



Brennpunkt extra

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Sindelfingen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorstand hat die Personalplanung für die nächsten zwei Jahre vorgelegt. Aus dieser Planung ergibt sich laut Unternehmen ein Personalüberhang von mehreren tausend Mitarbeitern. Besonders betroffen ist der Standort Sindelfingen. Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, seine Personalplanung mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, sondern legt diese einseitig fest. Basis dieser Planung sind neben realen Stückzahlreduzierungen auch KVP-Ziele, die noch nicht mit Maßnahmen belegt sind. Wir halten eine solche Vorgehensweise für sehr problematisch.

Ob und in welchem Umfang ein Personalabbau stattfindet, entscheidet letztlich das Unternehmen. Und der Vorstand geht ungeachtet aller Bedenken davon aus, dass nach vollzogener Personalanpassung die wirtschaftliche Situation von MCG wieder deutlich besser ist als derzeit. Im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 konnten wir im letzten Sommer allerdings absichern, dass dies nicht mittels betriebsbedingter Kündigungen, sondern allein sozialverträglich geschehen kann.

Im Vorfeld hat der Vorstand deshalb - wie bereits angekündigt - mit dem Gesamtbetriebsrat die Bedingungen verhandelt, zu denen Interessierte freiwillig aus dem Unternehmen ausscheiden können. Es ist damit ein Rahmen definiert worden, der für alle Werke und Niederlassungen gilt und der immer dann zur Anwendung kommt, wenn an einem Standort ein dauerhafter Personalüberhang besteht. Auch hierüber entscheidet das Unternehmen.

Aktuell sind besonders die Standorte Sindelfingen, Bremen und Untertürkheim betroffen. Auch an allen anderen PKW-Standorten sollen Angestellte und indirekte Arbeiter abgebaut werden. Es muss jetzt mit jedem einzelnen interessierten Beschäftigten eine für beide Seiten freiwillige Vereinbarung getro-

fen werden. Sollten allerdings die vom Unternehmen angestrebten Zahlen nicht erreicht werden, hat der Vorstand bereits angekündigt, über weitergehende Maßnahmen mit dem Betriebsrat verhandeln zu wollen. Dazu gehört u. a. eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich nach dem Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag.

Das wollen wir unbedingt vermeiden. Deshalb bitten wir alle Kolleginnen und Kollegen, sorgfältig zu prüfen, ob sie aufgrund ihrer persönlichen Umstände die Chance haben, von einem der jetzt vorliegenden Angebote Gebrauch zu machen.

Wie diese Angebote genau aussehen, wird in diesem BRENNPUNKT dargestellt.

Nach unserer Überzeugung ist der Personalabbau nur ein Mittel, um die Situation im Unternehmen zu verbessern. Wir fordern den Vorstand auf, alles zu tun, um auf den Märkten wieder erfolgreich zu sein und deutlich mehr Mercedes-Fahrzeuge verkaufen zu können. Dazu gehört auch die Prüfung aller denkbaren Produktvarianten. Um die Beschäftigung im Unternehmen zu sichern, muss außerdem Fremdfertigung, wie z. B. die an Magna Steyr vergebene Fertigung der Allradversion der E-Klasse, zurückgeholt werden. Im Mittelpunkt aller Anstrengungen aber muss eine weitere konsequente Verbesserung der Qualität unserer Produkte stehen.

Das Unternehmen hat alle Chancen, dies zu packen und damit den Stern auf allen Ebenen wieder strahlen zu lassen.

Ihr

Erich Klemm



Umsetzungsprozess in Sindelfingen

Werk 50

Die Aktion wird ab **6. Oktober** im **Gebäude 11** durchgeführt: Hier gibt es eine Infotheke, die von **7:00 bis 18:00 Uhr** besetzt sein wird. Außerdem werden hier in der Zeit von **8:00 bis 16:00 Uhr** individuelle Gespräche geführt. Alle Beschäftigten können das Informationsangebot im Gebäude 11 während der gesamten Aktionsdauer **bis einschließlich 31. März 2006** nutzen.

Am **6. und 7. Oktober 2005** finden für Schnellinteressierte exklusive Initiativtage statt.

HOTLINE für Werk 50:

Tel. 49357 und Tel. 2908

Die Leitungen sind ab 4.10. freigeschaltet.

Werk 59

Ab **6. Oktober** werden Gespräche im **Gebäude 50/1, 10. OG** (Ostseite) geführt. Im dortigen Back-Office besteht auch die Möglichkeit sich unverbindlich zu informieren.

HOTLINE für Werk 59:

9-11 Uhr und 14-16 Uhr
Tel. 82233





Verhandlungsergebnis

Das Verhandlungsergebnis der Unternehmensleitung und des Gesamtbetriebsrats beinhaltet vier Bausteine zum sozialverträglichen Personalabbau:

- freiwillige Ausscheidensvereinbarungen mit Abfindungen
- Altersteilzeit und Frühpensionierung
- Teilzeit
- Befristetes Ausscheiden aus dem Unternehmen mit Wiedereinstellungszusage (Sabbatical)

Die Bedingungen sind für alle Beschäftigten der DaimlerChrysler AG einheitlich geregelt. Zunächst soll das Programm nur in der Mercedes Car Group (MCG) angewendet werden. In den Verhandlungen hat der Gesamtbetriebsrat erreicht, dass Ausbildungszeiten bei Ermittlung der Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet werden.

