

iGZ-Regionalkreis-Treffen OWL

Syndikus-RA Julian Krinke, 19.09.2018, Bielefeld

Agenda

- 1 Gesetzliches Equal Pay
- 2 TV BZ und tarifliches Equal Pay
- 3 Überlassungshöchstdauer – ein Überblick

01

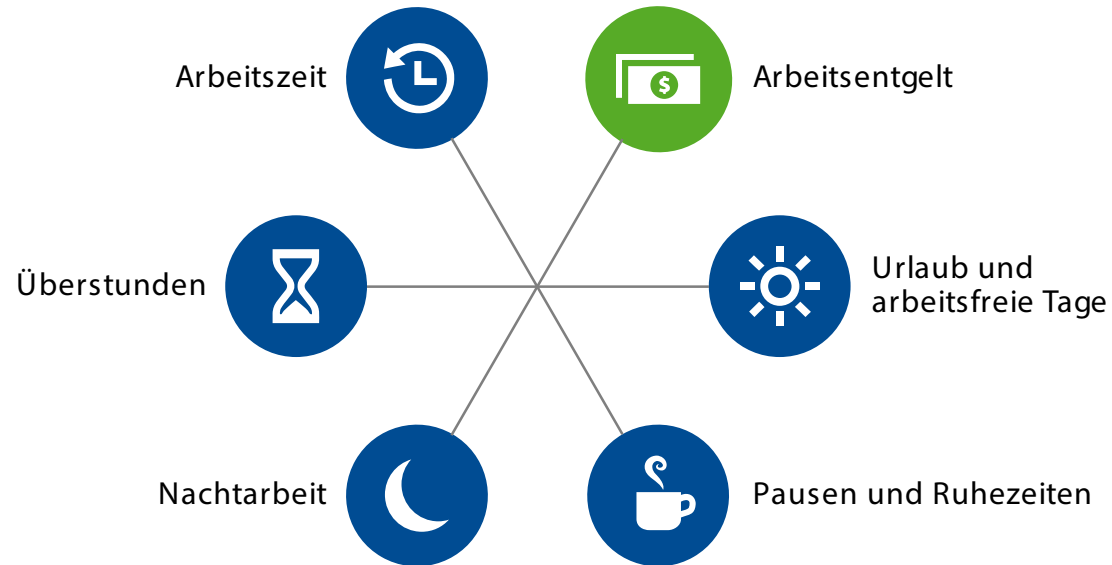
Gesetzliches Equal Pay

§ 8 Grundsatz der Gleichstellung

- (1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz). [...]
- (2) Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, [...].
- (3) Eine abweichende tarifliche Regelung im Sinne von Absatz 2 gilt nicht für Leiharbeitnehmer, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem [...] ausgeschiedensind.
- (4) Ein Tarifvertrag im Sinne des Absatzes 2 kann hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate einer Überlassung an einen Entleiher abweichen. Eine längere Abweichung durch Tarifvertrag ist nur zulässig, wenn
1. nach spätestens 15 Monaten einer Überlassung an einen Entleiher mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist, und
 2. nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt erfolgt.
- [...]
- (5) [...]

Gesetzliches Equal Pay

Gleiches Arbeitsentgelt nach 9 Monaten



Arbeitsentgelt ist alles, was aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird...

- Sämtliche Zahlungen in Geld
- Sachleistungen (z.B. Dienstwagen,...)

...bzw. aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss.



Gesetzliches Equal Pay

Grundlagen

- Der Zeitarbeitnehmer erhält ab dem 10. Einsatzmonat das Arbeitsentgelt, das ein vergleichbarer Stammbeschäftigter des Kunden erhält
- Bruttoentgeltvergleich -> Säulenmodell
 - Gesamtvergleich aller Bestandteile des Arbeitsentgelts
 - kein Sachgruppenvergleich, keine Unterscheidung nach steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten
- Gleichstellung in der Entgeltsumme
 - Ausgleich einer eventuellen Differenz über Equal Pay-Zulage
 - nicht: Übernahme der im Kundenbetrieb geltenden Vergütungssystematik
 - Achtung: keine Schlechterstellung des Zeitarbeitnehmers, d.h. Vergütung nach iGZ-DBG-Tarifwerk darf nicht unterschritten werden

Gesetzliches Equal Pay

Bestandteile

Arbeitsentgelt

- Sämtliche Zahlungen in Geld, z.B.
 - Grundentgelt
 - Zulagen und Zuschläge
 - Prämien, Personalrabatte
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Entgeltfortzahlung
 - Urlaubsentgelt?
- Sachleistungen im privaten Interesse, z.B.
 - Dienstwagen
 - Tankgutschein
 - Firmentrunk

Kein Arbeitsentgelt

- Aufwendungsersatz, z.B.
 - Verpflegungsmehraufwand
 - Fahrgelder / Kilometergeld
 - Spesen
- Sachleistungen im betrieblichen Interesse, z.B.
 - Dienstwagen
 - Werkzeug
 - Arbeitskleidung

Was sind Ihre bisherigen Erfahrungen?

