

# Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay

Stand: 20.02.2017

## Ermittlung von Equal Pay

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. 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. Nicht dazu gehört das Urlaubsentgelt.

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 dabei ein Gesamtvergleich der Arbeitsentgelte anzustellen. 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 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.

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.

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

Tätigkeit gemäß Arbeitnehmerüberlassungsvertrag: \_\_\_\_\_

(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 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?

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.



Ja, und zwar:                       Nein, es werden keine Sonderzahlungen gewährt

Urlaubsgeld: \_\_\_\_\_ (Betrag in €)                      \_\_\_\_\_ (Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)  
 Weihnachtsgeld: \_\_\_\_\_ (Betrag in €)                      \_\_\_\_\_ (Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)  
 \_\_\_\_\_ (Name): \_\_\_\_\_ (Betrag in €)                      \_\_\_\_\_ (Auszahlungszeitpunkt, Bedingungen)  
 \_\_\_\_\_ (Name): \_\_\_\_\_ (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.

**6. 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.

**7. Werden Sachbezüge (z.B. Dienstwagen, Smartphone) 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.

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

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

**Warum stellen wir diese Frage?**

Im Gegensatz zum Urlaubsentgelt unterliegt die Entgeltfortzahlung bei Krankheit dem weiten Equal-Pay-Begriff. Gilt kein gesetzliches Equal Pay, richtet sich die Vergütung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ. Mit Eintritt des gesetzlichen Equal Pay richtet sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den Regeln, die für den vergleichbaren Stammmitarbeiter im Betrieb des Auftraggebers gelten. Daher ist es notwendig, die dortigen Regelungen der Entgeltfortzahlung darzulegen. In Tarifverträgen können abweichende Regelungen zur Entgeltfortzahlung enthalten sein, die dann auf den überlassenen Arbeitnehmer im Rahmen von Equal Pay Anwendung finden.

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.

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

Ja  Nein

Falls ja: Diese entsprechen einem Geldwert von

_____ (Name)	_____ (Betrag in €)	_____ (ggfs. Zeitraum, Bedingungen)
_____ (Name)	_____ (Betrag in €)	_____ (ggfs. Zeitraum, Bedingungen)
_____ (Name)	_____ (Betrag in €)	_____ (ggfs. Zeitraum, Bedingungen)
_____ (Name)	_____ (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.

Der vorliegende Fragebogen wird Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vom \_\_\_\_\_.

---

Ort, Datum, Unterschrift Personaldienstleister

---

Ort, Datum, Unterschrift Auftraggeber