

equal pay/ equal treatment

Entwicklung in Deutschland

Referent: RA/ FAArbR Stefan Leubecher



www.henkel-leubecher.de

info@henkel-leubecher.de

I.

„equal pay/ equal treatment“

Wie es begann!

1.

- Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente („Job – AQTIV – Gesetz“)
 - Ab dem 01.01.2002 Verlängerung der Überlassungshöchstdauer (§ 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG a.F.) auf 24 Monate mit Gleichstellung des Leiharbeitnehmers mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers („equal treatment“) ab dem 13. Überlassungsmonat

2.

- 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 22.12.2002 („Hartz I“)
 - Umfassende Änderungen des AÜG zum 01.01.2003 als ein Baustein der Arbeitsmarktreformen der Rot-Grünen Bundesregierung
 - Abbau der in § 3 Abs.1 Nrn. 3-6 AÜG (alte Fassung) geregelten Restriktionen (Wiedereinstellungsverbot, Synchronisationsverbot, Befristungsverbot, Überlassungshöchstdauer)
 - Einführung des Prinzips der Gleichstellung des Leiharbeitnehmers mit einem vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Entleiherbetriebs („equal treatment“)
 - Einräumung der Möglichkeit, davon durch Anwendung eines Branchentarifvertrags abzuweichen
 - Übergangsfrist bis 01.01.2004

In der Folge Abschluss von Branchentarifverträgen zwischen

- AMP und CGZP (Februar 2003)
- IGZ und DGB (Mai 2003)
- BZA und DGB (Juli 2003)

und „Umstellung“ der Arbeitsverhältnisse mit den Leiharbeitnehmern auf die Bedingungen der Branchentarifverträge

 Ausnahme vom Prinzip des equal treatment wurde zur Regel!

II.

„equal pay/equal treatment“

Wie es weiter ging

1.

- equal pay über Tarifverträge zwischen Entleihern (Arbeitgeberverband oder einzelnes Unternehmen) und für diese zuständige Gewerkschaften

Bsp.: Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen und im Saarland, Automobilindustrie

- equal pay über Betriebsvereinbarungen zwischen Entleiher und Betriebsrat

Bsp.: Airbus (equal pay nach dreimonatiger Einsatzdauer), Automobilindustrie



Dreiseitige Konstellationen ohne Mitwirkung der Verleiherseite

- equal pay über Arbeitnehmerüberlassungsverträge durch Verpflichtung des Verleihers zur Besserstellung der Leiharbeitnehmer

- equal treatment über gesetzliche Regelungen

§ 13 a) AÜG (ab 01.12.2011):

Verpflichtung des Entleihers zur Information des Leiharbeitnehmers über zu besetzende Stellen

§ 13 b) AÜG ab (01.12.2011):

Zugang des Leiharbeitnehmers zu Gemeinschaftseinrichtungen im Entleiherbetrieb (Kantine, Beförderungsmittel, Kinderbetreuung)

2.

- Equal pay über Tarifverträge zwischen den Arbeitgeberverbänden, der Zeitarbeitsbranche und DGB-Gewerkschaften:
 - Tarifvertrag zwischen den Arbeitgeberverbänden BAP und IGZ mit der IG Metall über Branchenzuschläge in der M+E Industrie vom 22.05.2012; Inkrafttreten am 01.11.2012
 - Tarifvertrag zwischen den Arbeitgeberverbänden BAP und IGZ mit der IG BCE über Branchenzuschläge in der Chemischen Industrie vom 19.06.2012; Inkrafttreten am 01.11.2012
 - Tarifverträge zwischen den Arbeitgeberverbänden BAP und iGZ mit der IG BCE über Branchenzuschläge in der Kautschukindustrie und der Kunststoffindustrie vom 03.08.2012; Inkrafttreten am 01.01.2013
 - Tarifvertrag zwischen den Arbeitgeberverbänden BAP und iGZ mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft über Branchenzuschläge im Schienenverkehrsbereich vom 10.08.2012; Inkrafttreten am 01.04.2013

III.

