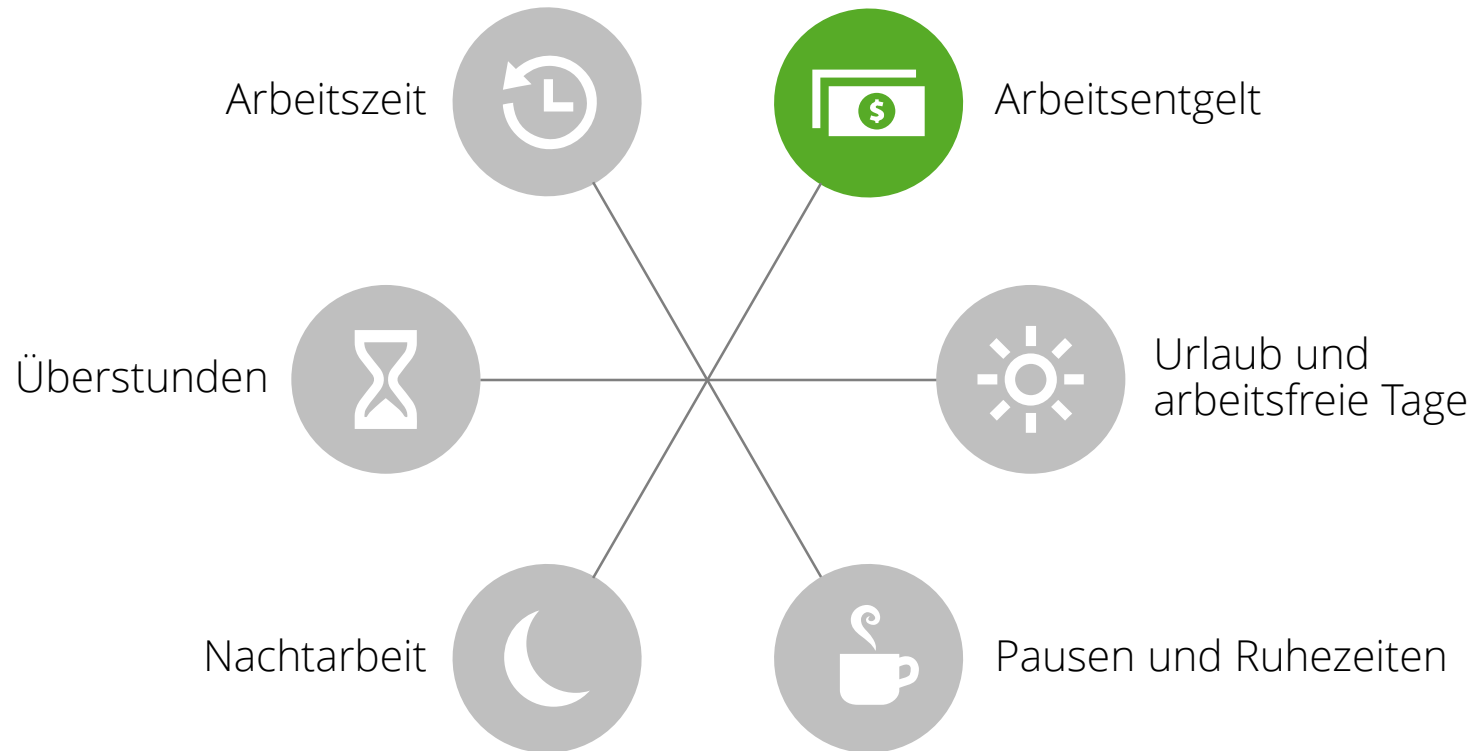
Abweichung von Equal Treatment:

Nur durch Anwendung eines Zeitarbeitsstarifvertrages möglich

§ 8 Abs. 2 AÜG

# AÜG-Reform

Equal Pay nach 9 bzw. 15 Monaten



Abweichung vom  
Gleichstellungsgrundsatz  
hinsichtlich des  
Arbeitsentgelts:

Für die ersten 9 Monate  
einer Überlassung zulässig

Längere Abweichung nur im  
Anwendungsbereich der  
TVBZ

§ 8 Abs. 4 AÜG

# Zusammengefasst:

Equal Treatment weiterhin nur dann zu gewähren, wenn kein Tarifwerk zur Zeitarbeit angewendet wird oder die Drehtürkonstellation vorliegt

Sonst weiter Abweichung vom Equal Treatment Grundsatz möglich durch **Anwendung des iGZ-DGB-Tarifwerkes**

Durch AÜG-Reform Rückausnahmen eingeführt: **Keine Schlechterstellung im Hinblick auf das Arbeitsentgelt nach 9 bzw. 15 Monaten**

