

## Informationen zu den geplanten Änderungen des AÜG für Kundenunternehmen der Zeitarbeit

Am 01.06.2016 hat das Bundeskabinett den „*Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes [AÜG] und anderer Gesetze*“ beschlossen. Mit diesem Gesetzentwurf sollen die bereits im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien vom 27.11.2013 getroffenen Vereinbarungen zur Regulierung der Zeitarbeit und der Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen umgesetzt werden. Mit Vorliegen dieses Regierungsentwurfs ist nun der Weg frei für das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren, das im Herbst dieses Jahres anlaufen wird. Sollten sich keine Verzögerungen ergeben, könnten die Änderungen des AÜG – wie geplant – zum 01.01.2017 in Kraft treten.

**Derzeit liegt somit noch kein finaler Gesetzestext vor.** Es bleibt abzuwarten, ob und ggfs. welche Änderungen sich im Gesetzgebungsverfahren ergeben. Gleichwohl möchten wir bereits jetzt einen kurzen Überblick über die nach dem Regierungsentwurf (AÜG RegE) zu erwartenden wesentlichen Änderungen des AÜG geben. Dies betrifft insbesondere die Kernpunkte: Einführung von Kennzeichnungspflichten, Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten und Equal Pay nach 9 Monaten.

### I. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten

Nach dem Gesetzentwurf muss der Vertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb zukünftig vor Beginn der Überlassung ausdrücklich als „**Arbeitnehmerüberlassungsvertrag**“ (AÜ-Vertrag) bezeichnet werden. Des Weiteren ist der jeweilige Zeitarbeitnehmer vor der Überlassung namentlich zu konkretisieren. Dies wird in der Praxis zwar regelmäßig jetzt schon so gehandhabt, soll nun aber gesetzlich vorgeschrieben und bei Nichtbeachtung sanktioniert werden.

Die Überlassung eines Arbeitnehmers ohne ausdrückliche Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung und die fehlende namentliche Bezeichnung des einzelnen Arbeitnehmers führen zur **Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kundenbetrieb**.

- ➔ Der Zeitarbeitnehmer kann das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kundenbetrieb verhindern, indem er binnen eines Monats nach dem „für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt“ gegenüber seinem Arbeitgeber oder dem Kundenbetrieb schriftlich erklärt, dass er an seinem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen festhält (sog. Widerspruchsrecht).
- ➔ Nach dem Gesetzentwurf ist ein im Voraus erklärter Widerspruch (etwa durch eine arbeitsvertragliche Klausel) unwirksam.

Darüber hinaus stellt der Verstoß gegen die Kennzeichnungs- und/oder Konkretisierungspflicht eine **Ordnungswidrigkeit sowohl des Zeitarbeitsunternehmens als auch des Kunden** dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden kann.

Zeitarbeitsunternehmen trifft zusätzlich die Verpflichtung, den Zeitarbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass er als „*Leiharbeitnehmer*“ tätig wird.

Hintergrund der Neuregelung ist, dass als Werk- oder Dienstvertrag bezeichnete Verträge, die jedoch tatsächlich eine Arbeitnehmerüberlassung darstellen (sog. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung), in Zukunft nicht mehr durch eine vorhandene „Reserveurlaubnis“ sanktionslos bleiben sollen. Der Gesetzgeber erkennt damit eine „echte“ Arbeitnehmerüberlassung de facto nur dann an, wenn die

Arbeitnehmerüberlassung von Anfang an auch als solche bezeichnet wurde. **Verträge, die als Werk- oder Dienstverträge betitelt sind, sich jedoch als Arbeitnehmerüberlassung erweisen, verstoßen zwangsläufig gegen die Kennzeichnungspflicht** und führen somit zu den vorgenannten Sanktionen.