„equal pay / equal treatment“

Wie geht es weiter ?

1.

- Equal pay über Tarifverträge zwischen den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche und DGB-Gewerkschaften
 - Mit weiteren Tarifverhandlungen / Tarifverträgen zwischen den vorgenannten Arbeitgeberverbänden und anderen Mitgliedsgewerkschaften des DGB über Branchenzuschläge ist zu rechnen

2.

- Equal pay über Arbeitsmarkt:
 - Aktuelle und zukünftig zu erwartende geringe Arbeitslosigkeit bedingt Anstieg des Vergütungsniveaus in der Zeitarbeitsbranche

3.

- Equal pay über das AÜG?
 - Was kommt von politischer Seite in naher Zukunft, vor allem bei einem Regierungswechsel oder einer anderen Zusammensetzung der Koalition?

IV.

Die aktuellen Tarifvertrag über
Branchenzuschläge für
Arbeitnehmerüberlassungen

1. Inhalte der Branchenzuschlags-Tarifverträge

Persönlicher und fachlicher Geltungsbereich:

- Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in Kundenbetrieben eingesetzt werden;
- Mitglieder des BAP und des iGZ sowie Nichtmitglieder, die ein der von diesen Verbänden abgeschlossenes Tarifwerk in den Arbeitsverträgen ihrer Leiharbeitnehmer in Bezug nehmen

Geltungsbereich: Metall + Elektro-Industrie

- M+E-Industrie durch Aufzählung definiert („Katalog-Betriebsarten“).
- auch Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Zeigniederlassungen erfasst, d.h. Betriebe deren Betriebsgegenstand darauf gerichtet ist, ausschließlich einem der im Katalog definierten Betriebsarten zu dienen.

Geltungsbereich: Chemie

- nur auf Fertigungsbetriebe anwendbar,
- Branchen-Katalog der Chemischen Industrie.
- Betriebe anderer Branchen, die den Chemietarifvertrag anwenden.

Geltungsbereich: Kunststoff

- Kunststoff ver- und bearbeitende Industrie
- auch deren Hilfs- und Nebenbetriebe, Werkstätten und Zeigniederlassungen

Geltungsbereich: Kautschuk

- Kautschuk verarbeitende Industrie,
- auch deren unselbständige Hilfsbetriebe, Forschungs- und Verwaltungsstellen, Auslieferungslager und Verkaufsstellen.

Geltungsbereich: Eisenbahn

- Eisenbahnen des Schienenpersonen- oder Güterverkehrs,
- Eisenbahnunterhaltungsunternehmen,
- Eisenbahndienstleistungen,
- Eisenbahnwerke

Regel:

