



**Presseinformation
XX. Oktober 2005**

Ansprechpartnerin: Silke Ernst, Kommunikation Gesamtbetriebsrat, Tel. +49 (0) 7031 – 90 - 81523

Rahmenbetriebsvereinbarung zum sozialverträglichen Personalabbau im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 abgeschlossen

- ◆ Personalabbau ausschließlich durch sozialverträgliche Maßnahmen. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgeschlossen.
- ◆ Unternehmen entscheidet über Anwendung an Standorten mit dauerhaften Personalüberhängen.
- ◆ Konditionen für Frühpensionierungen, freiwillige Ausscheidensvereinbarungen, Teilzeit und Sabbatical vereinbart.
- ◆ Angebot zum beschäftigungsorientierten Ausscheiden (Placement)
- ◆ Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „Zukunftssicherung 2012 bewährt sich jetzt. Vom Unternehmen ausgewiesene Personalüberhänge zum Teil nicht mit Maßnahmen belegt.“

Stuttgart. Vorstand und Gesamtbetriebsrat der DaimlerChrysler AG haben eine Rahmenbetriebsvereinbarung zum sozialverträglichen Personalabbau im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 abgeschlossen. Darin sind für alle Werke und Niederlassungen die Konditionen für freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen geregelt. An welchem Standort die Rahmenbetriebsvereinbarung auf Grund von dauerhaften Personalüberhängen konkret zur Anwendung kommt, entscheidet jeweils das Unternehmen.

Vereinbart wurden Angebote zur Frühpensionierung, zum freiwilligen Ausscheiden mit Abfindung, zu Teilzeit und Sabbatical (befristetes Ausscheiden aus dem Unternehmen mit Wiedereinstellungszusage). Außerdem wird es interessierten Beschäftigten ermöglicht, die Beratung und Betreuung durch ein so genanntes „Placement“ in Anspruch zu nehmen. Hier wird der Versuch unternommen, die Betroffenen auf eine neue Stelle außerhalb des Unternehmens zu vermitteln, bzw. sie bei einer Existenzgründung zu unterstützen.

Für die Anwendung der Maßnahmen gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit; d.h. weder Unternehmen noch Mitarbeiter können verpflichtet werden, eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben aufgrund der Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 ausgeschlossen.

Aktuell soll die Vereinbarung an allen Standorten der Mercedes Car Group zur Anwendung kommen.

Der Vorstand hat dem Gesamtbetriebsrat eine Personalplanung für die nächsten zwei Jahre vorgelegt, die besonders an den Standorten Sindelfingen, Bremen und Untertürkheim z. T. deutliche Personalüberhänge ausweist. Basis dieser Planung sind neben realen Stückzahlansparungen auch Rationalisierungsziele, die derzeit noch nicht mit Maßnahmen belegt sind.

Erich Klemm, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „Das Unternehmen weist derzeit Personalüberhänge in MCG aus, die zum Teil auf Annahmen bezüglich künftiger Rationalisierungsfortschritte beruhen. Es ist also beabsichtigt, zuerst Personal abzubauen und dann erst im Nachgang die Maßnahmen zu suchen, die diesen Abbau rechtfertigen. Ein solches Vorgehen halten wir für höchst problematisch. Durch die Zukunftssicherung 2012 ist auf jeden Fall abgesichert, dass der Personalabbau allein mit sozialverträglichen Maßnahmen

erfolgen muss. Damit bewährt sich die im letzten Sommer hart erkämpfte Vereinbarung. Die Angebote für freiwilliges Ausscheiden konnten wir nur deshalb vereinbaren, weil betriebsbedingte Kündigungen im Unternehmen weiterhin ausgeschlossen bleiben.“

Der Gesamtbetriebsrat informiert

Rahmenbetriebsvereinbarung zum sozialverträglichen Personalabbau im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 abgeschlossen

- ◆ Personalabbau ausschließlich durch sozialverträgliche Maßnahmen. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgeschlossen.
- ◆ Konditionen für Frühpensionierungen, freiwillige Ausscheidensvereinbarungen, Teilzeit und Sabbatical vereinbart.
- ◆ Aktuell kommt die Vereinbarung nur bei MCG zur Anwendung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Der Vorstand hat die Personalplanung für die nächsten zwei Jahre vorgelegt. Aus dieser Planung ergibt sich laut Unternehmen in der Mercedes Car Group (MCG) ein Personalüberhang von mehreren tausend Mitarbeitern. 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. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) hält eine solche Vorgehensweise für sehr problematisch.

