

Was umfasst Equal Pay?*

Durch Equal Pay soll der Zeitarbeitnehmer der Stammsellschaft im Kundenunternehmen in puncto Arbeitsentgelt gleichgestellt werden. Das Entgelt umfasst nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) das, was der Zeitarbeitnehmer erhalten würde, wenn er für die ausgeübte Tätigkeit direkt vom Entleihunternehmen eingestellt worden wäre. Neben dem laufenden Arbeitsentgelt zählt der BAG in seiner Urteilsbegründung vom 24.09.2014 dazu auch **jede Vergütung, die aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt wird**, also zum Beispiel **vermögenswirksame Leistungen, Verpflegungszuschüsse, Entgeltfortzahlungen, Sonderzahlungen** (z. B. **Prämien, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld**), **Zulagen oder Zuschläge (Sonntag-, Feiertag-, Nacht-, Überstunden-, Schichtzuschlag)**. Wortwörtlich fallen darunter „sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeiterinnen und Stammarbeiter des Entleihers ausgewiesene **Bruttovergütungsanteile**“. Auch **Sachbezüge** (Diensthandy, Dienstwagen...), die vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt werden, sind inkludiert und können dem Zeitarbeitnehmer in Euro ausgezahlt werden. Sollte es mehrere vergleichbare Stammmitarbeiter mit unterschiedlichen Vergütungen geben, könnte abgeleitet aus der Rechtsprechung der Mitarbeiter mit dem **niedrigsten Verdienst in Bezug** genommen werden. Beschäftigt der Arbeitgeber **keine vergleichbaren Stammmitarbeiter**, müsste ein **fiktives Entgelt** zum Tragen kommen. Dieses bemisst sich an dem Betrag, den der Arbeitgeber dem Zeitarbeitnehmer für die Tätigkeit zahlen würde, wenn dieser fest bei ihm angestellt wäre. Verdient der Leiharbeitnehmer besser als der Stammarbeitnehmer, kann seine Vergütung gemäß der Besitzstandswahrung nicht auf Equal Pay abgesenkt und er somit schlechter gestellt werden als bisher.

*Quelle: www.prosoft.net/was-ist/equal-pay (abgerufen am 09.11.2017)