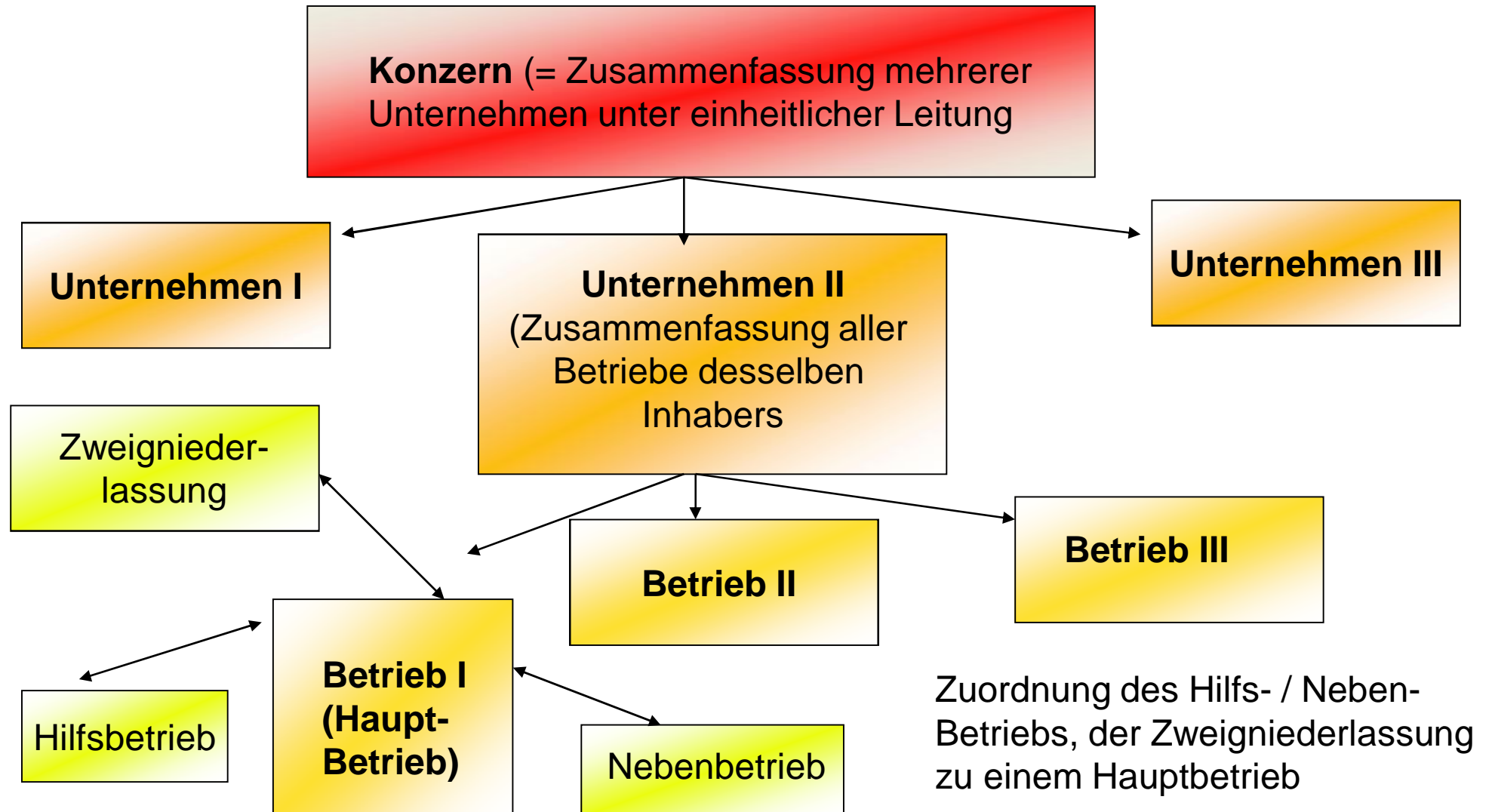
Der Geltungsbereich umfasst jeden Einsatz in Betriebe der jeweiligen Wirtschaftsbereiche, ungeachtet von deren Tarifbindung / Verbandsmitgliedschaft

(„Betriebsgegenstand ist maßgeblich – Tarifbindung ist unerheblich“)