Ob und in welchem Umfang ein Personalabbau stattfindet, entscheidet letztlich das Unternehmen. Im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 konnten GBR und IG Metall im letzten Sommer allerdings absichern, dass dies nicht zu betriebsbedingten Kündigungen führt, sondern allein sozialverträglich geschehen kann.

Im Vorfeld hat der Vorstand deshalb mit dem GBR 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 den anderen PKW-Standorten sollen Angestellte und Indirekte Arbeiter abgebaut werden. Es muss jetzt mit jedem einzelnen interessierten Beschäftigten eine für beide Seiten freiwillige Vereinbarung getroffen werden. Sollten allerdings die vom Unternehmen angestrebten Zahlen nicht erreicht werden, hat der Vorstand bereits angekündigt, über weitergehende Maßnahmen mit dem Gesamtbetriebsrat verhandeln zu wollen. Dazu gehört u.a. eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich nach dem Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag.

Das will der GBR vermeiden. Deshalb die Bitte an alle Kolleginnen und Kollegen: Prüfen sie bitte sorgfältig, ob sie aufgrund ihrer persönlichen Umstände die Chance haben, von einem der jetzt vorliegenden Angebote Gebrauch zu machen.

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 damit deutlich mehr Mercedes-Fahrzeuge verkaufen zu können. Dazu gehören auch die Prüfung aller denkbaren Produktvarianten und die konsequente Verbesserung der Qualität unserer Produkte. Um die Beschäftigung im Unternehmen zu sichern, muss außerdem Fremdfertigung wieder zurückgeholt werden. Das Unternehmen hat alle Chancen, dies zu packen und damit den Stern auf allen Ebenen wieder strahlen zu lassen.

Erich Klemm
Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Sozialverträglicher Personalabbau in der DCAG geregelt

Vereinbarung zum Personalabbau tritt derzeit nur für MCG in Kraft Zukunftssicherung 2012 gilt

Die im letzten Jahr zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung abgeschlossene Vereinbarung zur "Zukunftssicherung 2012" schließt betriebsbedingte Kündigungen aus. Der Vorstand hat sich eindeutig zur Einhaltung aller Regelungen aus der Zukunftssicherung bekannt.

Die Unternehmensleitung plant in den nächsten Monaten einen Personalabbau im größeren Umfang in der Sparte MCG.

Auf Basis der Zukunftssicherung 2012 hat der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung nun eine Rahmenvereinbarung zum sozialverträglichen Personalabbau abgeschlossen. Hierin wurden Bedingungen für ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen festgelegt. Dies umfasst Frühpensionierungen, Altersteilzeit, Aufhebungsverträge mit Abfindungen und ein Angebot zur Beratung bei Arbeitsplatzsuche ("Placement") sowie zeitlich befristete Teilzeit und Auszeiten ("Sabbaticals").

- Die Rahmenvereinbarung gilt für die gesamte DCAG im Falle von kapazitätsbedingtem Personalabbau
- Die Vereinbarung wird jeweils nur für die Bereiche in Kraft gesetzt, in denen Personalabbau ansteht.
- Angebote zum Ausscheiden basieren auf Freiwilligkeit

Für den Gesamtbetriebsrat:

Erich Klemm
(GBR-Vorsitzender)

Stefan Schwaab
(stellv. GBR-Vorsitzender)

REGELUNGSINHALTE

FRÜHPENSIONIERUNG

- ab Alter 53
- auf Basis 80% des Nettoentgelts

ALTERSTEILZEIT

- Weiterführung bei bisherigen Konditionen

AUFHEBUNGSVERTRÄGE MIT ABFINDUNGSLEISTUNGEN

Es gelten folgende Grundsätze:

- Höhe abhängig von Betriebszugehörigkeit und/oder Alter
 - "doppelte Freiwilligkeit": Zustimmung beider Seiten notwendig
 - Sockelbetrag: 10.000€ - 20.000€ (je nach Alter bzw. Betriebszugehörigkeit)
 - Obergrenze: 250.000 €
 - Zusätzliches Angebot einer Beratung bei Arbeitsplatzsuche
 - bei Bedarf "Turboregelung" als zusätzlicher finanzieller Anreiz bei kurzfristiger Unterschrift: (Turboregelung MCG: Bei Vertragsabschluss bis 31.12.2005: zusätzlich 10% der Abfindungssumme, mind. 17.500 €, max. 25.000€)
- Frühpensionierung: 10.000€ bei Abschluss zwischen 1.2. - 31.3.2006)

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 JAHRE ▼

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

Teilzeit

Bei Reduzierung der Arbeitszeit um mindestens 10 Std./Woche für mindestens 3 Jahre: Abfindung von 2 Bruttomonatsentgelten.