Umgehungstendenzen?

02

TV BZ und tarifliches Equal Pay

Tarif- vertrag

über
Branchenzuschläge
für Arbeitnehmer-
überlassungen in der
Metall- und Elektro-
industrie

(TV BZ ME)



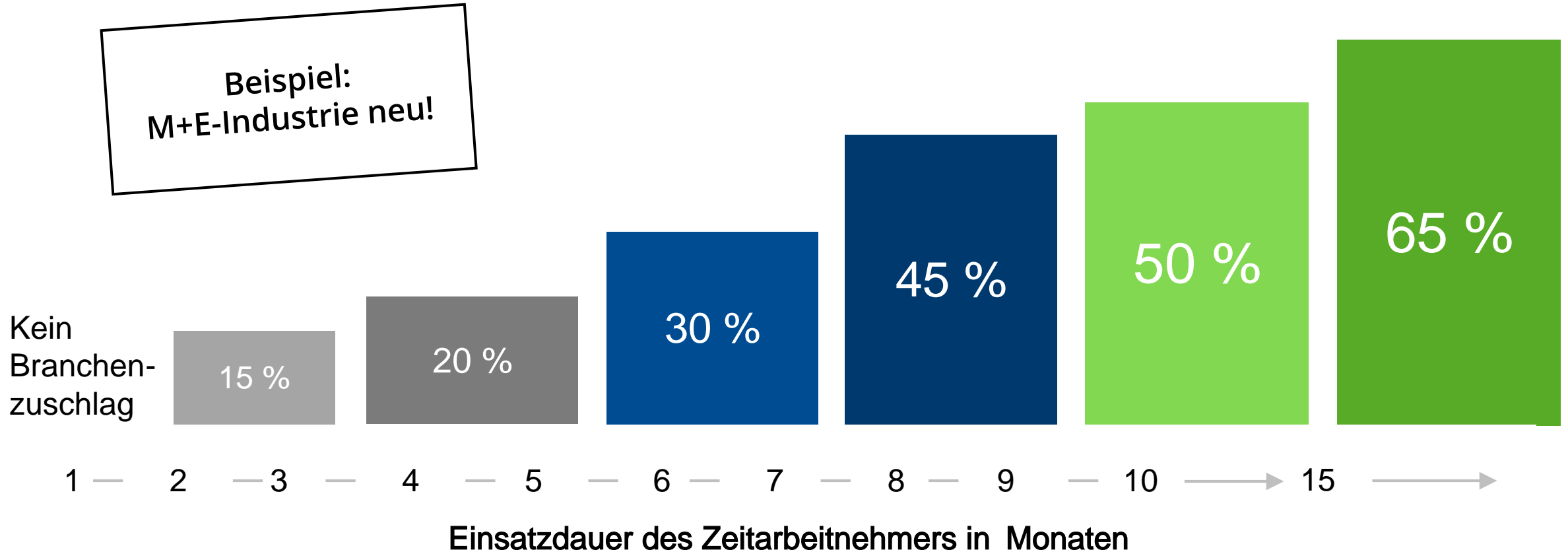
Tarifliches EP

Übersicht

- Branchenzuschlagstarifverträge mit der IG Metall
 - TV BZ Metall- und Elektroindustrie
 - TV BZ Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie
 - TV BZ Textil- und Bekleidungsindustrie
- Branchenzuschlagstarifverträge mit der IG BCE
 - TV BZ Chemische Industrie
 - TV BZ Kunststoff verarbeitende Industrie
 - TV BZ Kautschukindustrie
 - TV BZ Papier erzeugende Industrie
 - TV BZ Kali- und Steinsalzbergbau (gewerblich)
- Branchenzuschlagstarifverträge mit ver.di
 - TV BZ Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie (Tapete)
 - TV BZ Druckindustrie (gewerblich)
- Branchenzuschlagstarifvertrag mit der EVG:
 - TV BZ Eisenbahn

Tarifliches Equal Pay

Struktur





Tarifliches Equal Pay

Grundlagen

- Keine Besonderheiten bei Zahlung der jeweiligen Stufe
 - Vergleichsentgelt etc. irrelevant
- Besonderheiten erst bei Deckelung (§ 2 Abs. 5 TV BZ)
 - Entgelt eines vergleichbaren Stammbeschäftigten
 - In den ersten 15 Einsatzmonaten (Deckelung I) -> Stundenentgelt & 10 %-iger Abschlag
 - Nach 15 vollendeten Einsatzmonaten (Deckelung II) -> Arbeitsentgelt & kein Abschlag möglich
 - Anrechnung tarifvertraglicher Entgeltbestandteile der Zeitarbeitsbranche auf (entsprechende) Vergütungsbestandteile der Einsatzbranche möglich