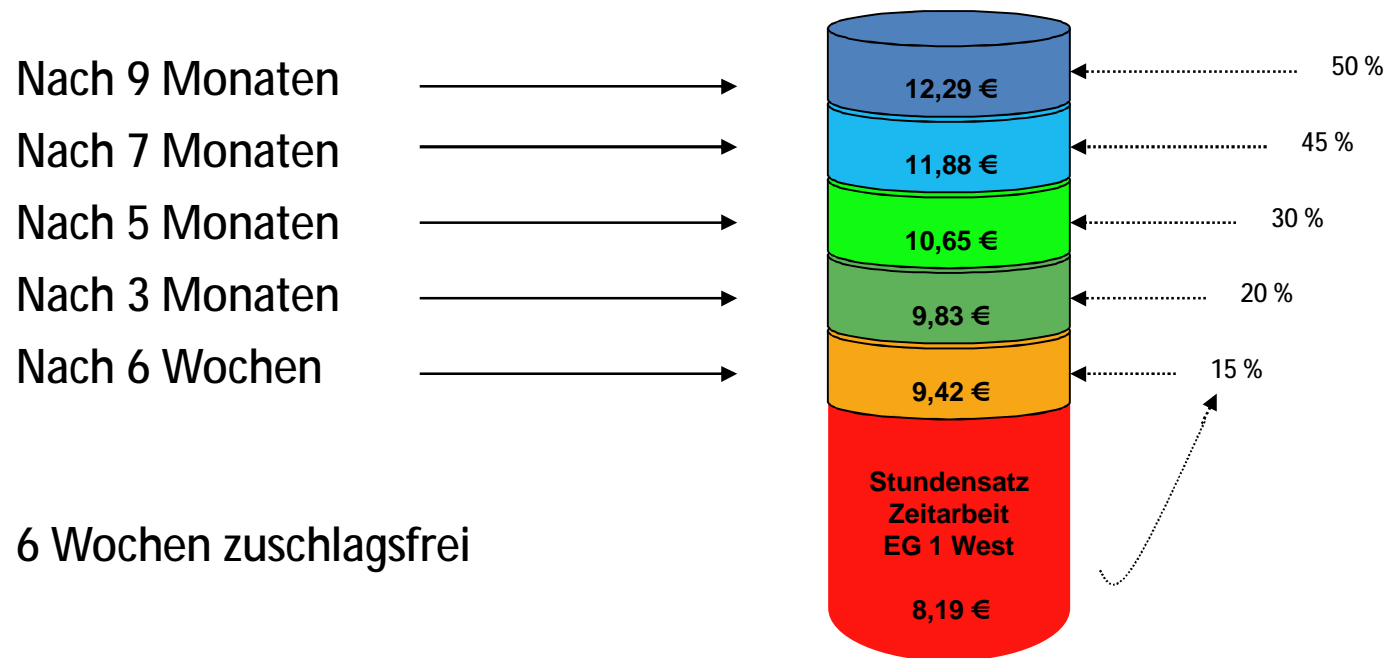
Geltungsbereich:

- Nicht anwendbar bei Überlassungen an einen Handwerksbetrieb
Abgrenzung Industrie – Handwerk:
- Abgrenzungskriterien der Rechtsprechung (keine oder nur geringe technische Betriebsausstattung, keine oder nur geringe Arbeitsteilung, Inhaber arbeitet selbst mit oder hat zumindest Überblick und Einwirkungsmöglichkeiten auf die Betriebsabläufe, von Fachkräften geprägt, Arbeit auf Bestellung und Einzelanfertigung statt Massenfertigung)
- Indizien
Eintragung in die Handwerksrolle,
Mitgliedschaft in Handwerkskammer / Handwerksinnung / Kreishandwerkerschaft,
Anwendung eines Tarifvertrages für das Handwerk

Geltungsbereich Betriebe



- Berechnung des Branchenzuschlags „Metall und Elektro“:
- Staffelung des Branchenzuschlags nach Einsatzdauer



- Berechnung des Branchenzuschlags „Chemie“:
- nach Entgeltgruppen des iGZ- oder BZA-Entgelttarifvertrags
gespaltene Branchenzuschläge

E 1 und E 2: wie BZ-TV M+E

	E 3 bis E 5
nach sechs Wochen	10 %
nach drei Monaten	14 %
nach fünf Monaten	21 %
nach sieben Monaten	21 %
nach neun Monaten	35 %

E 6 bis E 9: keinen Zuschlag

- Berechnung des Branchenzuschlags „Kunststoff“:

- nach Entgeltgruppen des iGZ- oder BZA-Entgelttarifvertrags
gespaltene Branchenzuschläge

	E1 / E 2	E3 / E4	E5
nach sechs Wochen	7 %	4 %	3 %
nach drei Monaten	10 %	6 %	4 %
nach fünf Monaten	15 %	9 %	6 %
nach sieben Monaten	22 %	13 %	9 %
nach neun Monaten	25 %	15 %	10 %
E 6 bis E 9: keinen Zuschlag			