Im Übrigen bleibt es bei der Abweichung von ET durch Anwendung des iGZ-DGB-Tarifwerkes

2

# Gesetzliches Equal Pay

# Gesetzliches Equal Pay

Überblick

Forderung des Gesetzgebers:

Zeitarbeitnehmer erhält ab dem 10. Einsatzmonat das gleiche Entgelt, wie der vergleichbare Mitarbeiter im Kundenbetrieb

Das bedeutet:

Gleichstellung in der Entgeltsumme

Festhalten an den iGZ-Vergütungsbestandteilen

Ausgleich einer eventuellen Differenz über eine Equal Pay Zulage

Nicht gefordert ist:

Übernahme der im Kundenbetrieb geltenden Vergütungssystematik

# Fristberechnung

Hintergrund

Hintergrund für die Verbandsempfehlung ist die Überlassungshöchstdauer

BA-Auffassung: 18 Monate ab 1.4.2017 (Überschreitung ÜHD frühestens ab 1.10.2018)

iGZ-Empfehlung: 540 Tage ab 1.4.2017 (Überschreitung ÜHD bereits ab 23.09.2018)

Rechtsfolge bei Überschreitung ÜHD u.a. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Kunden

Risiko, dass AN sich auf dieses Arbeitsverhältnis beruft und Gericht bestätigt, dass Fristberechnung nach **§ 191** BGB erfolgt

**§ 191** BGB bietet Rechtssicherheit

Übertragung auf Fristenberechnung bei Equal Pay



# Fristberechnung

Unterbrechung

Bundesagentur für Arbeit (Fachliche Weisungen):

Bestand der vertraglichen Grundlage der Überlassung (AÜV) ist maßgeblich für Berechnung der Einsatzzeit

Dialog mit BMAS: Beendigung der Überlassung auch durch Abmeldung durch Kunde möglich

Pauschalierter Grundsatz: Jede Beendigung der Überlassung führt zu Unterbrechung

Missbrauchskontrolle: Keine Unterbrechung, wenn geplante Rückkehr

Bei Unterbrechung von mindestens 3 Monaten und 1 Tag darf Nullstellung erfolgen  
(Fristberechnung nach **§ §** 187, 188 BGB)

# Arbeitsentgelt

Weiter Entgeltbegriff

Erfasst ist insbesondere:

- Stunden-/Monatslohn
- Entgeltfortzahlung
- (Jahres)Sonderzahlungen
- Zulagen und Zuschläge
- Vermögenswirksame Leistungen
- Sachbezüge
- Sozialleistungen
- Reisekosten oberhalb der steuerfreien Pauschalen  
(verschleiertes Arbeitseinkommen)

Zum Arbeitentgelt zählt:

jede Vergütung, die aus  
Anlass des  
Arbeitsverhältnisses  
gewährt wird

bzw. aufgrund gesetzlicher  
Entgeltfortzahlung-  
tatbestände gewährt  
werden muss

# Arbeitsentgelt

Sachbezüge

Leistungen des AG, die er dem AN als unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung in anderer Form als in Geld zur Verfügung stellt

Sachleistung ist **Arbeitsentgelt**, wenn AN Leistung sinnvoll nutzen oder verbrauchen kann, z.B.:

- Überlassung Dienstwagen auch zu privaten Zwecken
- Tankgutscheine
- Mitarbeiterrabatte
- Mietzuschuss



Entgeltoptimierung / versteckte Gehaltserhöhung

# Arbeitsentgelt

Sachbezüge

**Kein Arbeitsentgelt**, wenn Sachleistung überwiegend im betrieblichen Interesse gewährt wird, z.B.:

- Arbeitskleidung
- Werkzeug
- Laptop zur Ausführung der Arbeit
- Diensthandy (selbst wenn private Nutzung erlaubt ist)



Arbeitsmittel

# Arbeitsentgelt

Sachbezüge

Wahlrecht des Personaldienstleisters, § 8 Abs. 1 Satz 3 AÜG

Gewährung in natura

oder

Erstattung des Geldwertes

Übt ZAU Wahlrecht nicht aus, kann dieses auf den ZAN übergehen

Bei Wertausgleich muss wirtschaftlicher Geldwert der Sachleistung ermittelt werden

Geldwerter Vorteil kann als Bruttolohnbestandteil angesetzt werden

3. Möglichkeit: Vereinbarung im AÜV, dass Kunde als „Leistungsmittler“ die Sachleistung in natura erbringt

„Echter“ Aufwendungsersatz ist kein Arbeitsentgelt !