Tarifliches Equal Pay

Deckelung II vs. gesetzliches Equal Pay

- Es wird keine Equal Pay-Zulage gezahlt
- Branchenzuschlag wird je geleisteter Stunde gezahlt
 - Berechnung auf Stundenwertbasis
 - anderer Arbeitsentgeltbegriff -> nur produktive Stunden maßgeblich
 - kein BZ für Zeiten, in denen MA im Urlaub, krank oder im Freizeitausgleich ist (hier nur Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Urlaubsentgelt)
 - kann Auswirkung auf Jahressonderzahlungen im Kundenbetrieb haben, da diese nicht über den BZ weitergereicht werden können
 - BZ muss jeden Monat neu errechnet werden -> schwankende Anzahl der produktiven Stunden
- Branchenzuschlag ist auf höchste BZ-Stufe begrenzt
 - beim TV BZ ME kann BZ beispielsweise nicht über 65% liegen -> insb. bei Jahressonderzahlungen relevant
- Keine Saldierung möglich
- Branchenzuschlag = Teil der Grundvergütung (§ 2 Abs. 7 TV BZ) -> BZ erhöht Zuschläge nach § 4 MTV
 - Zusammensetzung des Entgelts daher anders als beim gesetzlichen Equal Pay, insbesondere höherer Anteil an Zuschlägen im Arbeitsentgelt (und damit „mehr Netto“)

03

Überlassungshöchstdauer

Überlassungshöchstdauer

Entleiherbegriff

- Überwiegend: Rechtsträger
 - nicht Betrieb, sondern Unternehmen
 - Auffassung der BA:
Bezugsobjekt ist der Rechtsträger, also das Unternehmen
- Das Kundenunternehmen A unterhält zwei Betriebe in Bielefeld und Gütersloh. Arbeitnehmer B wird zunächst 10 Monate im Betrieb in Bielefeld eingesetzt. Dann soll er im Betrieb in Gütersloh eingesetzt werden.
 - Lösung: A kann den B nur noch für weitere 8 Monate in Gütersloh einsetzen
- Einsätze in verschiedenen Konzernunternehmen werden nicht angerechnet
- Betriebsübergang, Umwandlung, Gemeinschaftsbetrieb

§ 1 Abs. 1b S. 1 AÜG:

„Der Verleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen“



Überlassungshöchstdauer

Berechnung

Überlassungszeiten zählen erst ab dem 1. April 2017 -> Einsatzzeiten vor dem 1. April 2017 bleiben unberücksichtigt

§ 191 BGB

- 1 Monat = 30 Tage -> 18 Monate = 540 Tage
- wird AN durchgehend an denselben Kunden überlassen, ist der 22.09.2018 letzter Tag der Überlassung (540. Tag)

§§ 187 Abs. 2 S. 1, § 188 Abs. 2 Alt. 2 BGB

- volle Einsatzmonate -> Monatsfrist endet mit Ablauf des Tages, der dem Tag vorausgeht, der dem Anfangstag der Frist entspricht
- wird AN durchgehend an denselben Kunden überlassen, ist letzter Tag der Überlassung der 30.09.2018 (548. Tag)

Auffassung der BA in FW:

- grds. Berechnung nach §§ 187, 188 BGB bei vollen Überlassungsmonaten
- Berechnung nach § 191 BGB bei Teilmonaten
- aber: Es kann zu Verstößen gegen die ÜHD kommen; Auffassung findet keine Stütze im Gesetz

Überlassungshöchstdauer

Beginn und Ende einer Überlassung

Arbeitnehmerbezug, d.h. es kommt auf die Überlassungsdauer des konkreten ZAN an

Formelle Beendigung des AÜ-
Vertrages?

Wohl Auffassung der BA

(vgl. FW 1.2.1 Abs. 2: „vertragliche
Vereinbarung der Überlassung“)



Tatsächliche (materielle) Beendigung
des Einsatzes ?

Der iGZ empfiehlt wegen der schwerwiegenden Rechtsfolgen bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, die Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch Kündigung oder Aufhebung herbeizuführen.

Auch eine „Abmeldung“ wird von der Bundesagentur für Arbeit als ausreichend angesehen -> aber: Abmeldung ≠ Rechtsbegriff, was zu Unklarheiten führen kann (Abmeldung unter Fortführung des AÜ-Vertrages möglich?)