- Berechnung des Branchenzuschlags „Kautschuk“:
- nach Entgeltgruppen des iGZ- oder BZA-Entgelttarifvertrags
gespaltene Branchenzuschläge

	E1 und E 2 E 4 bis E 6	E3
nach sechs Wochen	4 %	3 %
nach drei Monaten	7 %	4 %
nach fünf Monaten	10 %	6 %
nach sieben Monaten	13 %	9 %
nach neun Monaten	16 %	10 %

E 7 bis E 9: keinen Zuschlag

- Berechnung des Branchenzuschlags „Eisenbahn“:
- nach iGZ-Entgeltgruppen gespaltene Branchenzuschläge

	E1 / E 2	E3	E4 / E5
nach sechs Wochen	4 %	3 %	4 %
nach drei Monaten	6 %	4 %	6 %
nach fünf Monaten	8 %	6 %	8 %
nach sieben Monaten	12 %	9 %	12 %
nach neun Monaten	14 %	10 %	14 %

- E 6 bis E 9: keinen Zuschlag

- Berechnung des Branchenzuschlags:
- Ununterbrochener Einsatz im Kundenbetrieb

unbeachtlich:

- Tätigkeitswechsel innerhalb des Betriebs
- Wechsel zwischen Betriebsabteilungen des Betriebs

beachtlich:

- Einsatzunterbrechung

Als solche gelten nur „Nicht-Einsatzzeiten“ von mehr als drei Monaten.
Wenn in diesem Sinne eine Unterbrechung vorliegt, dann

- Wegfall des Branchenzuschlags
- Neuberechnung der Einsatzdauer.

- Berechnung des Branchenzuschlags:

• Begriff der Einsatzunterbrechung:

- Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten gelten nicht als Einsatzzeiten, aber der Einsatz gilt nicht als unterbrochen. Für diese Zeiten gilt daher grundsätzlich:

- für reine Unterbrechungszeiten keine Fortzahlung des Branchenzuschlags geschuldet,

- keine Hochstaffelung („Erwerb“ von berechnungsrelevanten Einsatzzeiten)

- Ausnahme hiervon: Urlaubs-, Krankheits- und Feiertagszeiten werden wie Einsatzzeiten mitberechnet, soweit Entgeltfortzahlung zu leisten ist.

• Übergangsregelung

- Leiharbeitnehmer, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Tarifverträge über Branchenzuschläge bereits sechs Wochen oder länger im ununterbrochenen Einsatz sind, haben bereits die erste Stufe des Branchenzuschlags erreicht.

- Berechnung des Branchenzuschlags:

- Berechnungsgrundlage:

- Tarifentgelt iGZ /-BZA in der jeweils geltenden Höhe (Tariflohn-Erhöhung zum 01. November 2012 beachten!)

