



# INFO



Information für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Rastatt

## Teil 3

# ZUKUNFTSSICHERUNG DAIMLER

# SICHERHEIT

## FÜR ARBEITSPLÄTZE UND ENTGELT

### Zukunftssicherung Daimler

Fragen und Antworten - Fortsetzung...

**Was wird in der „Zukunftssicherung Daimler“ im Vergleich zur „Zukunftssicherung 2012“ fortgeführt, was hat sich geändert?**

**Klare Regeln für die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften in der Produktion**

Zum Gesamtpaket von Daimler MOVE gehören auch die Beschäftigungsbedingungen für Zeitarbeitskräfte. Ihr Einsatz trägt ebenfalls dazu bei, Schwankungen in der Auslastung auszugleichen.

Dabei wurde die aktuelle Regelung fortgeschrieben, so dass bis zu 8% Zeitarbeitskräfte bzw. befristet Beschäftigte im direkten Bereich eingesetzt werden können.

#### In Sondersituationen

– wie z.B. Produktanläufen – kann lokal und nur mit Zustimmung des örtlichen Betriebsrats die 8%-Quote für einen vereinbarten Zeitraum überschritten werden.

In diesem Fall erhalten alle Zeitarbeitskräfte in der Produktion am Standort nicht nur das vergleichbare Stundenentgelt der DaimlerMOVE-Beschäftigten, sondern auch für mindestens 12 Monate die Schichtzuschläge der Metall- und Elektroindustrie.

**Außerdem müssen Festeinstellungen vorgenommen werden, deren Zahl mit dem lokalen Betriebsrat vereinbart wird.**

#### Grundsätzlich gilt, dass

alle direkten Zeitarbeitskräfte in der Produktion, die an den Standorten der Daimler AG eingesetzt sind, ein Stundenentgelt erhalten, das dem Pauschalentgelt in Daimler MOVE entspricht.

Außerdem kooperiert Daimler nur mit ausgewählten Zeitarbeitsfirmen, die den hohen Anspruchsvoraussetzungen entsprechen, tarifgebunden sind und einen gültigen Rahmenvertrag erhalten haben.

Prozesse und Regelungen von Zeitarbeitskräften im indirekten Bereich sowie von Beschäftigten im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen sind von dieser Regelung ausgenommen.

Zu diesen Themen werden kurzfristig Gespräche zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat aufgenommen.

**• Dienstleistungstarifvertrag gilt unverändert weiter**

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die schon jetzt der Dienstleistungstarifvertrag gilt – das sind vorwiegend Gastronomiebetriebe, Druckereien oder Sicherheitsservice – ändert sich nichts.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bereiche bleiben im Unternehmen allerdings mit angepassten Konditionen, insbesondere höheren Arbeitszeiten.

Der Ergänzungstarifvertrag für industrienaher Dienstleistungsbereiche (DLTV) gilt weiter.

Die bestehenden Sonderregelungen für Daimler MOVE im Rahmen des DLTV gelten weiterhin mit der Maßgabe, dass als Obergrenze der Vergütung im zweiten Jahr der neue Stufenwert von **2.700 Euro** Anwendung findet.

**Der Schutz vor Fremdvergabe bleibt weiter erhalten!**

Fortsetzung folgt

# Wenn es zu viel wird... macht der Körper schlapp!



**Wer seine Arbeit schätzt, engagiert sich gerne über das gesunde Maß hinaus. Erst recht, wenn Not am Mann oder an der Frau ist. Auch wenn Aufträge sich türmen, Termine rutschen, Kunden warten und ein Projekt dringend abgeschlossen werden muss: Arbeitszeit ist Lebenszeit.**

Der Arbeitsalltag und die Abläufe haben sich in den letzten Jahren sehr verändert. Starre Arbeitszeiten gibt es bei Büroarbeitsplätzen nur noch selten.

Selbstverantwortung und hohe Flexibilität auf der einen, zunehmender Leistungsdruck und ausufernde Arbeitszeiten auf der anderen Seite gehören dazu.

Die Arbeitszeit steht in engem Zusammenhang mit der Lebensgestaltung: den Einkommens- und Lebensbedingungen, dem Zusammenleben mit anderen Menschen, der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit.

## **Arbeitszeit ohne Grenzen?**

In Deutschland sind die tatsächlichen Arbeitszeiten gegen den europäischen Trend gestiegen. In der Metall- und Elektroindustrie ist die durchschnittliche reale Wochenarbeitszeit abhängig von der Qualifikation:

Je höher die Qualifikation, desto höher auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit! Personalressourcen, Arbeitszeiten der Beschäftigten und

betriebliche Erwartungen sind oft nicht mehr aufeinander abgestimmt.

Für die Beschäftigten bedeutet das: Individuelle Zeitbedürfnisse bleiben auf der Strecke. Arbeitszeiten sind kaum planbar, werden kurzfristig verändert, richten sich nach Projektzielen, Kundenanforderungen oder sonstigen betrieblichen Erfordernissen.

Weit über zwei Drittel aller Unternehmen nutzen irgendeine Form von flexibler Arbeitszeitorganisation. Das kann zu überlangen Arbeitszeiten, Selbstaussbeutung und Überforderung führen. Gleichzeitig können jedoch gute betriebliche Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit mehr Zeitsouveränität bieten. Beispielsweise um Arbeits- und Lebenszeit gut unter einen Hut zu bringen.

## **Wenn es zu viel wird, macht der Körper schlapp**



Überlange Arbeitszeiten und Überforderung greifen die Gesundheit an. Fast jeder kennt das:

Mental erschöpft, braucht man einfach länger, um ein kniffliges Problem zu lösen oder eine Aufgabe gut zu erledigen.

Arbeitsmedizinisch ist erwiesen, dass bestimmte Symptome und Gesundheitsstörungen vermehrt im Zusammenhang mit zu langen Arbeitszeiten auftreten.

Dazu gehören nicht nur Rücken-, Nacken- und Kopfschmerzen. Die Infektanfälligkeit. Herzkrankheiten, Tinnitus und Hörsturz nehmen zu. Andere leiden unter Übermüdung, Schlafstörungen und psychischer Erschöpfung.

## **Zeit für die eigene Gesundheit**



Auch wenn sich die Arbeit auf dem Schreibtisch türmt und die Bänder in den Produktionshallen Tag und Nacht laufen:

Beschäftigte sollten sich Zeit für die eigene Gesundheit nehmen. Überstunden und Schichtarbeit lassen sich zwar nicht immer vermeiden, doch es gibt Möglichkeiten, die Arbeitszeit gesünder zu gestalten.

Dazu können Beschäftigte bei ihrem Betriebsrat oder ihrer IG Metall nachfragen.

**Maß halten und  
gesund bleiben**