

Abacus Experten GmbH Schulungsmandant
Siemensstraße 4-6 • 67227 Frankenthal

Eisenbieger Müller GmbH
Quetsch und Biegetechnik
Herr Max Schmitz
Metallstr. 13
50858 Köln

Abacus Experten GmbH Schulungsmandant

Niederlassung Frankenthal
Siemensstraße 4-6
67227 Frankenthal
Tel.: 06233-5111100
E-Mail: info@abacus-experten.de
Internet: www.abacus-experten.de

Kunden Nr.:
AXG KEP1234

Unsere Zeichen
wil

Datum
Frankenthal, 22.12.2022

Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay sowie des Branchenzuschlags ab dem 16. Einsatzmonat

Sehr geehrter Herr Schmitz,

das AÜG 2017 sieht vor, dass ab dem 10. Einsatzmonat dem Zeitarbeitnehmer das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammmitarbeiters im Einsatzbetrieb (Equal Pay) zu zahlen ist. Das gilt dann nicht, wenn ein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag angewendet wird, der die Anforderungen des Gesetzes erfüllt. Da aber nach den Regelungen der Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) der Kunde ab dem 16. Einsatzmonat den Branchenzuschlag durch Deckelung auf das Arbeitsentgelt beschränken kann, kann dieser Fragebogen auch für die Ermittlung des Arbeitsentgeltes im Rahmen der TV BZ verwendet werden. Die Begriffe „Arbeitsentgelt“ sind identisch, wobei es Unterschiede in der Berechnung des gesetzlichen Equal Pay und dem Branchenzuschlag ab dem 16. Einsatzmonat gibt. Die Unterschiede werden in dem iGZ-Merkblatt „Ermittlung und Berechnung Equal Pay“ dargestellt. Der Gesetzgeber hat Equal Pay nicht weiter eingegrenzt. Zum Arbeitsentgelt zählt deshalb jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird beziehungsweise auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen.

Zum Equal Pay gehören daher z.B.:

- Bruttostundenentgelt zuzüglich Zulagen und Zuschläge
- Vermögenswirksame Leistungen
- Einmalzahlungen, Gratifikationen, Jahressonderzahlungen (z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Erfolgsabhängige Vergütungszahlungen (Provisionen, Bonus, Umsatz- und Gewinnbeteiligung)
- Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Aktienoptionen)
- Reisekosten oberhalb der steuerfreien Pauschalen („verschleierte Arbeitseinkommen“)

Es ist ein Gesamtvergleich der Arbeitsentgelte anzustellen (anders beim Branchenzuschlag ab dem 16. Einsatzmonat). Ein Gesamtvergleich ist aber nur möglich, wenn alle relevanten Daten zur Ermittlung des Arbeitsentgelts nach dem weiten Entgeltbegriff bekannt sind. Dabei wird die gesamte Vergütung des Zeitarbeitnehmers der Vergütung eines vergleichbaren Stammmitarbeiters gegenübergestellt. Soweit die Vergütung des Zeitarbeitnehmers geringer ist, erhält er eine monatliche Equal-Pay-Zulage in entsprechender

Höhe zusätzlich zur sonstigen tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Vergütung. Zur Ermittlung und Berechnung der Equal-Pay-Zulage wird auf das entsprechende iGZ-Merkblatt verweisen.

Nach der Rechtsprechung des BAG zählt die Fälligkeit nicht zum Arbeitsentgelt. Der Anspruch auf Equal Pay wird daher ratierlich zu dem im Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer für die Vergütung bestimmten Zeitpunkt fällig.

Der Mitarbeiter hat zwar gegenüber dem Auftraggeber einen Auskunftsanspruch hinsichtlich Höhe und Zusammensetzung des Equal Pay, nicht jedoch gegenüber dem Personaldienstleister. Die Angaben werden daher entsprechend vertraulich behandelt.

Die nachfolgenden Fragen sollen die Ermittlung des Equal Pay erleichtern. Dabei sind die aufgeführten Entgeltbestandteile beispielhaft und nicht abschließend.

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

Tatsächlich ausgeübte Tätigkeiten: _____
(ggfs. weitere Spezifizierung der Tätigkeit): _____

Warum stellen wir diese Frage?

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 Bürokrat. 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?

Einsatzbetrieb (Bezeichnung, Adresse): _____

Ja Nein

Warum stellen wir diese Frage?

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?

- Ja, und zwar _____
 Nein

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

- Der vergleichbare Mitarbeiter ist Gehaltsempfänger

Das Festgehalt beträgt _____ € bei einer monatlichen Arbeitszeit von _____ Stunden.

- Der vergleichbare Mitarbeiter ist Lohnempfänger

Der Stundenlohn beträgt _____ € die Stunde.

Warum stellen wir diese Frage?

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?