Sabbatical

3-5 Jahre mit Wiedereinstellungsanspruch: 1.000€ Abfindung pro Jahr der Freistellung

Mobilitätspauschale

Bei kapazitätsbedingtem Wechsel zwischen Standorten oder zu Konzerntöchtern Pauschale von 10.000€ plus Erstattung der Umzugskosten, falls notwendig.

Vereinbarung

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat vereinbaren nachstehend Inhalt und Verfahren eines sozialverträglichen Personalabbaus im Sinne von Ziff. 2 Abs. 1 der Vereinbarung Zukunftssicherung 2012. Die Vereinbarung bezieht sich nur auf freiwillige Ausscheidensvereinbarungen und vergleichbare freiwillige Vereinbarungen.

1. Konditionen für die Berechnung von Abfindungsleistungen

Für einvernehmliche Ausscheidensvereinbarungen gelten folgende Bedingungen bei der Berechnung von Abfindungen, die für den Verlust des Arbeitsplatzes gewährt werden.

1.1. Sockel- und Zusatzbeträge vor Vollendung des 40. Lebensjahres

Es wird ein Sockelbetrag in Höhe von 10.000 € gewährt.

Ab der Vollendung von 10 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Sockelbetrag auf 15.000€

Ab der Vollendung von 15 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Sockelbetrag auf 20.000€

Zusätzlich werden ab der Vollendung von 4 Jahren Betriebszugehörigkeit 2 Bruttomonatsentgelte gewährt. Für jedes weitere vollendete Jahr Betriebszugehörigkeit kommen 2 Bruttomonatsentgelte hinzu; ab 12 Jahren Betriebszugehörigkeit werden 18 Bruttomonatsentgelte gewährt.

1.2. Sockel- und Zusatzbeträge ab der Vollendung des 40. Lebensjahres

Ab dem vollendeten 40. Lebensjahr bis vor Vollendung des 53. Lebensjahres gibt es einen Sockelbetrag in Höhe von 20.000 €

Zusätzlich werden ab dem vollendeten 40. Lebensjahr 20 Bruttomonatsentgelte gewährt. Für jedes weitere vollendete Lebensjahr kommen bis vor vollendetem 53. Lebensjahr 2 Bruttomonatsentgelte hinzu.

Die Abfindungsbeträge sind in Anlage 1 dargestellt.

1.3. Obergrenze

Für die Abfindungszahlungen gilt eine Obergrenze von 250.000 €

1.4. Berechnungsgrundlage und Fälligkeit

Berechnungsgrundlage ist das Bruttomonatsentgelt ohne Einmalzahlungen des Monats, in dem die Ausscheidensvereinbarung abgeschlossen wird. Hinzu kommen gegebenenfalls Zuschläge, die laufend in gleicher Höhe gezahlt werden sowie gegebenenfalls pauschalierte Zuschläge entsprechend den durchschnittlichen standortbezogenen Zuschlagsfaktoren für Dauernachtschicht bzw. Wechselschicht. Für Beschäftigte in Elternzeit oder Familienzeit ist das letzte Bruttomonatsentgelt vor dem Ausscheiden in die Elternzeit bzw. Familienzeit zugrunde zu legen. Für Auszubildende unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung gilt die Regelung in Ziff. 1.1 entsprechend, dabei ist die Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen.

Die Abfindungsbeträge gem. Ziffer 1.1. und 1.2. sind jeweils Bruttobeträge, Abgaben sind vom Beschäftigten zu tragen.

Zeitkonten sind vor dem Ausscheiden nach Möglichkeit auszugleichen; ein noch verbleibender positiver Saldo ist auszubezahlen; ein noch negativer Saldo bleibt unberücksichtigt.

Die Abfindung ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Im Fall der Inanspruchnahme einer Placementberatung wird der steuerfreie Teil der Abfindung in der Regel mit der Abrechnung des Kalendermonats ausbezahlt, in dem die Ausscheidensvereinbarung abgeschlossen wird.

2. Gestaltung der Placement-Beratung

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, die Ausscheidensvereinbarungen mit einer Placement-Beratung zu verbinden. Die Placement-Beratung umfasst die Beratung bei der Arbeitsplatzsuche, die Vermittlung eines Arbeitsplatzes, das Angebot eines Zeitarbeitsplatzes sowie die Beratung über Existenzgründungen. Bei der Übernahme in eine Zeitarbeitsfirma aufgrund der Placement-Beratung verpflichtet sich DaimlerChrysler diesen ehemaligen Beschäftigten innerhalb von 3 Jahren nicht in einem Zeitarbeitsverhältnis auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz einzusetzen.

