



AÜG-Reform 2017

Der Bundestag hat im vergangenen Oktober die AÜG-Reform 2017 verabschiedet, ab April 2017 gilt das Gesetz zur Neuregelung von Leiharbeit und Werkverträgen.

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ergeben sich deutliche Änderungen, die insbesondere Handwerksbetriebe, die auf Leiharbeit zurückgreifen, betreffen können.

- **Offenlegungspflicht** – Die Überlassung eines Leiharbeitnehmers muss ausdrücklich im Vertrag als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet sein, bevor der Leiharbeitnehmer überlassen oder tätig werden kann. Zusätzlich muss hierbei die Person des Arbeitnehmers konkretisiert werden. Außerdem muss der Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung über seine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer informiert werden.

Bei Verstößen droht eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro.

Mit diesen Offenlegungspflichten will der Gesetzgeber eine „verdeckte“ Arbeitnehmerüberlassung vermeiden und somit die sogenannten „Scheinwerkverträge“ unterbinden.

- **Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten** – Der Leiharbeitnehmer darf nicht mehr als 18 aufeinanderfolgende Monate bei demselben Entleiher arbeiten, abgesehen von abweichenden tarifvertraglichen Regelungen.

Auch hier droht bei Verstoß ein Bußgeld in Höhe von 30.000 Euro und im Zweifel sogar erlaubnisrechtliche Konsequenzen.

- **Verbot des Kettenverleihs** – Es ist nicht zulässig, dass der Entleiher den Leiharbeitnehmer wiederum an einen anderen Entleiher weiterverleiht.

Auch hier droht ein Bußgeld in Höhe von 30.000 Euro bei Nichtbeachtung.

- **Ergänzende Regelungen** – Weitere Änderungen sind unter anderem die Gleichstellung von Leiharbeitnehmern beim Arbeitsentgelt nach neun Monaten (Equal Pay) oder ein Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher.

Stand 05/2017