Ja, und zwar Nein, es werden keine Zulagen und Zuschläge gewährt

Mehrarbeitszuschlag	_____ % oder	€ pro Stunde ab Wochenstunden
Nachtschichtzuschlag	_____ % oder	€ pro Stunde von bis..... Uhr
Sonntagszuschlag	_____ % oder	€ pro Stunde von bis..... Uhr
Feiertagszuschlag	_____ % oder	€ pro Stunde von bis..... Uhr
Samstagszuschlag	_____ % oder	€ pro Stunde von bis..... Uhr
	(Betrag in €)	
(sonstige Zuschläge)		(Voraussetzungen für die Zahlung der Zulage)
	(Betrag in €)	
(sonstige Zuschläge)		(Voraussetzungen für die Zahlung der Zulage)

Alternativ: Auflistung im Anhang

Warum stellen wir diese Frage?

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?

Ja, und zwar Nein, es werden keine Sonderzahlungen gewährt

←
Urlaubsgeld:

Weihnachtsgeld:	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)

Alternativ: Auflistung im Anhang

Warum stellen wir diese Frage?

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?

- Ja, und zwar Nein, es werden keine Provisionen / variablen Vergütungszahlungen gewährt

(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)

Alternativ: Auflistung im Anhang

Warum stellen wir diese Frage?

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

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

- Ja, und zwar _____
 Nein, es werden keine Sachbezüge gewährt

Falls ja: Diese entsprechen, falls sie nicht unmittelbar gewährt werden, einem Geldwert von

(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)

Alternativ: Auflistung im Anhang

Warum stellen wir diese Frage?

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?

- Ja Nein, sondern nach _____ (z.B. tarifliche Regelung)

Warum stellen wir diese Frage?

Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit 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 dem durchzuführenden Gesamtvergleich zur Ermittlung von Equal Pay (vgl. Seite 1) ist auf der Seite des Zeitarbeitnehmers die Berechnung der Vergütung für Krankstage wie gewohnt nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ zu berechnen. Auf der Seite des Kunden 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 ein Ausgleich über eine Equal-Pay-Zulage zu zahlen. Im Hinblick auf den gedeckelten Branchenzuschlag ab dem 16. Einsatzmonat gelten zwar systematische Unterschiede (vgl. das iGZ-Merkblatt zur Berechnung von Equal Pay) gegenüber dem gesetzlichen Equal Pay. Jedoch kann dieser Fragebogen trotzdem zur Ermittlung der Deckelung ab dem 16. Einsatzmonat genutzt werden.

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?

Ja Nein, sondern nach _____ (z.B. tarifliche Regelung)

Warum stellen wir diese Frage?

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 Bundesagentur für Arbeit zu vermeiden.

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

Ja Nein

Falls ja: Diese entsprechen einem Geldwert von

(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(ggfs. Zeitraum, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(ggfs. Zeitraum, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(ggfs. Zeitraum, Bedingungen)
(Bezeichnung)	(Betrag in €)	(ggfs. Zeitraum, Bedingungen)

Warum stellen wir diese Frage?

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 1b AÜG nur eine vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung zulässig ist (18 Monate bzw. abweichende Regelung), sind nach

überwiegender Auffassung 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. Das könnte sich nun ändern. Zum 01.01.2018 sind neue Regelungen zum Betriebsrentengesetz in Kraft getreten. Danach wird die Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf drei Jahre verkürzt und das Mindestalter von 25 auf 21 Jahre herab gesetzt. Sofern eine längere Überlassungshöchstdauer beim Kundenbetrieb gilt, könnte der Zeitarbeitnehmer eine solche unverfallbare Versorgungsanwartschaft erwerben.

Hinweise

Die Angaben in diesem Fragebogen beziehen sich auf den Zeitpunkt _____. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unaufgefordert und unverzüglich über alle – auch bereits feststehende künftige – Änderungen der Bestandteile des Equal Pay.

Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer unterlassenen, nicht zutreffenden oder nicht rechtzeitigen Angabe des Auftraggebers erwachsen, insbesondere begründete Lohnnachzahlungen an den Zeitarbeitnehmer, nachzuzahlende Sozialversicherungsbeiträge oder Bußgelder.

Die Angaben der Bestandteile des Equal Pay müssen zwingend spätestens vor dem Beginn des 10. Einsatzmonats des konkreten Zeitarbeitnehmers bzw. vor dem 16. Einsatzmonat im Falle der Deckelung des Branchenzuschlages auf das Arbeitsentgelt des vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb entweder im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, einer schriftlichen Zusatzvereinbarung zu diesem oder in diesem Fragebogen vereinbart werden. Ansonsten ist der Personaldienstleister berechtigt, den Einsatz des konkreten Zeitarbeitnehmers vor Beginn des 10. Einsatzmonats bzw. vor dem 16. Einsatzmonat im Falle der Deckelung des Branchenzuschlages auf das Arbeitsentgelt des vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb ohne Berücksichtigung etwaiger vereinbarter Fristen zu beenden.

Der vorliegende Fragebogen wird Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vom _____.

Datum, Köln, Eisenbieger Müller GmbH

22.12.2022 _____
Frankenthal, Abacus Experten GmbH Schulungsmandant
Dieter Willeke