Überlassungshöchstdauer

Überlassungszeiten

- Zu berücksichtigende Zeiten
 - Produktive Zeiten
 - Wochenenden / Arbeitsfreie Tage gem. Schichtplan und bei Teilzeitkräften
 - Feiertage (vgl. § 2 Abs. 2 TV BZ)
 - Urlaub im laufenden Einsatz (vgl. § 2 Abs. 2 TV BZ)
 - Krankheit im laufenden Einsatz (vgl. § 2 Abs. 2 TV BZ)
- Dringend zu empfehlen ist auch die Berücksichtigung von:
 - Freizeitausgleich
 - Urlaub und Krankheit, wenn nach Beendigung eine Rückkehr zum Kunden geplant ist (vgl. LAG Hamburg, Urt. V. 11.02.2014 - 2 Sa 51/13 -)
- Vorgegangene Einsätze durch andere Personaldienstleister bei demselben Kunden zählen mit (siehe rechts)

§ 1 Abs. 1b S. 2 AÜG:

„Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.“

Überlassungshöchstdauer

Abweichungen – TV Leih- und Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie (TV LeiZ)

Allgemeines

- Inkrafttreten: April 2017
- TV zwischen AG-Verbänden Metall & Elektro und IG Metall
- regionale Anwendung
- ÜHD grds. 48 Monate
- Längere ÜHD bei Vorliegen eines Sachgrundes oder alter BV mit Bestandsschutz
- auch kürzere ÜHD möglich
- Einsatzzeiten ab 01. April 2017

Tarifgebundene Kunden

- ohne Betriebsvereinbarung: weiterhin „18/24 Monate“, 48 Monate mit Vertragsangebot
- bestehende BV ohne ÜHD: Pflicht zu Gesprächen, bei Scheitern: 36 Monate
- bestehende BV mit ÜHD: Einsatzzeiten angerechnet, Verstoß schon möglich?
- neue BV jederzeit möglich, Anrechnung von Einsatzzeiten muss wohl geregelt sein

Nicht-tarifgebundene Kunden

- Betriebsrat erforderlich
- ohne Betriebsrat: 18 Monate
- BV zur Anwendung des TV LeiZ, 48 Monate ÜHD möglich
- neue BV jederzeit möglich, Anrechnung von Einsatzzeiten muss wohl geregelt sein

Überlassungshöchstdauer

Abweichungen – TV Zeitarbeit Elektrohandwerk

▪ TV Elektrohandwerk ZVEH / CGM

- Geltungsbereich
 - bundesweit außer BW, H, RP
 - Maßgeblich: Sitz des Entleihbetriebs
- Inkrafttreten: 01. Juli 2018
- ÜHD
 - 30 Monate automatisch, wenn Mitglied der Innung
 - Bis zu 36 Monate mit betrieblicher Absprache (wohl: nur BV; auch i.Ü. fraglich)
- Anrechnung bisheriger Überlassungszeiten?
 - Auffassung ZVEH: 01.04.2017
- Weitere Regelungen zum Equal Treatment und Equal Pay, i.d.R. aber Equal Pay nach dem 9. vollendeten Monat

▪ TV Elektrohandwerk FEHR / IG Metall

- Geltungsbereich
 - Hessen und Rheinland-Pfalz
 - Maßgeblich: Sitz des Entleihbetriebs
- Inkrafttreten: 01. Juni 2018
- ÜHD
 - 36 Monate automatisch in tarifgebundenen Betrieben ohne BR
 - In tarifgebundenen Betrieben mit BR nur dann 36 Monate, wenn BV -> ansonsten: 18 Monate
- Anrechnung bisheriger Überlassungszeiten?
 - Auffassung FEHR: 01.04.2017
- Beschäftigungsangebot nach 12 Monaten durch Kunden
- Equal Pay ab dem 1. Tag

Überlassungshöchstdauer

Sanktionen

Entzug der AÜ-Erlaubnis
(Verhältnismäßigkeit)

Bußgeld bis zu 30.000 Euro für
den PDL

Nichtigkeit AV mit AN,
Entstehen eines AV mit dem
Kunden unabhängig vom Willen
und von der Kenntnis der
Beteiligten

„Widerspruchsrecht“ des AN

„Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers“

- Abgabe der sog. Festhaltungserklärung gegenüber Kunde und/oder PDL
- innerhalb von einem Monat ab Überschreitung der ÜHD
- zuvor „Vorstellung“ bei einer Agentur für Arbeit, die Identität und Datum bestätigt
- Rechtsfolge: Arbeitsverhältnis mit PDL bleibt bestehen
- aber: Gesetzesverstoß wird nicht geheilt, keine weiterer Einsatz beim Kunden möglich

Was sind Ihre bisherigen Erfahrungen?

Gibt es Ausnahmen im Kundenbetrieb?

Umgehungstendenzen?



Julian Krinke
Syndikus-RA



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Albersloher Weg 10
48155 Münster

Tel: 0251 32262-0
E-Mail: recht@ig-zeitarbeit.de
www: www.ig-zeitarbeit.de