Freiwillige Ausscheidensvereinbarungen mit Abfindungen

Grundsätzlich gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Das bedeutet, weder Unternehmen noch Mitarbeiter können verpflichtet werden, eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.

Höhe der Abfindung für Beschäftigte bis 39 Jahre

Die Höhe der Abfindung von Beschäftigten dieser Altersgruppe hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und nach mindestens vier Jahren auch von der Höhe des individuellen Brutto-Monatsentgelts ab.

Ausscheidende Beschäftigte erhalten einen von der Betriebszugehörigkeit abhängigen Sockelbetrag:

- bis zu 10 Jahren **10.000 Euro**
- bei 11 bis 14 Jahren **15.000 Euro** und
- ab 15 Jahren **20.000 Euro**

Alle Beschäftigten unter 40 Jahren, die dem Unternehmen mindestens 4 Jahre angehören, erhalten zusätzlich zum Sockelbetrag zwei Brutto-Monatsentgelte pro Beschäftigungsjahr. Höchstgrenze sind allerdings 18 Brutto-Monatsentgelte ab 12 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Die Höhe der Abfindungszahlung ist insgesamt auf maximal **250.000 Euro** begrenzt.

Höhe der Abfindung für Beschäftigte ab 40 bis 52 Jahre

Die Höhe der Abfindung für Beschäftigte dieser Altersgruppe hängt neben dem individuellen Brutto-Monatsentgelt ausschließlich vom Lebensalter ab. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit spielt bei diesem Personenkreis keine Rolle.

Die Betroffenen erhalten einen einheitlichen Sockelbetrag von **20.000 Euro**.

40-jährige Beschäftigte erhalten zusätzlich 20 Brutto-Monatsentgelte. Die Zahl der Bruttomonatsentgelte wächst mit jedem weiteren Lebensjahr um zwei weitere Bruttomonatsentgelte. Das heißt, dass ein 52-Jähriger neben dem Sockelbetrag von **20.000 Euro** zusätzlich 44 Brutto-Monatsentgelte als Abfindung

erhält. Auch für Beschäftigte dieser Altersgruppe liegt die Obergrenze der Abfindungszahlung bei maximal **250.000 Euro**.

Turbo-Regelung bei schnellem Vertragsabschluss:

- Bei Unterschrift bis 31. Dezember 2005 erhöht sich der Betrag um 10 % der individuellen Abfindungssumme, mindestens aber um **17.500 Euro**.
- Bei Unterschrift zwischen dem 1. Januar 2006 und dem 31. März 2006 erhöht sich der Betrag um 5 % der individuellen Abfindungssumme, mindestens jedoch **8.750 Euro**.

Dieser so genannte Turbo beträgt im Höchstfall **25.000 Euro** und wird zusätzlich zur Abfindung gewährt.

Die Abfindungssumme kann also maximal einen Betrag von **275.000 Euro** (max. **250.000 Euro** Abfindung plus max. **25.000 Euro** Turbo on top) erreichen.

Placementberatung - Jobvermittlung auf eigenen Wunsch

Beschäftigte, die mit Abfindung aus dem Unternehmen ausscheiden, haben die Möglichkeit, sich durch eine so genannte Placementberatung auf einen anderen Arbeitsplatz (außerhalb des Unternehmens) oder an ein Zeitarbeitsunternehmen vermitteln zu lassen. Außerdem unterstützt die Placementberatung bei der Existenzgründung. Nach Unterschrift der Ausscheidensvereinbarung kann die

Placementberatung 6 Monate lang bei vollen Bezügen und Freistellung von der Arbeit in Anspruch genommen werden. Den Beschäftigten entstehen pauschal Kosten in Höhe eines Bruttomonatsentgelts, die im Falle eines Misserfolgs rückerstattet werden.

Sollte eine Vermittlung vor Ablauf der 6 Monate zustande kommen, wird eine Erfolgsprämie gewährt. Sie beträgt 50 % eines Bruttomonatsentgelts, das bis zur maximalen Laufzeit von 6 Monaten bezahlt worden wäre. Alle Beschäftigten, die sich für einen Ausscheidungsvertrag interessieren, erhalten eine Erstberatung.

Frühpensionierung und Altersteilzeit

Beschäftigte, die das 53. Lebensjahr vollendet haben, können ab dem 1. Februar 2006 ein Angebot zur Frühpensionierung annehmen.

Sie erhalten eine Abfindung, die auf Basis von 80 % des bisherigen individuellen Nettoentgelts bis zum frühestmöglichen Rentenzugang berechnet wird.