## II. Gesetzliche Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten

Der aktuelle Gesetzentwurf sieht eine **arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten** vor. Derselbe Zeitarbeitnehmer darf zukünftig nur noch für die Dauer von 18 Monaten an denselben Kunden überlassen werden. Die Regelung ist nicht konzernbezogen ausgestaltet. Die Anrechnung von Einsatzzeiten des jeweiligen Zeitarbeitnehmers bei konzernverbundenen Unternehmen, mit denen ein eigenständiger AÜ-Vertrag geschlossen wurde, ist nicht vorgesehen.

Für die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten sind vorhergehende Einsatzzeiten bei dem jeweiligen Kunden anzurechnen, gleichgültig, ob der jeweilige Zeitarbeitnehmer über dasselbe Zeitarbeitsunternehmen oder zuvor über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an diesen Kunden überlassen worden war.

### ↻ Unterbrechungsregelung:

Überlassungszeiten bleiben unberücksichtigt, wenn der letzte Einsatz bei demselben Kunden **mehr als 3 Monate** zurückliegt. Das bedeutet, dass bei einer erneuten Überlassung desselben Zeitarbeitnehmers an denselben Kunden die Bemessung der Einsatzdauer neu – also ab „0“ – wieder zu laufen beginnt, wenn der letzte Einsatz bei diesem Kunden **mehr als 3 Monate** zurückliegt. Sollte der Unterbrechungszeitraum kürzer sein, führt das dazu, dass die bisherige Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers bei dem Kunden weiter berücksichtigt/angerechnet werden muss.

### ↻ Übergangsregelung:

Vor dem 01.01.2017 (geplantes Inkrafttreten des Gesetzes) angefallene Überlassungszeiten werden nicht auf die 18 Monate Höchstüberlassungsdauer angerechnet. Sollte das Gesetz wie vorgesehen zum 01.01.2017 in Kraft treten, wäre die Höchstüberlassungsgrenze bei ununterbrochenem Einsatz des Zeitarbeitnehmers damit frühestens mit Ablauf des 30.06.2018 erreicht.

Abweichende (längere) Höchstüberlassungsdauern können nur in Tarifverträgen der Einsatzbranche oder in einer auf Grund eines solchen Tarifvertrags getroffenen Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart werden. Auch solche Vereinbarungen müssen eine Überlassungshöchstdauer vorsehen.

↻ Tarifgebundene Kundenunternehmen können entweder einer tariflichen Regelung zur abweichenden Höchstüberlassungsdauer unmittelbar unterfallen, oder – falls der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel zugunsten von Betriebsvereinbarungen enthält – durch Betriebsvereinbarungen selbst abweichende Höchstüberlassungsdauern regeln.

↻ Tarifungebundene Kundenunternehmen können stets **nur im Wege von Betriebsvereinbarungen** abweichende Höchstüberlassungsdauern regeln. Dabei müssen sie eine einschlägige tarifliche Regelung ihrer Branche, die eine abweichende Überlassungshöchstdauer regelt, inhaltsgleich (d.h. im Ganzen und ohne Änderungen) in die Betriebsvereinbarung übernehmen. Die Übernahme ist nur möglich, wenn der zugrundeliegende Tarifvertrag insbesondere räumlich, fachlich und zeitlich einschlägig ist. Falls der einschlägige Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel zugunsten von Betriebsvereinbarungen enthält, können tarifungebundene Kundenunternehmen ebenfalls durch Betriebsvereinbarungen selbst abweichende Höchstüberlassungsdauern bis zu 24 Monaten regeln, wobei diese Grenze nicht gilt, wenn in der Öffnungsklausel bereits ein größerer zeitlicher Rahmen (über 24 Monate hinaus) für Betriebsvereinbarungen festgelegt ist.

↻ Für tarifgebundene und tarifungebundene Kundenunternehmen gilt gleichermaßen, dass **Betriebsvereinbarungen** über eine abweichende Höchstüberlassungsdauer immer nur dann abgeschlossen werden können, **wenn ein Tarifvertrag diese Möglichkeit eröffnet**. Ohne tarifliche Grundlage ist die Regelung einer abweichenden Höchstüberlassungsdauer im Wege einer Betriebsvereinbarung nicht möglich.

