

Praxisinfo 6: Die neuen Regelungen zur Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des tariflichen Abschlusses in der M+E Industrie



Allgemeine Regelung zur Gleichstellung

Die Gleichstellung mit dem/der vergleichbaren Stammbeschäftigten (das Entgelt, was der Kundenbetrieb - gemeint ist die juristische Person - einer neu eingestellten Person für die gleiche Tätigkeit gezahlt würde) ist nach 9 Monaten zwingend.

Gehört der Kundenbetrieb einschlägig zu einer Branche, in der Branchenzuschlagstarife vereinbart sind, dann erfolgt die Gleichstellung des/der überlassenen Beschäftigten nach 15 Monaten. Wird von den Tarifpartnern ein Wert festgelegt, mit denen ein gleichwertiges Arbeitsentgelt gemäß Absatz 4 des AÜGs in der ab dem 1. April 2017 gültigen Fassung erreicht wird, so hat der Kunde die Wahl zwischen tariflicher und gesetzlicher Gleichstellung. Legt der Kunde nicht das vergleichbare Arbeitsentgelt offen, ist die Anwendung der tariflichen Gleichstellung zwingend.

(a) Zählweise bis zur zwingenden Gleichstellung

Die Zeit bis zur Gleichstellung - nach 9 bzw. 15 Monaten ist - auf die Person bezogen - durchgängig ab Einsatzbeginn (gilt ab dem 01.04.2017) zu zählen, es sei denn, dass es eine Einsatzunterbrechung für diese Person von mehr als 3 Monaten und 1 Tag gibt. In diesem Fall beginnt die Zeitzählung neu. **Bei kurzfristigen Unterbrechungen unter 3 Monaten und 1 Tag werden die Vorüberlassungszeiträume zusammengezählt.**

Beispiel:

Ab dem 01.04.2018 soll bei einem Kunden ein Mitarbeiter eingesetzt werden. Dieser war beim Kunden schon in der Zeit vom 12.06.2017 bis 24.11.2017 und vom 20.01.2018 bis 15.02.2018 im Einsatz. Da zwischen den Einsätzen jeweils weniger als 3 Monate liegen, werden diese mit berücksichtigt.

Berechnung:

12.06.2017 bis 24.11.2017 = fünf volle Monate - 12.06.2017 bis 11.11.2017 und 13/30 Tage.

20.01.2018 bis 15.02.2018 = 27/30 Tage.

40/30 Tage sind 1 Monat und 10 Tage

Summe = 6 Monate und 10 Tage sind anzurechnen.

Nach 2 Monaten und 20 Tagen ist die gesetzliche Gleichstellung verpflichtend.

Achtung: Im neuen iGZ/BAP Branchenzuschlagstarif der Metall- und Elektroindustrie wurde festgelegt, dass Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 für die Erreichung der 15 Monate mitgezählt werden. Dies sind Einsätze ab dem 01.10.2016. Somit wird die Frist der 15 Monate schon ab dem 01.01.2018 erreicht. Im tarifplus+ Tarifvertrag werden dagegen die Einsätze ab dem 01.01.2017 gezählt. Die 15 Monate werden somit erstmalig zum 01.04.2018 erreicht.

(b) Gesetzliche Gleichstellung

Bei der gesetzlichen Regelung ist die Gleichstellung nach 9 Monaten zwingend. Sie ist durch Bezug auf eine Reihe von BAG-Urteilen als Equal Treatment definiert. Der Gesetzgeber hat keine eigene Definition ins Gesetz hineingeschrieben.

Folgender Grundsatz gilt: Alle Lohnbestandteile - also das Arbeitsentgelt -, die ein(e) vergleichbare Stammbeschäftigte(r) erhält, muss auch der/die Beschäftigte des Personaldienstleisters vergütet bekommen. Um das zu gewährleisten, bedarf es einer umfassenden Information durch den Kundenbetrieb.

Zur Vergütung gehören u.a. Stundenlohn, sämtliche Zuschläge und Zulagen, Urlaub, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, Arbeitgeberzuschüsse zur VWL oder betrieblicher Altersversorgung. Werden Sachbezüge gezahlt, können diese in Geldwert vergütet werden.

Der überlassene Mitarbeiter hat einen gesetzlichen Anspruch auf Auskunft gegenüber dem Kundenbetrieb

Praxisinfo 6: Die neuen Regelungen zur Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des tariflichen Abschlusses in der M+E Industrie



über das ihm zustehende Gleichstellungsentgelt.
Beispielfragebogen zur Auskunftspflicht:

Teil 1: Fragen für die Kalkulation des Verrechnungssatzes bei Gleichstellung

Stundenwoche beim Kunden			
Verstetigtes Monatseinkommen		Alternativ Stundenlohn	
Leistungszulage (z.B. ERA bei M+E) in €		Alternativ Leistungszulage in %	
Sonstige Zahlungen je Stunde in €			
Sonstige Zahlungen je Monat in € (z.B. Prämien)			
Wieviel Tage Urlaub werden gewährt			
VWL Zuschuss vom Arbeitgeber in €			
Sonstige monatliche Zuschüsse (Kita-zuschuss, betr. Altersvorsorge, etc.)			
Summe der monatlichen Sachbezüge			

Teil 2: Fragen in Bezug auf die Einmalzahlungen

Anzahl der Urlaubstage			
Zusätzliches Urlaubsgeld in €		Oder Urlaubsgeld in % v	
Urlaubsgeld zahlbar wann (welcher Monat)?			
Bedingung für das Urlaubsgeld			
Weihnachtsgeld in €		Oder Weihnachtsgeld in %	
Weihnachtsgeld zahlbar wann?			
Bedingung für das Weihnachtsgeld			
Sonstige Sonderzahlungen in €		Oder Sonderzahlungen %	
Zahlbar wann?			
Bedingungen			

Teil 3 : Fragenkatalog für die den Beschäftigten zu gewährende Tatbestände nach Gleichstellung

Art der Zulage	Wert in %	ab Stunde	Art der Zulage	Wert in %	ab Stunde
Schichtzulage			Feiertagszulage 1		
Spätzulage			Feiertagszulage 2		
Nachtzulage			Überstundenprocente		
Samstagszulage 1			Sonstige Zulage		
Samstagszulage 2					
Sonntagszulage					

Praxisinfo 6: Die neuen Regelungen zur Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des tariflichen Abschlusses in der M+E Industrie



Die I.Q.Z hat hierzu ein Kalkulationstool zur Ermittlung des Gleichstellungsentgelt ab dem 10. Monat entwickelt.