Was dem einzelnen Frühpensionär tatsächlich zur Verfügung stehen wird, hängt unter anderem von der jeweiligen individuellen Steuersituation ab und sollte unbedingt mit einem Steuerberater individuell geklärt werden. Das Unternehmen sichert außerdem zu, einen Ausgleich zu schaffen, falls sich die Rechtslage bzw. die Sperrzeiten seitens der Arbeitsverwaltung ändern. So wird den Beschäftigten Planungssicherheit garantiert.

Auch bei der Frühpensionierung soll eine Turboregelung den schnellen Entschluss zusätzlich honorieren: Beschäftigte, die zwischen dem 1. Februar 2006 und dem 31. März 2006 eine Frühpensionierungsvereinbarung abschließen, erhalten zusätzlich **10.000 Euro**.

Die Altersteilzeit wird zu den bisherigen Bedingungen unverändert fortgesetzt. Die Zahl der Altersteilzeitplätze ist vorübergehend nicht begrenzt.

Teilzeit und Sabbaticals

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit für mindestens 3 Jahre um mindestens 10 Stunden pro Woche reduzieren, erhalten dafür eine "Abfindung" von zwei Bruttomonatsentgelten.

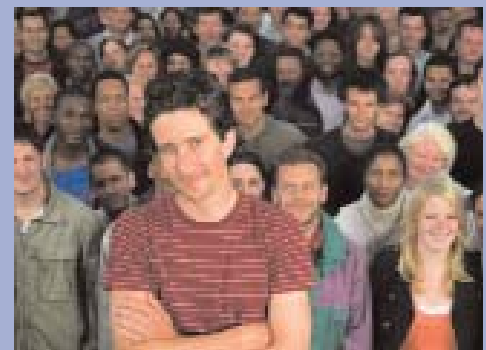
Beschäftigte, die ihr Arbeitsverhältnis für 3 bis 5 Jahre mit Wiedereinstellungsanspruch ruhen lassen (Sabbatjahre), erhalten pro Jahr der Freistellung **1.000 Euro** "Abfindung".

Interne Wechsel

Alle Beschäftigten, die kapazitätsbedingt an einen anderen DaimlerChrysler-Standort bzw. zu einer Konzerntochter wechseln, erhalten für diesen Wechsel pauschal **10.000 Euro**. Außerdem trägt das Unternehmen die Kosten für den Umzug, falls erforderlich.

Beispiele Abfindungen auf Basis 3.200 €

Bis Alter 39



1 Jahr Betriebszugehörigkeit
Abfindung: 10.000 EURO (= Sockel)
Mit Turbo 1: 27.500 EURO

4 Jahre Betriebszugehörigkeit
(10.000 €+ 2 BME)
Abfindung: 16.400 EURO
Mit Turbo 1: 33.900 EURO

Ab 15 Jahre Betriebszugehörigkeit
(20.000 € (=Sockel) + 18 BME)
Abfindung: 77.600 EURO
Mit Turbo 1: 95.100 EURO

Ab Alter 40



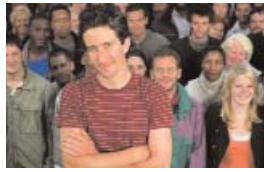
Alter 44 Jahre (20.000 €+ 28 BME)
Abfindung: 109.600 EURO
Mit Turbo 1: 127.100 EURO

Alter 52 Jahre (20.000 €+ 44 BME)
Abfindung: 160.800 EURO
Mit Turbo 1: 178.300 EURO



ABFINDUNGSLEISTUNGEN (ggf. plus TURBO)

BIS **39** JAHRE



BZ	SOCKEL	BME
<3	10.000	-
4	10.000	2
5	10.000	4
6	10.000	6
7	10.000	8
8	10.000	10
9	10.000	12
10	10.000	14
11	15.000	16
12	15.000	18
13	15.000	18
14	15.000	18
ab 15	20.000	18

BZ: Jahre der Betriebszugehörigkeit

AB **40** JAHREN



ALTER	SOCKEL	BME
40	20.000	20
41	20.000	22
42	20.000	24
43	20.000	26
44	20.000	28
45	20.000	30
46	20.000	32
47	20.000	34
48	20.000	36
49	20.000	38
50	20.000	40
51	20.000	42
52	20.000	44

BME: Bruttomonatsentgelt



Alter 29 Jahre,
4 Jahre Betriebszugehörigkeit,
(10.000 €+ 2 BME)
Abfindung: 22.000 EURO
Turbo MCG: 17.500 EURO
Mögliche Gesamtabfindung
MCG: 39.500 EURO

Beispiele Abfindungen auf Basis 6000 €



Alter 39 Jahre,
19 Jahre Betriebszugehörigkeit,
(20.000 €+ 18 BME)
Abfindung 128.000 EURO
Turbo MCG 17.500 EURO
Mögliche Gesamtabfindung
MCG: 145.500 EURO



Alter 50 Jahre,
(20.000 €+ 40 BME)
Abfindung: 250.000 EURO
Turbo MCG: 25.000 EURO
Mögliche Gesamtabfindung
MCG: 275.000 EURO