### Folgen für Kundenbetriebe bei Überschreiten der Höchstüberlassungsgrenze:

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer wird unwirksam, sobald die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird. Die Folge der Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags ist **das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Zeitarbeitnehmer und Kundenbetrieb ab dem ersten Tag des Überschreitens der Höchstüberlassungsdauer.**

- ➔ Der Zeitarbeitnehmer kann das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kundenbetrieb verhindern, indem er binnen eines Monats nach Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer gegenüber seinem Arbeitgeber oder dem Kundenbetrieb schriftlich erklärt, dass er an seinem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen festhält (sog. Widerspruchsrecht).
- ➔ Nach dem Gesetzentwurf ist ein im Voraus erklärter Widerspruch (etwa durch eine arbeitsvertragliche Klausel) unwirksam.
- ➔ Erklärt der Zeitarbeitnehmer binnen eines Monats nach Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer seinen Widerspruch, kommt kein Arbeitsverhältnis mit dem Kundenbetrieb zustande. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Höchstüberlassungsgrenze damit ausgedehnt und die Überlassung an diesen Kunden nahtlos fortgeführt werden kann. Das Widerspruchsrecht begründet somit also keine Option zur Erweiterung der Höchstüberlassungsgrenze.

### **III. Gesetzliche Equal Pay-Regelung**

Werden bei der Überlassung Zeitarbeitstarifverträge angewendet, hat der überlassene Arbeitnehmer nach dem Gesetzentwurf **grundsätzlich nach 9 Monaten ununterbrochener Überlassung an denselben Kunden einen gesetzlichen Equal Pay-Anspruch.** Ab diesem Zeitpunkt soll es grundsätzlich nicht mehr möglich sein, durch Zeitarbeitstarifverträge vom Gleichstellungsgebot hinsichtlich des Arbeitsentgelts (Equal Pay) abzuweichen, es sei denn, es gelten bei der Überlassung (zusätzlich) Branchenzuschlagstarifverträge [siehe dazu weiter unten unter Punkt III. 3.].

Für das Erreichen der gesetzlichen Equal Pay-Schwelle sind vorhergehende Einsatzzeiten bei dem jeweiligen Kunden anzurechnen, gleichgültig, ob der jeweilige Zeitarbeitnehmer über dasselbe Zeitarbeitsunternehmen oder zuvor über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an diesen Kunden überlassen worden war.

- ➔ Unterbrechungsregelung:  
Wie bei der Bemessung der Höchstüberlassungsdauer bleiben Überlassungszeiten unberücksichtigt, wenn der letzte Einsatz bei demselben Kunden **mehr als 3 Monate** zurückliegt. Das bedeutet, dass bei einer erneuten Überlassung desselben Zeitarbeitnehmers an denselben Kunden die Bemessung der Einsatzdauer neu – also ab „0“ – wieder zu laufen beginnt, wenn der letzte Einsatz bei diesem Kunden **mehr als 3 Monate** zurückliegt. Sollte der Unterbrechungszeitraum kürzer sein, führt das dazu, dass die bisherige Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers bei dem Kunden weiter berücksichtigt/angerechnet werden muss.
- ➔ Übergangsregelung:  
Vor dem 01.01.2017 (geplantes Inkrafttreten des Gesetzes) angefallene Überlassungszeiten werden nicht angerechnet. Sollte das Gesetz wie vorgesehen zum 01.01.2017 in Kraft treten, könnten bei ununterbrochenem Einsatz des Zeitarbeitnehmers Equal Pay-Ansprüche damit frühestens nach dem 30.09.2017 entstehen.

## 1. Keine gesetzliche Definition von Equal Pay:

Im vorliegenden Gesetzentwurf wird der **Begriff des Arbeitsentgelts nicht definiert**.

Ausweislich der Begründung zu dem Gesetzentwurf sollen zum Arbeitsentgelt zählen:

- ➔ *„sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmer des Entleihers ausgewiesene Bruttovergütungsbestandteile“*,
- ➔ *„jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird beziehungsweise aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen“*,
- ➔ *„auch Sachbezüge, die der Entleiher seinen Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmern gewährt“*, wobei insoweit auch ein Wertausgleich in Geld erfolgen kann.