Über die Placementleistungen werden alle interessierten Mitarbeiter informiert (Placement-Erstinformation).

Voraussetzung für die Placement-Beratung ist der vorherige Abschluss einer Ausscheidensvereinbarung. Wird eine Ausscheidensvereinbarung in Kombination mit einer Placement-Beratung geschlossen, endet das Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten nach Abschluss der Ausscheidensvereinbarung, gerechnet ab dem Monatsersten des Folgemonats. Es endet jedoch vorzeitig, wenn innerhalb dieser Frist ein neues Arbeitsverhältnis geschlossen und angetreten wird.

Im Fall der Kombination der Ausscheidensvereinbarung mit der Placement-Beratung reduziert sich die Abfindungssumme gem. Ziffer 1.1. bis 1.3. um maximal 6 Bruttomonatsentgelte im Sinne von Ziff. 1.4 Satz 1 und 2 sowie pauschal um 1 Bruttomonatsentgelte für die Placement-Beratung.

Ist das Placement vor Ablauf von 6 Monaten nach Abschluss der Ausscheidensvereinbarung erfolgreich, erhält der Mitarbeiter eine zusätzliche Abfindung i.H. von 50 % der Bruttomonatsentgelte gemäß Ziff. 1.4 Satz 1 und 2, die in der Zeit ab vorzeitigem Austritt bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Abschluss gewährt worden wären. Diese zusätzliche Abfindung erhöht die Abfindung wegen Verlust des Arbeitsplatzes gem. Ziffer 1.1. bzw. 1.2. dieser Vereinbarung.

In Härtefällen erhöht sich die Abfindung pauschal um 1 Bruttomonatsentgelt. Ein Härtefall liegt vor, wenn bis spätestens 6 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Placement nicht erfolgreich war.

Das Verfahren ist in Anlage 2 dargestellt.

3. Altersteilzeit und Frühpensionierungen

Für den Abschluss von Altersteilzeitverträgen gilt die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 24.07.2000 und deren ergänzende Regelungen.

Für den Abschluss von Frühpensionierungsvereinbarungen gelten die in Anlage 3 dargestellten Bedingungen. Die Frühpensionierungsleistungen berechnen sich ab Austritt bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn. Eine Frühpensionierung kann frühestens ab Vollendung des 53. Lebensjahres geschlossen werden.

4. Mobilitätspauschale

Bei einem Standortwechsel innerhalb der DC-AG, der auf einem kapazitätsbedingten Personalabbau beruht und gleichzeitig ein Wechsel in eine andere betriebsverfassungsrechtliche Einheit ist, sowie bei einem Wechsel zu einer Konzerntochtergesellschaft werden pauschal 10.000 € bezahlt. Dies gilt auch für eine dauerhafte Beschäftigung von Jungfachkräften im Sinne von Satz 1 nach Abschluss der Ausbildung. Hinzu kommen die tatsächlichen Kosten für einen Umzug, wenn bei dem Standortwechsel ein Umzug erforderlich wird. Hiermit sind alle Leistungen des Unternehmens aus Anlass eines Standortwechsels bzw. eines Wechsels innerhalb des Konzerns abgegolten.

5. Verfahren

Die Initiative zum Abschluss von Ausscheidensvereinbarungen nach Ziff. 1 bis 4 und 6 kann vom Beschäftigten und von den jeweils zuständigen Führungskräften sowie vom Personalbereich kommen. Es besteht kein Anspruch des Beschäftigten auf Abschluss

einer Ausscheidensvereinbarung, sowohl der Beschäftigte als auch das Unternehmen können den Abschluss einer Ausscheidensvereinbarung ablehnen.

6. Teilzeitförderung/Sabbaticals

Beschäftigte die ihre Arbeitszeit um mindestens 10 Stunden/Woche für mindestens 3 Jahre reduzieren, erhalten mit Abschluss des Teilzeitarbeitsvertrages eine einmalige Abfindung in Höhe von 2 Bruttomonatsentgelten, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe gegen die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit sprechen.

Beschäftigte können ein Sabbatical von mindestens 3, maximal 5 Jahren in Anspruch nehmen, wenn dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Beschäftigte erhält einen Wiedereinstellungsanspruch auf einen Arbeitsplatz mit der gleichen Eingruppierung wie sein letzter Arbeitsplatz. Mit Abschluss der Ausscheidensvereinbarung erhält der Beschäftigte eine Abfindung von 1. 000 € pro Jahr Sabbatical.

