



almost perfect match

Erfolgreiche, nachhaltige Personallösungen mit Fingerspitzengefühl

Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay sowie des Branchenzuschlags ab dem 10. Einsatzmonat

Ermittlung von Equal Pay

Das AÜG sieht vor, dass ab dem 10. Einsatzmonat dem Zeitarbeiter 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 10. 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 10. 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 („verschleiertes Arbeitseinkommen“)

Es ist ein Gesamtvergleich der Arbeitsentgelte anzustellen (anders beim Branchenzuschlag ab dem 10. 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 verwiesen.

Nach der Rechtsprechung des BAG zählt die Fälligkeit nicht zum Arbeitsentgelt. Der Anspruch auf Equal Pay wird daher rätierlich zu dem im Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeiter 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.



almost perfect match

Erfolgreiche, nachhaltige Personallösungen mit Fingerspitzengefühl

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

Tatsächlich ausgeübte Tätigkeiten: _____

2. Gibt es vergleichbare Stammmitarbeiter im Einsatzbetrieb?

Einsatzbetrieb (Bezeichnung, Adresse): _____

Ja Nein

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 _____ € je Stunde.



almost perfect match

Erfolgreiche, nachhaltige Personallösungen mit Fingerspitzengefühl

5. Werden Zulagen und Zuschläge gezahlt?

Nein, es werden keine Zulagen oder Zuschläge gezahlt.

Ja, und zwar:

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
Sonstige Zuschläge	Bezeichnung:		
	Euro / Prozent:		
	Voraussetzung: _____		

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

Nein, es werden keine Sonderzahlungen gewährt.

Ja, und zwar:

Urlaubsgeld:	Betrag	€, Auszahlungszeitpunkt
	Bedingung	
Weihnachtsgeld:	Betrag	€, Auszahlungszeitpunkt
	Bedingung	
Sonstiges:	Bezeichnung	
	Betrag	€, Auszahlungszeitpunkt
	Bedingung	

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

Nein, es werden keine Provisionen / variablen Vergütungszahlungen gewährt.

Ja, und zwar:

Bezeichnung	, Betrag	, Auszahlungszeitpunkt	, Bedingung
Bezeichnung	, Betrag	, Auszahlungszeitpunkt	, Bedingung

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

Nein, es werden keine Sachbezüge gewährt.

Ja, und zwar .

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



almost perfect match

Erfolgreiche, nachhaltige Personallösungen mit Fingerspitzengefühl

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

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

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. tarifvertragliche Regelung)

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

- Nein Ja

Falls ja: Diese entsprechen einem Geldwert von

Bezeichnung: , Betrag: , Zeitraum: , Bedingungen:

Bezeichnung: , Betrag: , Zeitraum: , Bedingungen:

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.



almost perfect match

Erfolgreiche, nachhaltige Personallösungen mit Fingerspitzengefühl

Der vorliegende Fragebogen wird Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vom .
Augsburg,

Personaldienstleister

Auftraggeber