## 2. Vermutungsregelung

Der Gesetzentwurf enthält eine Vermutungsregelung, wonach Equal Pay erfüllt sein kann, wenn der Zeitarbeiter nach dem einschlägigen Tarifvertrag der Einsatzbranche bezahlt wird. Allerdings ist die Vermutungsregelung nicht als unwiderleglich ausgestaltet und führt daher nicht zu mehr Rechtssicherheit. Die Vermutungsregelung schließt Equal Pay-Nachforderungen nicht aus, wenn sich herausstellt, dass vergleichbare Arbeitnehmer im Kundenbetrieb „übertariflich“ bezahlt werden.

## 3. Branchenzuschlagstarifverträge

Von dem gesetzlichen Equal Pay-Anspruch kann für den gesamten Zeitraum einer Überlassung (bis zum Erreichen der Höchstüberlassungsgrenze) durch Branchenzuschlagstarifverträge abgewichen werden. Die Systematik der Branchenzuschlagstarifverträge wird somit gesetzlich grundsätzlich anerkannt und gestärkt.

Allerdings muss durch die Branchenzuschläge nach spätestens 15 Monaten Überlassungsdauer mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht werden, das als gleichwertig mit dem Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche durch die Tarifvertragsparteien festgelegt ist. Was das vergleichbare Arbeitsentgelt ist, bestimmen in diesem Fall also die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche (sog. Tarifliches Equal Pay).

Die aktuell geltenden Branchenzuschlagstarifverträge entsprechen den Anforderungen nach dem Gesetzentwurf (noch) nicht, da aus ihnen nicht hervorgeht, dass mit der jeweils letzten Stufe insoweit ein „gleichwertiges Arbeitsentgelt“ – Tarifliches Equal Pay – als erreicht gilt.

## Fragen und Antworten:

### 1. Wann ist das Inkrafttreten eines geänderten AÜG zu erwarten?

Das Inkrafttreten eines geänderten AÜG ist zum 01.01.2017 geplant. Derzeit liegt ein Regierungsentwurf zum AÜG vor. Das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren wird nach der parlamentarischen Sommerpause erfolgen. Lesungen im Bundestag werden voraussichtlich Ende September und im Oktober 2017 stattfinden. Sollten keine Verzögerungen eintreten, könnte der Bundesrat am 25.11.2017 Beschluss fassen und das Gesetz – wie geplant – zum 01.01.2017 in Kraft treten.

### 2. Werden Überlassungszeiten vor dem 01.01.2017 bei Bemessung der Einsatzdauer für das Erreichen der Equal Pay-Schwelle nach 9 Monaten sowie für das Erreichen der Höchstüberlassungsdauer nach 18 Monaten berücksichtigt?

Nein. Einsatzzeiten vor dem 01.01.2017 bei demselben Kunden werden weder für das Erreichen der Equal Pay-Schwelle noch für das Erreichen der Höchstüberlassungsdauer berücksichtigt. Gesetzliche Equal Pay-Ansprüche können bei Anwendung von Zeitarbeitstarifverträgen bei ununterbrochenem Einsatz somit frühestens nach dem 30.09.2017 entstehen, die Höchstüberlassungsdauer wird frühestens mit Ablauf des 30.06.2018 erreicht.

### 3. Wie wirken sich Einsatzunterbrechungen bei der Fristberechnung aus?

Überlassungszeiten bleiben unberücksichtigt, wenn der letzte Einsatz bei demselben Kunden **mehr als 3 Monate** zurückliegt. Das bedeutet, dass bei einer erneuten Überlassung desselben Zeitarbeitnehmers an denselben Kunden die Bemessung der Einsatzdauer neu – also ab „0“ – wieder zu laufen beginnt, wenn der letzte Einsatz bei diesem Kunden **mehr als 3 Monate** zurückliegt. Sollte der Unterbrechungszeitraum kürzer sein, führt das dazu, dass die bisherige Einsatzdauer des Zeitarbeitnehmers bei dem Kunden weiter berücksichtigt/angerechnet werden muss.

