



NEWSLETTER

Ausgabe März/2017



Sehr geehrte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,

Endlich ist Ostern! Das Leben kehrt zurück in die Natur, das Gras wird grün, die Bäume beginnen zu blühen und überall kann man bunte Blumen sehen! Wir wünschen Ihnen, liebe Mitarbeiter, ein wunderschönes Osterfest!

Erholen Sie sich an den freien Tagen, genießen Sie die Frühlingssonne und das gute Essen.

Frohe Ostern Ihnen und Ihren Lieben wünscht Ihr Team von HR Management Personaldienstleistungen GmbH & CO.KG

Ab dem 01.04.2017 gibt es eine für Sie wichtige Gesetzesänderung, nähere Informationen entnehmen Sie bitte der Rückseite dieses Newsletters.

!!Freie Stellen zu besetzen!!

Unsere NL in **Offenburg** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Mitarbeiter in der Verpackung/Qualitätskontrolle (m/w) 2-3 Schicht, Mitarbeiterinnen in der Verpackung Pharma 3-Schicht, Mitarbeiter in der Maschinenbedienung 3-Schicht (m/w) und Staplerfahrer Hochregal und Seitenschub (m/w).

Unsere NL in **Gotha** sucht erfahrene CNC-Fräser (m/w), Werkzeugmacher, Instandhaltungsmechaniker (m/w) und Verfahrensmechaniker Kunststoff/Kautschuk für den Raum Gotha/Waltershausen/Ohrdruf. Weiterhin werden Staplerfahrer (FM/MX) (m/w) für den Raum Gotha/Erfurt und Schlosser/Schweißer aller Verfahren und Mechatroniker für den Raum Gotha gesucht.

Unsere NL in **Amberg** sucht Siebdrucker (m/w), Flachglasmechaniker (m/w), Betriebsschlosser (m/w) und Kraftfahrer (m/w) im Nahverkehr (Tagespendelbereich).

Wichtige Informationen zur Urlaubszeit

Bitte denken Sie daran Ihren Jahresurlaub rechtzeitig sowohl in Ihrem Einsatzunternehmen als auch mit HR Management abzustimmen. Entsprechende Anträge erhalten Sie in Ihrer Niederlassung oder auf unserer Homepage unter www.hrman.de.

Weitere Tipps und Ratschläge finden Sie auf unser Homepage unter www.hrman.de und auf unserer Facebook Seite.





WISSENSWERTES

Mitarbeiterinformation

Fragen und Antworten zum neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Der Gesetzgeber hat beschlossen, dass sich bei der Zeitarbeit Einiges ändern soll. So dürfen Mitarbeiter in der Zeitarbeit demnächst nicht mehr unbegrenzt an denselben Kunden überlassen werden. Es wird also eine sogenannte Überlassungshöchstdauer eingeführt. Außerdem wird es zukünftig einen Anspruch darauf geben, ab dem 10. Einsatzmonat so bezahlt zu werden, wie ein vergleichbarer Mitarbeiter im Kundenbetrieb (sogenanntes **Equal Pay**).

Nachfolgend sollen die wichtigsten Fragen, die sich aus Arbeitnehmersicht stellen, beantwortet werden.

Wie lange darf ein Zeitarbeitnehmer künftig an denselben Kunden überlassen werden?

Es wird eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von **18 Monaten** eingeführt. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter nicht länger als 18 Monate bei einem Kunden eingesetzt werden darf. Wurde er bereits von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen an denselben Kunden überlassen, werden diese Einsatzzeiten angerechnet. War der Mitarbeiter länger als drei Monate nicht beim selben Kunden eingesetzt, werden die Einsatzzeiten neu gezählt. Die 18-Monats-Frist wird frühestens **Ende September 2018** erreicht. So lange ist kein Einsatz hiervon betroffen.

Gibt es Ausnahmen von der 18-Monats-Frist?

Ja. Arbeitgeber und Gewerkschaften können für unterschiedliche Branchen längere Einsatzdauern vereinbaren. In welchen Branchen oder welchen Einsatzbetrieben das der Fall ist, erfahren Sie in Ihrer Niederlassung.

Darf der Mitarbeiter über die Überlassungshöchstdauer hinaus bei dem Kunden eingesetzt werden, wenn er das selber wünscht?

Nein, eine längere Überlassung ist auch dann nicht möglich.

Was bedeutet der Anspruch auf gleiche Bezahlung ab dem 10. Einsatzmonat?

Wenn der Zeitarbeitnehmer schon heute einen Einsatz hat, bei dem er Branchenzuschläge erhält, wird sich für diesen Mitarbeiter nicht viel ändern. Er erhält weiterhin schon nach vier bzw. sechs Wochen mehr Geld – und nicht, wie das neue Gesetz es vorsieht, erst ab dem 10. Monat, weil Branchenzuschlagstarife auch weiterhin ihre Gültigkeit behalten. Wurde der Mitarbeiter bereits von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen an denselben Kunden überlassen, werden diese Einsatzzeiten angerechnet. War der Mitarbeiter länger als drei Monate nicht beim selben Kunden eingesetzt, werden die Einsatzzeiten neu gezählt.

Ist der Mitarbeiter in einem Einsatz, für den es keinen Branchenzuschlag gibt, erhält er ab dem 10. Einsatzmonat so viel Arbeitsentgelt wie ein Mitarbeiter im Kundenunternehmen, der mit ihm vergleichbar ist. Dieser Fall wird frühestens 9 Monate nach Inkrafttreten des AÜG am 01.04.2017 eintreten. Sollte der vergleichbare Mitarbeiter beim Kunden weniger verdienen als der Zeitarbeitnehmer, erhält letzterer natürlich sein höheres Gehalt weiter.