Ermittlung des gesetzlichen Gleichstellungslohns ab dem 10. Überlassungsmonat

Vers. 3.1

Kunden wert aus dem Fragebogen		Werte der Zeitarbeit zur Anrechnung	
Relevante Werte für die Ermittlung	Kundenwerte	Tariflohn Zeitarbeit Mitarbeiter	10,50 €
Monatsverdienst Vergleichslohn oder	0,00 €	Urlaubsanspruch in Tagen	24
Vergleichsstundenlohn	13,88 €	Zusätzliches Urlaubsgeld	150,00 €
Stundenwoche beim Kunden	38,50	Weihnachtsgeld	150,00 €
Urlaubsgeld in Euro oder	0,00 €	ERGEBNISSE für die Bezahlung der eingesetzten Mitarbeiter	
Urlaubsgeld in % vom Monatslohn	0,00%	Lohn ohne Sonderzahlungen	14,20 €
Weihnachtsgeld in Euro oder	0,00 €	Zusätzliches Urlaubsgeld	0,00 €
Weihnachtsgeld in % vom Monatslohn	50,00%	Zusätzliches Weihnachtsgeld	0,00 €
sonstige Sonderzahlungen (Einmalzahlungen)	0,00	Zusätzliche einmalige Sonderzahlung	0,00 €
Anzahl der Urlaubstage	30	Zusätzlich zu gewährende Urlaubstage	6,00
Dauerhafte Leistungszulage	0,00%		
Sonstige Zahlungen je Monat (z.B. Prämien)	0,00 €		
Sonstige Zahlungen je Stunde in €	0,00 €		
VWL Zuschuss des Kunden	0,00 €		
	-0,07 €		
Kalkulation		Faktoren zur Preisgestaltung	
Stundenlohn beim Kunden	13,88 €	Faktor bis Ende des 9. Einsatzmonats	1,92
Leistungszulage	0,00 €	Faktor für den Lohn ohne Sonderzahlung	1,92
Anteil Urlaubsgeld /Std.	0,00 €	Faktor für die Sonderzahlungen	1,30
Anteil Weihnachtsgeld/Std.	0,00 €	Verrechnungssätze für den Kunden	
sonstige Sonderzahlungen (Einmalzahlungen)	0,00 €	Preis / Stunde bis Ende des 9. Einsatzmonats	20,16 €
Mehrurlaub	0,32 €	Preis / Stunde ab 10. Einsatzmonat ohne Sonderzahlung	27,26 €
VWL	0,00 €	Arbeitgeberaufschlag für anfallende Sonderzahlungen	1,30
Sonstiges je Stunde	0,00 €		
Sonstiges je Monat	0,00 €		

In dieser Tabelle werden die abgefragten Werte des Kunden und die Zeitarbeitskonditionen des überlassenen Mitarbeiter eingetragen. Im Kästchen links unten werden die auf die Stunde bezogenen Werte automatisch kalkuliert. Bei den Sonderzahlungen werden die tariflichen Leistungen der Zeitarbeit gegen gerechnet. Die Ergebnisse für die Bezahlung des Mitarbeiters werden automatisch errechnet und entsprechen den Anforderungen des AÜGs. Im Kästchen rechts unten kann die mögliche Preisgestaltung simuliert werden.

(c) Gleichstellung bei Branchenzuschlagstarifen

Grundsätzlich gilt auch hier der gesetzliche Grundsatz der Gleichstellung und die gleiche Ermittlung des Gleichstellungsentgelt wie nach den 9 Monaten. Das bedeutet, dass der gleiche Fragebogen (siehe obiges Beispiel) als Auskunft für die Berechnung der Gleichstellung dient. Die Auskunftspflicht besteht also auch bei der tariflichen Gleichstellung.

Praxisinfo 6: Die neuen Regelungen zur Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des tariflichen Abschlusses in der M+E Industrie



Unter zwei Bedingungen kann von der gesetzlichen Gleichstellung nach 9 vollendeten Einsatzmonaten abgewichen werden (siehe ArbZG § 8 (4)):

- 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.**

Nur wenn beide Bedingungen eingehalten werden, wird die zwingende gesetzliche Gleichstellung nach 9 Monaten aufgehoben. Dann wirkt der Branchenzuschlagstarif einer Branche und die Festlegung der tariflichen Gleichstellung nach 15 Einsatzmonaten.

In einigen Fällen könnte trotzdem die gesetzliche Gleichstellung nach 9 Monaten bei einem vorhandenen Branchenzuschlagstarif greifen, weil die Bedingung 2 des ArbZG nicht erfüllt ist. Wird in diesen Fällen falsch gehandelt, und die tarifliche Gleichstellung erst ab dem 16. Monat gewährt, hätte dies dann zur Folge, dass nach einer BA-Prüfung Bußgelder bis zu 500.000,00 € verhängt werden könnten und eventuell die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung in Gefahr ist.