### 4. Müssen Einsatzzeiten berücksichtigt werden, wenn der Zeitarbeitnehmer bereits durch ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an denselben Kunden überlassen wurde?

Ja. Grundsätzlich sind im Kundenbetrieb angefallene Einsatzzeiten zu berücksichtigen, wenn der Zeitarbeitnehmer bereits durch ein anderes Zeitarbeitsunternehmen an den jeweiligen Kunden überlassen wurde. Allerdings gilt auch hier die Unterbrechungsregelung: Liegt der letzte Einsatz bei demselben Kunden **mehr als 3 Monate** zurück, verfallen vorherige Einsatzzeiten.

### 5. Sind Einsatzzeiten, die in konzernverbundenen Unternehmen entstanden sind, anzurechnen?

Nein. Die Regelungen zum Entstehen eines gesetzlichen Equal Pay-Anspruchs nach 9-monatiger Einsatzdauer und zum Erreichen der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten sind nicht konzernbezogen ausgestaltet. Die Anrechnung von Einsatzzeiten des jeweiligen Zeitarbeitnehmers bei konzernverbundenen Unternehmen, mit denen ein eigenständiger AÜ-Vertrag geschlossen wurde, ist nicht vorgesehen.

### 6. Gibt es Abweichungsmöglichkeiten von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer?

Tarifverträge der Kundenbranche können abweichende Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer treffen, die tarifgebundene Kunden, die diesen Regelungen unmittelbar unterfallen, nutzen können. Solche Tarifverträge können die Regelung einer abweichenden Höchstüberlassungsdauer auch auf die betriebliche Ebene verlagern und es den Betriebsparteien ermöglichen, durch Betriebsvereinbarungen abweichende Höchstüberlassungsdauern zu regeln (sog. Öffnungsklausel). Auch tarifungebundenen Kundenbetrieben soll es möglich sein, abweichende Höchstüberlassungsdauern zu vereinbaren (siehe dazu im Einzelnen unter Punkt II auf Seite 2), allerdings ausschließlich auf Basis einer Betriebsvereinbarung. **Tarifungebundenen Kunden ohne Betriebsrat wird somit keine Abweichungsmöglichkeit von der Höchstüberlassungsdauer eröffnet.** Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen setzt immer eine tarifliche Grundlage voraus – das gilt sowohl für tarifgebundene als auch für tarifungebundene Kunden.

## 7. Was passiert, wenn die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird?

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer wird unwirksam, sobald die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird und es entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kundenbetrieb ab dem ersten Tag des Überschreitens der Höchstüberlassungsdauer.

Allerdings kann der Zeitarbeitnehmer das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kundenbetrieb verhindern, indem er binnen eines Monats nach Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer gegenüber seinem Arbeitgeber oder dem Kundenbetrieb schriftlich erklärt, dass er an seinem bisherigen Arbeitsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen festhält (sog. Widerspruchsrecht).

## 8. Kann ein Widerspruch zum Entstehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden bereits im Voraus erteilt werden?

Nein. Nach dem Regierungsentwurf soll ein im Voraus erklärter Widerspruch unwirksam sein.

## 9. Führt ein erklärter Widerspruch zur Ausdehnung der Höchstüberlassungsdauer?

Nein. Ein erklärter Widerspruch nach Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer führt lediglich dazu, dass kein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden zustande kommt. Die Höchstüberlassungsdauer kann hierdurch nicht ausgedehnt werden. Es besteht insoweit also kein „Wahlrecht“.

## 10. Kann bei Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen dauerhaft vom gesetzlichen Equal Pay abgewichen werden?