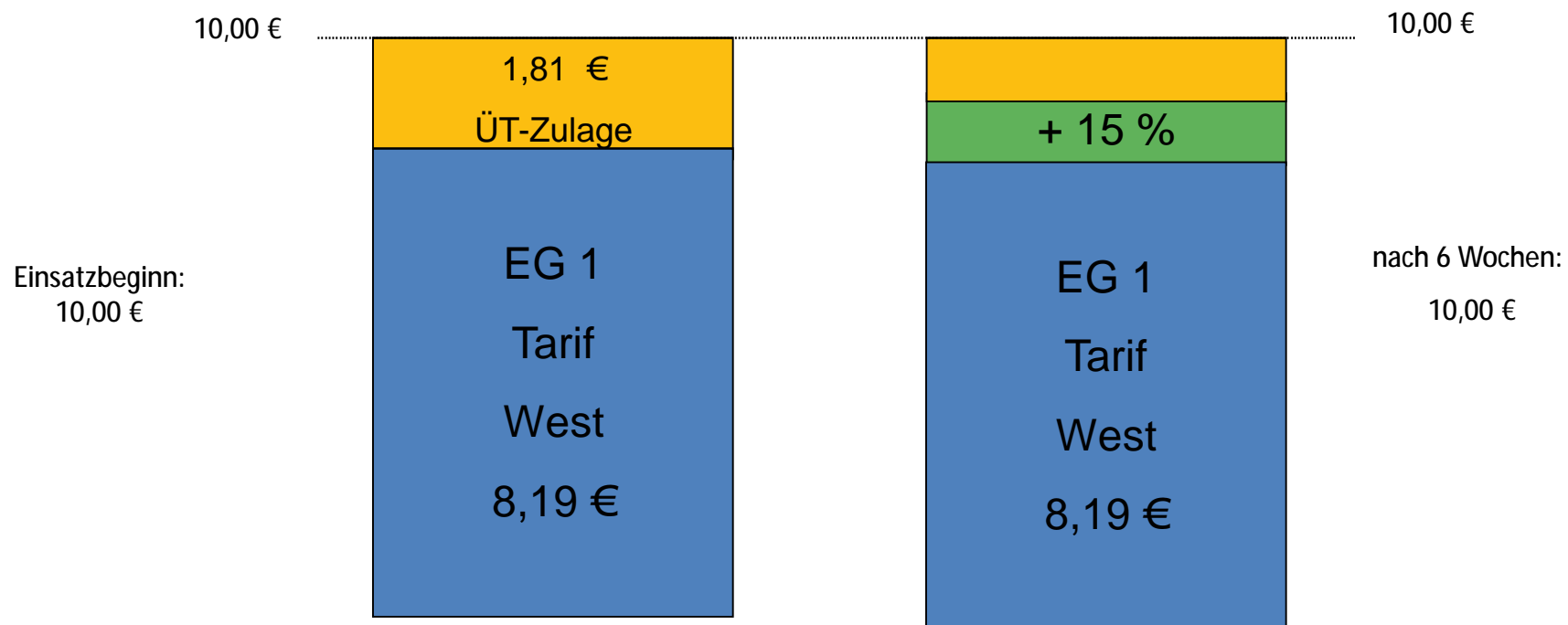
- Einsatzzulage wegen zeitweise höher qualifizierter Beschäftigung erhöht die Berechnungsbasis

- gezahlte übertarifliche Leistungen sind nicht Berechnungsgrundlage, sondern können auf den Branchenzuschlag angerechnet werden.

Übertarifliche Leistungen sind solche, die über das tarifvertraglich Verpflichtende hinaus gehen, wie z.B. Leistungszulagen, Erschwerniszulagen, Schmutzzulagen

- auf den Branchenzuschlag können nicht angerechnet werden sonstige Leistungen jeglicher Art, wie z.B. die tariflichen Sonderzahlungen oder VMA/Fahrgeld

- Berechnung des Branchenzuschlags
Anrechnung übertariflicher Leistungen



- Berechnung des Branchenzuschlags:

- Deckelungsregelung (§ 2 Abs. 4 TV BZ):

- Beschränkung des Branchenzuschlags auf das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs („Vergleichsmaßstab“)

- vergleichbarer Arbeitnehmer des Kundenbetriebs mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit beschäftigter Arbeitnehmer des Kundenbetriebs

- Problem! Kein vergleichbarer Arbeitnehmer beschäftigt => Branchenzuschlag gleichwohl zu zahlen;

hypothetische Betrachtungsweise:

Was würde der Leiharbeiter verdienen, wenn er vom Kunden direkt eingestellt würde?

- fiktive Einordnung in die Vergütungsstrukturen des Kundenbetriebs (tarifvertragliche Entgelte bei tarifgebundenen Unternehmen)
- ortsüblicher Lohn, ggf. nach billigem Ermessen festzusetzen.