Aufwendungen, die ZAN im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zur Erfüllung seiner Tätigkeit macht, hat AG zu erstatten

Gezahlte Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Verpflegungsmehraufwand sind kein Arbeitsentgelt, wenn dem ZAN damit tatsächlich entstandener Aufwand erstattet wird

Aufwendungsersatz geht nicht in Equal Pay Entgeltvergleich ein

Außer, es ist verschleiertes Arbeitsentgelt

Anspruch auf Aufwendungsersatz bleibt auch bei EP-Verpflichtung bestehen

# Berechnung Equal Pay Zulage

Entgeltvergleich

Zeitliche Aspekte:

Anspruch auf Equal Pay entsteht mit jeder Überlassung für die jeweilige Dauer der Überlassung und wird rätierlich zu dem im Arbeitsvertrag für die Vergütung bestimmten Zeitpunkt fällig (u.a. BAG, Urteil vom 24.9.2014 – 5 AZR 506/12)

**Anspruch auf Equal Pay also an arbeitsvertraglich vereinbarte Fälligkeit geknüpft!**

Im Kundenbetrieb geltende Fälligkeitsregel nicht relevant

Laut BAG Saldierung grds. erst am Ende des Überlassungszeitraums notwendig; nicht praxisgerecht!

Deshalb: Monatliche Saldierung sachgerecht

Für **jeden Abrechnungsmonat** ist zu prüfen, ob ZAN einen Equal Pay Anspruch hat, der zum Fälligkeitszeitpunkt (15. Bankarbeitstag im Folgemonat, § 11 MTV) ausgezahlt werden muss

# Berechnung Equal Pay Zulage

Beispiel für Entgeltvergleich

Vereinfachter Beispielfall:

In einem Monat mit 20 Arbeitstagen hat der ZAN 160 Stunden gearbeitet. Der in die EG 3 eingruppierte ZAN erhält 11,51 Euro Tariflohn. Er erhält eine übertarifliche Zulage in Höhe von 1 Euro. Von den 160 Gesamtstunden hat er 8 Stunden am Feiertag gearbeitet (zuschlagspflichtig nach § 4.4. MTV).

Der vergleichbare Stammbeschäftigte erhält für eine 40-Stunden-Woche (variable Arbeitszeit) ein verstetigtes Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.000 Euro.

Lösung:

Nach iGZ-DGB-Tarifwerk:

160 Stunden x 11,51 Euro = 1.841,60 Euro

160 Stunden x 1 Euro ÜTZ = 160 Euro

8 Stunden x 11,51 Euro = 92,08 Euro  
(Feiertagszuschlag)

Gesamt = 2.093,68 Euro

Vergleichsentgelt im Kundenbetrieb:

Verstetigte Vergütung von 2.000 Euro  
(inkl. der Arbeit am Feiertag)

Keine Equal Pay Zulage



# Anteilige Berechnung für Teilmonate

Anteilige Berechnung notwendig, wenn Equal Pay Verpflichtung nicht den gesamten Abrechnungsmonat umfasst

BAG gibt vor, dass ein anteiliges Monatsentgelt nach den im Kundenbetrieb geltenden Berechnungsregeln zu bestimmen ist, sofern sich der Überlassungszeitraum nicht auf einen vollen Kalendermonat erstreckt

Fehlt es an fester Berechnungsregel im Kundenbetrieb: Rückgriff auf [Dreißigstel-Regel](#)

Equal Pay Anspruch bezieht sich nicht auf verleihfreie Zeit

# Behandlung des iGZ-Arbeitszeitkontos

AZK nicht von Equal Pay umfasst

Nach iGZ-Auffassung gehört AZK nicht zum Arbeitsentgelt, sondern stellt Ausnahme zur Fälligkeit von Entgeltansprüchen dar

Fälligkeit gehört nicht zum Arbeitsentgelt (BAG, Urteil vom 23.11.2016 – 5 AZR 53/16)

Regelungen zum iGZ-AZK gelten weiter und werden nicht durch im Kundenbetrieb geltende Regelungen zum AZK überlagert oder ausgeschaltet

## Keine strukturelle Veränderung bei Abrechnung eines Monats!

- Im laufenden Abrechnungsmonat weiterhin monatliche Sollarbeitszeit maßgeblich
- Am Monatsende wird überprüft, ob Sollarbeitszeit erreicht bzw. überschritten wurde
- Über Sollarbeitszeit hinausgehende Stunden können auf das AZK gebucht werden

# 3

## Tarifliches Equal Pay

# Branchenzuschläge und Equal Pay

Ohne BZ:

9 Monate  
iGZ-ETV

Ab dem 10. Monat  
gesetzliches Equal Pay

Mit BZ:

