

# VEREINBARUNG

**4**

Ein Teil der erforderlichen Personalanpassungsmaßnahmen soll z. B. durch

- Verstärkte Nutzung von Altersteilzeit
- Zeitweise Abordnungen in andere DC-Werke in Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz
- Versetzungen innerhalb des POS-Werkes Mannheim
- Aufhebungsvereinbarungen sowie Frühpensionierungen
- Kurzarbeit
- Dauerhafte Vermittlung in andere DC-Werke
- Arbeitszeitverkürzung

erfolgen. Eine eventuell notwendig werdende kollektive Arbeitszeitverkürzung gilt als ultima ratio. Der Betriebsrat wird die Beteiligten aktiv unterstützen.

**5**

Es wird angestrebt, alle künftigen Personalbedarfe, einschließlich der aus den neuen Geschäftsaktivitäten, vorrangig den überhängigen Mitarbeitern aus der Kabelsatzfertigung bzw. aus der Auffangstruktur anzubieten. Die dort verbrachten Zeiten werden als DaimlerChrysler-Dienstzeiten angerechnet und sichern die Ansprüche auf alle betrieblichen Leistungen, inklusive Jahreswagen und betriebliche Altersversorgung etc.

**6**

Es besteht Einvernehmen darüber, dass alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung bis zum 31.12.2005 erfolgreich beenden, in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis innerhalb der DaimlerChrysler AG übernommen werden.

**7**

Die unterbrochenen Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan einschließlich der notwendigen Informationsweitergabe werden mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung unverzüglich fortgeführt. Die materiellen Konditionen für den Sozialplan (z. B. Ausscheidenskonditionen bei Frühpensionierungen, etc.) setzen auf den bisherigen unternehmens-

üblichen Regelungen auf und sollen der besonderen regionalen Arbeitsmarktlage entsprechend angepasst werden.

Die Interessenausgleichsbestimmungen sollen vordringlich beschäftigungssichernde Elemente umfassen. Nach Möglichkeit ist ein Abschluss noch bis zum Jahresende 2002 angestrebt.

Des weiteren erklärt das Unternehmen, dass außer den bekannten Themen wie z. B. Auslauf der Kabelsatzfertigung, Projekte zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit (STEP, AuF-Mannheim, DCPS, Kaizen) keine weiteren Planungen mit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung im POS-Werk Mannheim bestehen.

Für die beabsichtigten Kostensenkungsmaßnahmen im Bereich der Gießerei erfolgt eine gesonderte Unterrichtung des Betriebsrats sowie – soweit notwendig – eine ergänzende Vereinbarung.

Werkleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die vorstehenden Regelungen auf Basis der heutigen Markt- und Wirtschaftslage getroffen werden. Bei gravierenden Abweichungen von der Produktionsplanung oder bei gravierender Änderung dieser Rahmendaten bzw. bei nicht gegebener Wettbewerbsfähigkeit erklären sich beide Parteien bereit, in Verhandlungen über eine einvernehmliche Anpassung der hier beschriebenen Regelungen einzutreten.

Alle Beteiligten gehen davon aus, dass mit dieser Vereinbarung und dem noch abzuschließenden Interessenausgleich und Sozialplan den beschäftigungspolitischen Bemühungen des Betriebsrates und der Werkleitung Rechnung getragen werden kann.

Mannheim, 3. Dezember 2002

**Doppler Dr. Leitner Horner Saam**

**8**

**9**

**10**



Werkleitung und Betriebsrat des POS-Werkes Mannheim treffen zum für Mitte 2004 geplanten Auslauf der Kabelsatzfertigung folgende Rahmenregelungen, um die dadurch entstehenden Beschäftigungsprobleme zu lösen:

Die Beschäftigungsprobleme des Bereichs Powersystems im DaimlerChrysler Werk Mannheim werden zu keinen betriebsbedingten Kündigungen führen. Das Unternehmen verzichtet auf Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2007.

**1**

Dazu ist es zwingend notwendig, neue Beschäftigung am Standort Mannheim zu etablieren. Der Vorstand des Unternehmens, bzw. die von ihm Beauftragten verpflichten sich, schnellstmöglich die hierzu notwendigen Entscheidungen zu treffen.

**2**

Es wird zugesagt, alles zu unternehmen, um mit zukunftssträchtigen wettbewerbsfähigen Geschäftsaktivitäten (gegebenenfalls auch aus dem PKW-Bereich) das nach Realisierung der beabsichtigten Personalanpassungsmaßnahmen verbleibende Beschäftigungsdelta zu kompensieren. Gemeinsames Ziel ist es, spätestens mit dem Auslauf der Kabelsatzproduktion den Aufbau neuer Beschäftigung zu realisieren.

Sollte dies – aus welchen Gründen auch immer – nicht oder nicht rechtzeitig gelingen, so verpflichtet sich das Unternehmen in geeigneter Form Auffangstrukturen (beE) für die Betroffenen zu schaffen. Hierzu kann ein entsprechender Anbieter eingeschaltet und die Beteiligung des Arbeitsamtes genutzt werden. Ist dies nicht möglich, wird DaimlerChrysler eine Auffanglösung (ggf. unter Nutzung von Kurzarbeit) schaffen. Spätestens nach 24 Monaten soll für alle betroffenen Mitarbeiter/innen ein zumutbares Arbeitsplatzangebot im Werk Mannheim unterbreitet werden.

**3**