7. Firmenangehörigengeschäft

Beschäftigte, die aus dem Arbeitsverhältnis bei DaimlerChrysler ausgeschieden sind, können noch weitere 15 Kalendermonate an dem Firmenangehörigengeschäft zu den jeweils gültigen Bedingungen teilnehmen. Für Frühpensionierung gelten die jeweils gültigen Bestimmungen. Die Unternehmensleitung prüft geeignete Möglichkeiten, die Beschäftigten, die eine unverfallbare Anwartschaft haben, darüber hinausgehend im Firmenangehörigengeschäft zu berechtigen.

8. Einzubeziehende Bereiche

Die Vereinbarung und deren Leistungen gelten in der DaimlerChrysler AG.

Die Unternehmensleitung definiert die jeweils konkret einzubeziehenden Bereiche sowie die jeweiligen Vereinbarungs- und Ausscheidenszeiträume und informiert hierüber den Gesamtbetriebsrat und den zuständigen örtlichen Betriebsrat; hierüber wird mit dem Gesamtbetriebsrat bzw. dem zuständigen örtlichen Betriebsrat beraten. Die in dieser Vereinbarung genannten Regelungen und Bedingungen gelten nur innerhalb der festgelegten Aktionszeiträume in den beschriebenen Bereichen. In allen anderen Bereichen gelten die Konditionen innerhalb der festgelegten Zeiträume nur, wenn entsprechende Versetzungsketten zustande kommen.

In diesem Zusammenhang ist das geplante Personalabbauvolumen anhand der Personalplanung darzustellen und mit dem Gesamtbetriebsrat zu beraten. Dies wird auch dem zuständigen örtlichen Betriebsrat erläutert und mit ihm beraten.

9. Weitere Schritte

Können die Personalabbauziele nicht mit den unter Ziff. 1 bis 3. genannten Maßnahmen erreicht werden, werden Unternehmensleitung und zuständiger Betriebsrat nach Ablauf der nach Ziff. 8 definierten Zeiträume unverzüglich Verhandlungen unter anderem über eine befristete Arbeitszeitverkürzung nach Maßgabe des Beschäftigungssicherungstarifvertrages (Ziff. 2 Abs. 3 Zukunftssicherungsvereinbarung) aufnehmen.

10. Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt am 01.10.2005 in Kraft und endet am 31.12. 2011; sie kann erstmals mit einer Frist von 3 Monaten zum 31.12.2008 gekündigt werden; sie hat den Rechtscharakter einer Vereinbarung gem. § 112 BetrVG und entfaltet keine Nachwirkung.

Stuttgart, 28.09.2005

Dr. Zetsche

Fleig

Klemm

Schwaab

DaimlerChrysler AG

Gesamtbetriebsrat

Anlagen:

- Anlage 1 Konditionen
- Anlage 2 Placementprozess
- Anlage 3 Übersicht Frühpensionierung
- Anlage 4 Muster Frühpensionsvertrag

Protokollnotiz:

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat vereinbaren für den Personalabbau in MCG, dass die Placementangebote, Ausscheidensvereinbarungen und sonstigen Angebote in der Zeit vom 4.10.2005 bis voraussichtlich 31.03. 2006 den Beschäftigten unterbreitet werden. Unternehmensleitung, Führungskräfte und Betriebsräte unterstützen aktiv den Personalanpassungsprozess.

Einbezogen sind folgende Bereiche: **MCG/P** einschließlich der Werke **10, 40** (inkl. PPA), **50** (inkl. KT), **54, 67, 68** und **PP, ITP, MCG/Q, MCG/D, MCG/M, MCG/L, MEP, MCG/Com und DCVD**.

Für diesen Aktionszeitraum gilt - mit Ausnahme der Niederlassungen - folgende „Turboregelung“:

Bei einer Unterzeichnung einer Ausscheidensvereinbarung bis zum 31.12. 2005 werden die Abfindungszahlungen nach Ziff. 1 um 10 %, mindestens aber um 17.500 €aufgestockt.

Bei einer Unterzeichnung einer Ausscheidensvereinbarung bis zum 31.03.2006 werden die Abfindungszahlungen nach Ziff. 1 um 5 % , mindestens aber um 8.750 €aufgestockt.

Die Abfindungszahlungen werden bis zur Obergrenze von 250.000 €berücksichtigt

Zum Abschluss einer Frühpensionierungsvereinbarung wird eine Einmalzahlung von 10.000 € gewährt; der Vereinbarungszeitraum beginnt am 01.02.2006 bis 31.03.2006.

Auszubildende, die nach Ziff. 1.4 ausscheiden, erhalten keine Turboprämie.

Stuttgart, 28.09.2005

Dr. Zetsche

Fleig

Klemm

Schwaab

DaimlerChrysler AG

Gesamtbetriebsrat