

Handlungsanleitung

der

Deutschen Rentenversicherung Bund

zur

**Umsetzung des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts
vom 14. Dezember 2010 zur Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher
Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen**

Präambel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 14.12.2010 - 1 ABR 19/10 - entschieden, dass die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) nicht tariffähig ist. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sind der Ansicht, dass die CGZP von Beginn ihrer Tätigkeit an nicht tariffähig war. Diese Auffassung ist durch den nicht rechtskräftigen Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 30.05.2011 – 29 BV 13947/10 – bestätigt worden.

Die in dieser Handlungsanleitung aufgezeigten Handlungsoptionen zeigen Arbeitgebern, die von mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträgen Gebrauch gemacht haben, wie die Beitragsansprüche ermittelt werden, die auf dem equal pay-Anspruch beruhen. Regelfall ist dabei die konkrete Ermittlung der vergleichbaren Arbeitsentgelte und der damit verbundenen Beitragsansprüche. Daneben werden vereinfachende Verfahrensweisen dargestellt. Diese verfolgen das Ziel, für das jeweilige Unternehmen einen prozentualen Lohnabstand zwischen dem Verleiherentgelt und dem Entleiherentgelt zu ermitteln. Eine Kombination der Handlungsoptionen ist möglich. Anhand des so ermittelten Prozentsatzes ist das Entgelt der Leiharbeitnehmer individuell zu erhöhen; auf dieser Basis sind die Gesamtsozialversicherungsansprüche zu berechnen und zu bezahlen. Weiterhin sind die erforderlichen Meldekorrekturen nach der DEÜV vorzunehmen und entsprechend korrigierte Lohnnachweise bei der zuständigen Berufsgenossenschaft einzureichen.

Fälle, in denen arbeitsgerichtliche Entscheidungen zu höheren Lohnansprüchen und daraus resultierenden Beitragsansprüchen der Sozialversicherung führen, bleiben von den Handlungsoptionen unberührt.

1. Ermittlung von equal pay als Regelfall

Regelfall ist die personenbezogene Berechnungsform, bei der für jeden einzelnen Leiharbeitnehmer anhand des jeweils konkret zu errechnenden individuellen gesetzlichen Lohnanspruchs die Beitragsdifferenzen ermittelt werden. Um die maßgeblichen Löhne der vergleichbaren Stammbesellschaft der Entleiher konkret zu ermitteln, müssen alle Entleihzeiträume eines Beschäftigungsverhältnisses gesondert betrachtet werden.

Hierfür sind entweder Mitteilungen der Entleiher über die Entlohnung vergleichbarer Stamm-
arbeitnehmer einzuholen oder betriebliche bzw. tarifliche Vereinbarungen der Entleiher he-
ranzuziehen.

2. Ermittlung der Arbeitsentgelte unter Berücksichtigung der Verhältnisse beim ein- zelnen Arbeitgeber

Lassen sich die equal pay-Ansprüche von Leiharbeitnehmern nicht mit einem vertretbaren
Aufwand bei den Entleihern ermitteln, greift die arbeitgeberspezifische Ermittlungsmethode.
Die Anwendung dieser Methode ist im Einzelfall zu begründen (beispielsweise mit der An-
zahl der zu prüfenden Beschäftigungsverhältnisse, deren Dauer, der Anzahl betroffener Ent-
leiher und/oder der Dauer der Überlassungszeiträume). Die Parameter, aufgrund derer diese
Ermittlungsmethode gewählt wurde, sind zu dokumentieren.

Zur Ermittlung eines für den jeweiligen Arbeitgeber maßgeblichen Lohnabstands kann bei-
spielhaft folgendes Stufenmodell angewendet werden:

- 2.1 Bildung von individuellen arbeitgeberspezifischen Gruppen ggf. bezogen auf die
Kunden (Entleiher) sowie Verteilung bzw. Einordnung aller Leiharbeitnehmer in zuvor
gebildete Gruppen. Denkbar sind beispielsweise Gruppierungen nach Qualifikation
der Leiharbeitnehmer bzw. Gruppierungen nach Entleiherbranchen.
- 2.2 Ermittlung der gruppenspezifischen Bruttolohnsumme auf Basis der geleisteten Ge-
samtstunden aller Leiharbeitnehmer je Gruppe (ggf. bezogen auf ein Kalenderjahr).
- 2.3 Bereinigung der Gruppenlohnsummen um Lohnzahlungen aufgrund von Zeiten
(Stunden), in denen kein equal pay-Anspruch besteht. Dies sind insbesondere
 - verleihefreie Zeiten (Zeiten, in denen Leiharbeitnehmer nicht an Entleiher verliehen
wurden, dazu zählen auch Krankheits-, Feiertags- und Urlaubszeiten),
 - Zeiten von zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmern in den ersten 6 Wochen ihrer
Beschäftigung, sofern der Verleiher nach § 9 Nr. 2 AÜG mindestens ein Nettoar-
beitsentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt hat (sog.
Integrationsvorbehalt; Ermittlung auf Basis der halbjährlich an die BA zu melden-
den statistischen Werte und prozentuale Gewichtung je Gruppe),
 - Zeiten, für die vom Verleiher Mindestentgeltsätze nach dem AEntG gezahlt wur-
den,
 - Zeiten der Kurzarbeit im Verleihbetrieb,
 - Zeiten der Verleihe in ein im Ausland ansässigen Unternehmen,
 - Zeiten, in denen equal pay-Ansprüche erfüllt wurden.
- 2.4 Bildung einer repräsentativen Stichprobe je Gruppe unter Einbeziehung unterschied-
licher Entleiher und unter Anwendung eines Zufallsgenerators (1%-3% der Leihar-
beitnehmer je Gruppe jedoch mind. 5 Leiharbeitnehmer).
- 2.5 Ermittlung der tatsächlichen Bruttolohnansprüche vergleichbarer Arbeitnehmer der
Entleiher für die in der Stichprobe definierten Leiharbeitnehmer (sofern für einzelne
Leiharbeitnehmer keine vergleichbaren Arbeitsentgelte eruiert werden können, muss
die Stichprobe für die betroffenen Leiharbeitnehmer ausgetauscht werden, damit die-
se repräsentativ bleibt und sich nicht durch Ausfaller verringert.).
- 2.6 Auswertung der (vollständigen) Stichprobe und Bildung eines Durchschnittswertes je
Gruppe.
- 2.7 Anwendung des Durchschnittswertes auf alle Leiharbeitnehmer der Gruppe.

3. Ermittlung der Arbeitsentgelte unter Berücksichtigung einer Pauschale

Sofern eine Anwendung der unter Ziffer 2. beschriebenen Ermittlungsmethode nicht möglich ist, weil die Arbeitsentgelte von Leiharbeitnehmern auch unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten beim Arbeitgeber nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand ermittelt werden können, können die vom Verleiher tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelte dieser Leiharbeitnehmer pauschal um einen feststehenden Prozentsatz erhöht werden. Als Gründe für die Berücksichtigung der Pauschale kommen insbesondere

- die Insolvenz oder Betriebsaufgabe des Verleihers oder von Entleihern,
- die Vernichtung von Unterlagen bei Entleihern nach Ablauf von Aufbewahrungsfristen,
- die Vernichtung von Unterlagen bei Entleihern aufgrund von Unfällen oder Naturkatastrophen,
- das Fehlen jeglicher vergleichbarer Daten bei Entleihern, weil es weder solche Stammbeschäftigte noch Tarifverträge der Branche gab,

in Betracht.

Vor der Erhöhung wird die Gesamtlohnsumme analog Ziffer 2.3 bereinigt.

Der Wert der Erhöhung beträgt grundsätzlich 24%. Soweit Arbeitgeber Arbeitsentgelte gezahlt haben, die die CGZP-Tariflöhne überschreiten, sind die CGZP-Tariflöhne zunächst um 27% zu erhöhen. Der so ermittelte Erhöhungsbetrag ist um die Differenz zwischen den tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelten und den CGZP-Tariflöhnen zu vermindern. Das Ergebnis wird ins Verhältnis zum CGZP-Tariflohn gesetzt. Um den so ermittelten Prozentsatz sind die tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelte der Leiharbeitnehmer zu erhöhen.

Die unter Ziffer 3 genannten Ermittlungsarten sind nur nach vorheriger Zustimmung des für die Betriebsprüfung zuständigen Rentenversicherungsträgers möglich. Die Zustimmung des Rentenversicherungsträgers ist zu dokumentieren.

4. Meldungen

Für alle zuvor erwähnten Methoden sind arbeitnehmerbezogen die erforderlichen Meldungen nach der DEÜV zu erstatten. Soweit im Rahmen einer neuerlichen Entgeltabrechnung Beiträge berechnet und deren Zahlung bewirkt wird, erfolgen die Meldungen als Folge der Entgeltabrechnung.

Soweit Beiträge im Rahmen eines Verwaltungsakts des Rentenversicherungsträgers nach § 28p Abs. 1 SGB IV nacherhoben werden, sind Meldungen separat zu erstatten (beispielsweise mittels sv-net). Es bestehen keine Bedenken, in diesen Fällen Meldungen des laufenden Arbeitsentgelts ausnahmsweise als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu erstatten (Sondermeldung mit Grund 54).

Die Rentenversicherungsträger werden sicher stellen, dass die Beschäftigten die nach § 25 DEÜV erforderliche Bescheinigungen über die erstatteten Meldungen erhalten und damit Kenntnis über etwaige zusätzliche Leistungsansprüche erhalten.

5. Stundungen

Sofern Arbeitgeber nicht in der Lage sind, die nachzuzahlenden Beträge zu zahlen, sind Stundungsvereinbarungen mit den Einzugsstellen und den Unfallversicherungsträgern möglich.