- Berechnung des Branchenzuschlags:

- Deckelungsregelung (§ 2 Abs. 4 TV BZ):

- regelmäßig gezahltes Stundenentgelt:

- keine Einmal- oder Monatszahlungen oder quartalweise geleistete Zahlungen („Stundenentgelt“),

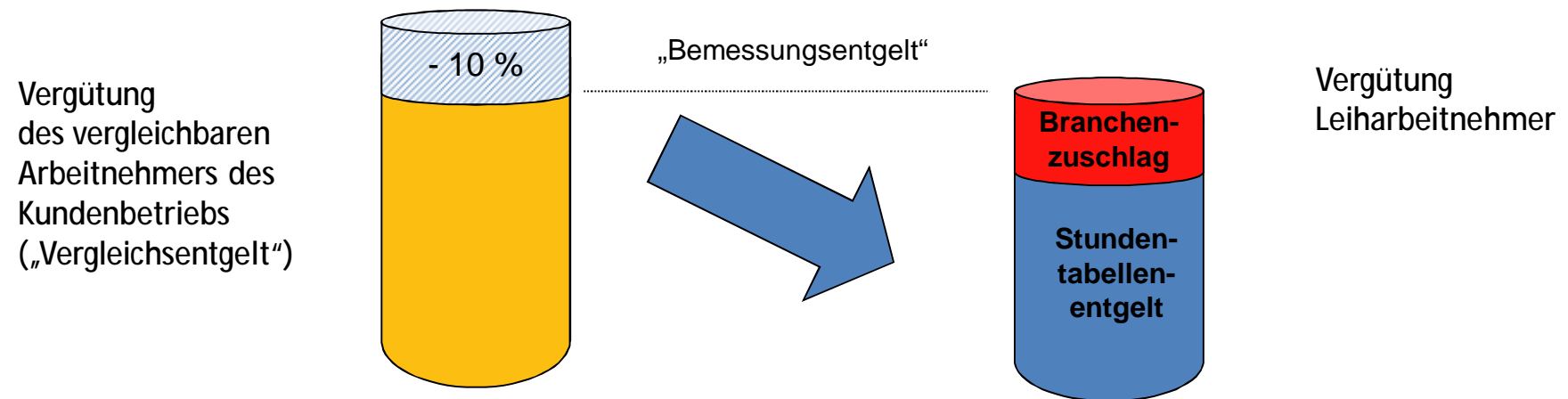
- keine von Lage, Umfang, Qualität oder Produktivität der Arbeitsleistung abhängigen Zahlungen („regelmäßig“),

- tatsächlich gezahltes, nicht etwa (nur) tarifliches Entgelt maßgeblich („gezahlt“), also auch etwaige übertarifliche Entgelte beim Kunden

- Berechnung des Branchenzuschlags:
- Deckelungsregelung (§ 2 Abs. 4 TV BZ):
 - Vergleichsentgelt abzüglich 10 %
 - bei BZ-TV M+E versteckt: „Äquivalent einer durchschnittlichen Leistungszulage der Branche bleibt unberücksichtigt“ (= 10 % gem. Protokollnotiz); bei den anderen TV BZ Abschlag von 10 % explizit geregelt
 - Reduzierung greift auch bei nicht tarifgebundenen Kunden
 - Einrede / Einwendung des Kunden, nunmehr über Protokollnotiz in den Tarifvertrag aufgenommen. D.h., Kunde kann die Deckelung geltend machen, er muss es aber nicht.
 - Vergleichsentgelt ist vom Kunden nachzuweisen (datenschutzkonform auszulegen als Verpflichtung zur Mitteilung und Bestätigung im AÜV).

- Berechnung des Branchenzuschlags:

Deckelungsregelung (§ 2 Abs. 4 TV BZ):



- Berechnung des Branchenzuschlags:
 - Auswirkungen auf **bezahlte Fehlzeiten**
 - **Urlaub**: durchschnittlicher Geldfaktor erhöht sich infolge der Zahlung von Branchenzuschlägen innerhalb der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt.
 - **Krankheit**: nach dem Entgeltausfall-Prinzip ist auch der Branchenzuschlag während der Dauer der Krankheit fortzuzahlen.
 - **Feiertag**: nach dem Entgeltausfall-Prinzip ist auch der Branchenzuschlag für die Dauer des Feiertages fortzuzahlen.