Fall 1: Deckelung führt zu einem Referenzlohn, der unterhalb des Zeitarbeitstariflohns liegt

Bis zum Ende des 15. Einsatzmonats ist eine Deckelung des Vergleichslohn des Kunden von 10% (=Referenzlohn) möglich. Führt die Deckelung des Vergleichslohns beim ersten anstehenden Zuschlag dazu, dass der ermittelte Referenzlohn des Kunden unter dem Stundenlohn des eingesetzten Mitarbeiters lag, hatte der eingesetzte Mitarbeiter keinen Anspruch auf Branchenzuschlag. In der Lohnabrechnung tauchte auch kein Branchenzuschlag auf. Wird weiter so gehandelt, führt das nach dem neuen ArbZG (ab 01.04.2017) dazu, dass der Anspruch für den Mitarbeiter auf gesetzliche Gleichstellung nach 9 Monaten zwingend entsteht.

Um zu verhindern, dass der Anspruch auf gesetzliche Gleichstellung nach 9 Monaten entsteht, muss hier eine Heranführung ab dem 01.04.2017 von mindestens 0,01 € je Stunde spätestens ab dem 14.05.2017 (nach 6 Wochen) dokumentiert und in der Lohnabrechnung ausgewiesen werden. Damit wäre die 2. Bedingung erfüllt und die Regelungen eines Branchenzuschlagstarifes könnten vollumfänglich wirken.

Fall 2: Vergleichslohn des Kundenbetriebs liegt unterhalb des Zeitarbeitstariflohns.

Hier gilt das Gleiche wie beim Fall 1. Wird kein Branchenzuschlag (zur Verdeutlichung der Angleichung) von mindestens 0,01 € je Stunde ab 01.04.2017 als Branchenzuschlag ausgewiesen, so ist die Bedingung 2 nicht erfüllt und die gesetzliche Gleichstellung nach 9 Monaten ist zwingend.

Achtung:

Jegliche Branchenzuschläge sollten in Lohnabrechnung immer als solche ausgewiesen werden. Wenn Verrechnungen mit übertariflichen Leistungen durchgeführt werden, müssen Branchenzuschläge komplett aufgeführt sein und die übertariflichen Leistungen um den gleichen Betrag gekürzt werden.

Besonderheit in der M+E Industrie

Achten Sie besonders auf die Firmen der Kontraktlogistik im M+E Bereich. Sie fallen auch unter den TV BZ M+E wie das BAG Ende Februar 2017 festgestellt hat (BAG 5 AZR 552/14). Wir berichteten in der März-Ausgabe unseres Newsletters darüber. Zur Kontraktlogistik (IG Metall ist zuständig) gehören die Firmen, die auf dem Werksgelände der M+E Unternehmen bzw. überwiegend für M+E Unternehmen tätig sind. Das BAG hat darüber entschieden, dass es bei der Branchenzuordnung auf die durchgeführten Tätigkeiten des Dienstleisters ankommt.

Praxisinfo 6: Die neuen Regelungen zur Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des tariflichen Abschlusses in der M+E Industrie



Das Zeitarbeitsunternehmen ist für die korrekte Zuordnung verantwortlich.

Wird ein Einsatz von mehr als 3 Monaten und 1 Tag unterbrochen, beginnt die Zählung der Frist wieder bei Null.

Wird die Gleichstellung nicht gewährt, so können Bußgelder gegen den Personaldienstleister bis zu 500.000,- € verhängt werden. Ggf. kann auch die Erlaubnis zur Überlassung entzogen werden. Schadensersatzansprüche wegen falscher Angaben durch den Kundenbetrieb bleiben davon unberührt.

Die I.Q.Z hat hierzu ein Kalkulationstool zur Ermittlung des günstigeren Gleichstellungsentgelt ab dem 16. Monat entwickelt.