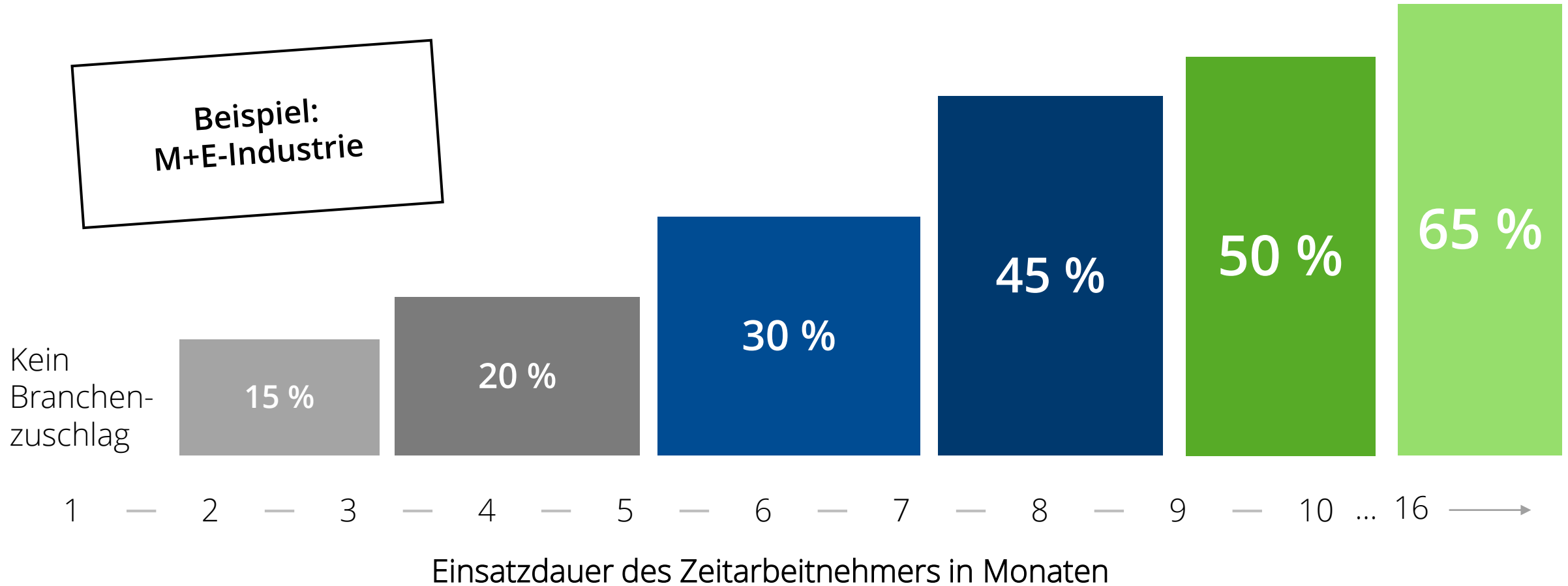
iGZ-ETV  
Inkl. TVBZ

TVBZ  
gelten fort

Tarifliches Equal  
Pay ab dem  
16. Monat

# Branchenzuschläge

Lohnannäherung in Stufen



# Deckelung der Branchenzuschläge

In den ersten 5 Stufen weiterhin wie folgt möglich:

- Laufendes regelmäßiges **Stundenentgelt** eines vergleichbaren Stammbeschäftigten
- Abzüglich 10 %
- Ergibt die Höchstgrenze für die Gewährung des BZ

Ab dem 16. Einsatzmonat:

- BZ ist auf 100 % des **Arbeitsentgelts** eines vergleichbaren Stammbeschäftigten beschränkt
- Begriff Arbeitsentgelt wie beim gesetzlichen Equal Pay (Verweis in **§ 2 Abs. 5 TVBZ**)

# Deckelung auf Equal Pay

Berechnung des BZ

Empfehlung iGZ: Festhalten an der BZ-Systematik

Vereinfachter **Beispielsfall:**

In einem Monat mit 20 Arbeitstagen hat der ZAN 160 Stunden gearbeitet.  
Der in die EG 3 eingruppierte ZAN erhält 11,51 Euro Tariflohn.  
Er erhält eine übertarifliche Zulage in Höhe von 1 Euro.

Der vergleichbare Stammbeschäftigte erhält für eine 40-Stunden-Woche (variable Arbeitszeit) ein verstetigtes Bruttomonatsgehalt in Höhe von 2.000 Euro.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
Albersloher Weg 10  
48155 Münster

iGZ-Hauptstadtbüro  
Schumannstraße 17  
10117 Berlin

[recht@ig-zeitarbeit.de](mailto:recht@ig-zeitarbeit.de)  
[www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**