- Kunden-Regelungen zur Zeitarbeit (§ 4 Abs. 2 TV BZ):

- Informationspflicht des Zeitarbeitsunternehmens gegenüber seinen Leiharbeitnehmern bzgl. „Kunden-Vereinbarungen über Leistungen für Leiharbeitnehmer“ ab Kenntnis (-> Schadensersatzpflicht bei Verstoß);

Da nur „Vereinbarungen“ erfasst, keine einseitigen Vorgaben z.B. zu Mindestverdiensten durch den Kunden erfasst, sondern nur tarifliche Regelungen des Kunden oder Betriebsvereinbarungen

- Dokumentationspflicht im AÜV

2. Umsetzung der TV BZ in die Praxis

- Einsatzbetrieb definieren
- Handwerks-Eigenschaft abfragen
- Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebes definieren
- Anwendung (ja / nein) eines TVBZ
- Deckelung auf Vergleichsentgelt vom Kunden gewünscht („Einrede / Einwendung“)
- laufendes regelmäßig gezahltes Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs abfragen (Verpflichtung des Kunden zur Mitteilung bei Änderung des Vergleichsentgelts)
- Kunden-Regelungen „über Leistungen für Leiharbeitnehmer“ vorhanden?
Im AÜV zu regeln

V.

TV LeiZ der Metall- und Elektro-Industrie

in Kraft getreten am

- 20.05.2012: Baden-Württemberg, Niedersachsen, Osnabrück-Emsland, Sachsen-Anhalt
- 22.05.2012: Bayern
- 23.05.2012: Mitte/Thüringen, Berlin-Brandenburg, Nordmetall
- 01.06.2012: Sachsen, Nordrhein-Westfalen

- Geltung für tarifgebundene Entleihbetriebe der Metall- und Elektroindustrie
- Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 BetrVG bei nicht mehr nur „vorübergehenden“ Einsätzen von Leiharbeitnehmern; kein regelmäßiger Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen
 - Befristung, spezieller Sachgrund oder Mehrbedarf erforderlich
 - vorläufiger Einsatz erst nach 10 Tagen möglich
- Nach einer Überlassungsdauer von 18 Monaten muss der Entleiher die Möglichkeit der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis prüfen
- Nach 24 Monaten Überlassungsdauer muss dem Leiharbeitnehmer eine Übernahme durch den Entleiher angeboten werden.
- Einsatzzeiten zählen ab dem jeweiligen Inkrafttreten des TVLeiZ
- Einsatzzeiten mit Unterbrechungen von weniger als drei Monaten werden addiert
- Kein Übernahmeangebot erforderlich bei Sachgrund-Einsätzen, wenn Sachgrund von Beginn an länger als 24 Monate besteht.

Reichweite und Inhalte des TV LeiZ (2)

- Es dürfen nur solche Zeitarbeitsunternehmen beauftragt werden, die DGB Branchentarifwerk samt TVBZ zur Anwendung bringen
- Bestehende Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema gelten fort und verdrängen die Bestimmungen des TV LeiZ
- Innerbetriebliche Regelungen zur Zeitarbeit sind dem jeweilige Zeitarbeitsunternehmen auszuhändigen
- Kunde ist zur regelmäßigen Information seines Betriebsrates über Einsatz von Zeitarbeit verpflichtet
- Recht des Betriebsrates auf Einblick in die Verträge zwischen dem Kunden und Zeitarbeitsunternehmen (Rahmen-AUV; Einzel-AUV, nicht Arbeitsverträge der Leiharbeitnehmer)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Stefan Leubecher

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dozent an der Internationalen Berufsakademie Darmstadt (iba)

Wörthstraße 3, 36037 Fulda

www.henkel-leubecher.de

info@henkel-leubecher.de