Ermittlung des Gleichstellungslohns für nicht tarifgebundene Kundenbetriebe bei Branchenzuschlagstarifen ab dem 16. Überlassungsmonat Vers. 3.0

Werte des Kunden (neu eingestellter Mitarbeiter)		Werte der Zeitarbeit aus Tarifvertrag und Branchenzuschlag	
Relevante Werte für die Ermittlung	Kundenwerte	Tariflohn Zeitarbeit Mitarbeiter	16,00 €
Monatsverdienst Vergleichslohn oder	0,00 €	Tariflich Gleichstellung in % (iGZ und BAP)	45,00%
Vergleichsstundenlohn	20,00 €	Tarifplus: Gleichstellung in € (additive Zuschläge)	0,00 €
Stundenwoche beim Kunden	40,00		
Urlaubsgeld in Euro oder	500,00 €	Urlaubsanspruch in Tagen	24
Urlaubsgeld in % vom Monatslohn	0,00%	Zusätzliches Urlaubsgeld	150,00 €
Weihnachtsgeld in Euro oder	0,00 €	Weihnachtsgeld	150,00 €
Weihnachtsgeld in % vom Monatslohn	50,00%		
sonstige Sonderzahlungen (Einmalzahlungen)	0,00		
Anzahl der Urlaubstage	25		
Dauerhafte Leistungszulage (z.B. ERA)	0,00%		
Sonstige Zahlungen je Monat (z.B. Prämien)	0,00 €		
Sonstige Zahlungen je Stunde in €	0,00 €		
VWL Zuschuss des Kunden	15,00 €		
Kalkulation		ERGEBNIS:	
Stundenlohn beim Kunden	20,00 €	Ermittelter Kundenwert ist günstiger	
Leistungszulage	0,00 €		
Anteil Urlaubsgeld /Std.	0,17 €		
Anteil Weihnachtsgeld/Std.	0,76 €		
sonstige Sonderzahlungen (Einmalzahlungen)	0,00 €		
Mehrurlaub	0,08 €		
VWL	0,09 €		
Sonstiges je Stunde	0,00 €		
Sonstiges je Monat	0,00 €		
All-IN Lohn auf Basis der Kundenwerte = gesetzliche Gleichstellung	21,09 €	Lohn aus den Zeitarbeitstarifen (Grundtarif und Branchenzuschlag) = tarifliche Gleichstellung	23,20 €

In dieser Tabelle werden die abgefragten Werte des Kunden und die Zeitarbeitskonditionen des überlassenen Mitarbeiter eingetragen. Außerdem werden der ab dem 16. Einsatzmonat zu zahlende Prozentwert eingetragen. Es werden die auf die Stunde bezogenen Werte automatisch unter Anrechnung der tariflichen Leistungen der Zeitarbeit berechnet (All-IN) und mit dem prozentualen tariflichen Aufschlag verglichen. So kann der Kunde entscheiden, welche Art der Gleichstellung der Gleichstellung zur Anwendung kommt.

(Beide Kalkulationshilfen sind in einem Tool zusammengefasst)

Praxisinfo 6: Die neuen Regelungen zur Gleichstellung unter besonderer Berücksichtigung des tariflichen Abschlusses in der M+E Industrie



Achtung: Im neuen iGZ/BAP Branchenzuschlagstarif der Metall- und Elektroindustrie wurde festgelegt, dass Einsatzzeiten vor dem 01.04.2017 für die Erreichung der 15 Monate mitgezählt werden. Dies sind Einsätze ab dem 01.10.2016. Somit wird die Frist der 15 Monate schon ab dem 01.01.2018 erreicht. Im *tarifplus+* Tarifvertrag werden dagegen die Einsätze ab dem 01.01.2017 gezählt. Die 15 Monate werden somit erstmalig zum 01.04.2018 erreicht.

Wird ein Einsatz von mehr als 3 Monaten und 1 Tag unterbrochen, beginnt die Zählung der Frist wieder bei Null.

Wird die Gleichstellung nicht gewährt, so können Bußgelder gegen den Personaldienstleister bis zu 500.000,- € verhängt werden. Ggf. kann auch die Erlaubnis zur Überlassung entzogen werden. Schadensersatzansprüche wegen falscher Angaben durch den Kundenbetrieb bleiben davon unberührt.