Nach dem Regierungsentwurf kann vom gesetzlichen Equal Pay-Anspruch für den gesamten Zeitraum einer Überlassung (bis zum Erreichen der Höchstüberlassungsgrenze) durch Branchenzuschlagstarifverträge abgewichen werden. Allerdings muss durch die Branchenzuschläge nach spätestens 15 Monaten Überlassungsdauer mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht werden, das als gleichwertig mit dem Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche durch die Tarifvertragsparteien festgelegt ist. Die aktuell geltenden Branchenzuschlagstarifverträge entsprechen den Anforderungen nach dem Gesetzentwurf (noch) nicht.

## 11. Muss das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammmitarbeiter angegeben werden?

Kommen bei der Überlassung keine Zeitarbeitstarifverträge zur Anwendung, gilt bereits nach jetziger Rechtslage gemäß § 12 AÜG, dass in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Arbeitnehmer im Kundenbetrieb festgehalten sein müssen.

Dies gilt zwar nicht, wenn – wie in den überwiegenden Fällen - bei der Überlassung Zeitarbeitstarifverträge angewendet werden. Da jedoch ein Abweichen vom gesetzlichen Equal Pay-Anspruch (also der Gleichstellung hinsichtlich des Arbeitsentgelts) nach 9-monatiger Einsatzdauer durch Zeitarbeitstarifverträge nicht mehr möglich ist [es sei denn, es gelten Branchenzuschlagstarifverträge], muss zumindest in den Fällen, in denen die Überlassung ohne Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen über 9 Monate hinaus geht, das Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammbeschäftigter im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag fixiert sein. Das ergibt sich aus § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG RegE i.V.m. § 8 Abs. 2 und Abs. 4 Satz 2 AÜG RegE.

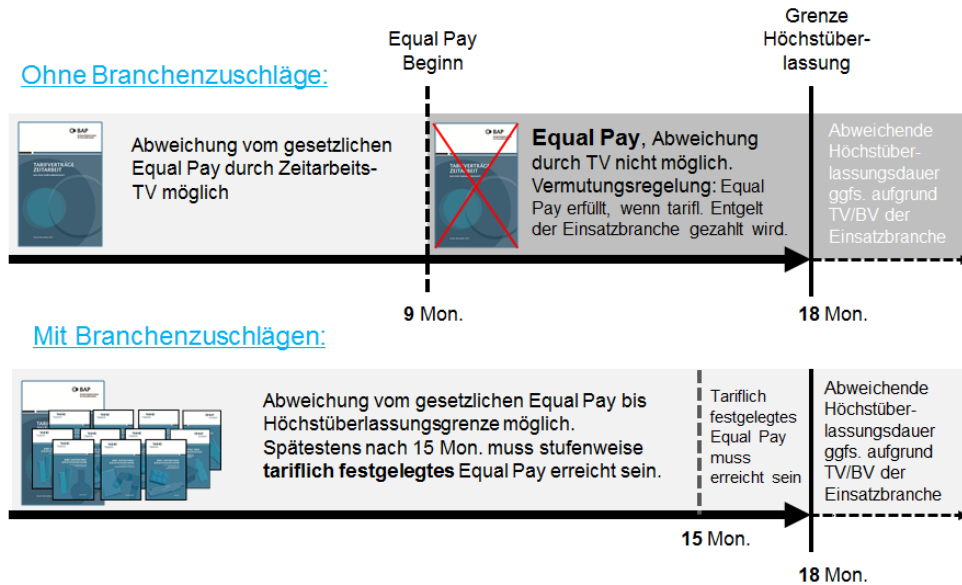
Die Mitwirkung der Kundenbetriebe ist insoweit also erforderlich. Zwar ist das Zeitarbeitsunternehmen gegenüber seinen Arbeitnehmern primärer Schuldner des Arbeitsentgelts, jedoch haften Kundenbetriebe – wie bereits nach bisheriger Rechtslage – gemäß § 28e Abs. 2 SGB IV subsidiär für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.



## Grafiken:

Equal Pay und die Vereinbarung abweichender Höchstüberlassungsdauern im Überblick

### Equal Pay im Überblick:



### Möglichkeit der Vereinbarungen abweichender Höchstüberlassungsdauern im Überblick:

