



## Herzlich Willkommen zurück!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
nach fünf Wochen Produktionsstillstand durch die bekannte Halbleiter-Problematik, wollen wir euch heute wieder ganz herzlich, an eurem Arbeitsplatz, zurück im Werk begrüßen. Auch wenn die Fertigung ruhte, wurde dennoch an vielen verschiedenen Themen weitergearbeitet. In dieser Betriebsratsinformation möchten wir deshalb auf die wesentlichen Punkte eingehen und euch nochmals einen Überblick verschaffen.

### Halbleiter

Wir haben die Situation während der Kurzarbeit regelmäßig mit der Geschäftsführung beraten. Im Ergebnis muss auch im März an weiteren 10 Tagen Kurzarbeit verfahren werden, da nach wie vor ein weltweiter Lieferengpass bezüglich der Halbleiter und somit auch für unseren FOCUS besteht. Auch für das 2. Quartal müssen wir noch mit entsprechenden Einschränkungen rechnen. Doch dazu werden wir erst zu einem späteren Zeitpunkt näher Bezug nehmen können. Alles Weitere hierzu, insbesondere die Lage der zusätzlichen Kurzarbeit, haben wir auch in unserem BR Info Nr. 1 vom 10. Februar 2021 veröffentlicht, welches im Werk an den bekannten Stellen ausliegt.

Der derzeitige Planungsstand – auf Grundlage des aktuellen Bauprogramms P889 – sieht für das Jahr 2021 zunächst keine weiteren Kurzarbeitstage ab Ostern vor. Die bisher für das Jahr 2021 noch geplanten, aber nicht vereinbarten Kurzarbeitstage, wurden vorgezogen. Nach aktueller Planung sollen in diesem Jahr jetzt somit rund 167.000 Focus gebaut werden - geplant waren ursprünglich 194.000 Einheiten. Ob es zu einem Nachbauen der verlorenen Einheiten kommt, wenn wieder genügend Halbleiter verfügbar sind, ist offen und wird von der Auftragslage abhängen. Ganz aktuell sind auch die Werke in Köln und Valencia von einem zusätzlichen Ausfall der Produktion - durch fehlende Halbleiter - betroffen.

### Covid 19 Situation

Nach wie vor hält uns die Pandemie in Atem. Häufig wechselnde Situationen haben auch stetige Anpassungen zur Folge. Seit Montag, den 22. Februar 2021, gilt im Saarland eine neue Verordnung und auch der Umgang mit dem Infektionsgeschehen in unserer Grenzregion wird aktuell wieder diskutiert. Mögliche Auswirkungen dabei müssen täglich beraten werden und entsprechende Testzentren in Werksnähe sind dabei möglich. Sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes gibt es also noch keine Entwarnung und wir müssen mit den Gegebenheiten klarkommen. Im Rahmen unserer bislang bestehenden, betrieblichen Hygiene und Sicherheitskonzepte ist dabei eine wesentliche Änderung, dass keine Alltagsmasken (Stoffmasken) mehr auf dem Werksgelände erlaubt sind. Es ist der von Ford bereitgestellte Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Die Geschäftsleitung hat diesbezüglich auch über die neuerliche Maskenpflicht auf dem Parkplatz separat informiert.

### Köln zum Electrification Center für Europa erklärt

Entsprechend medienwirksam wurde in der vergangenen Woche am Mittwoch, den 17. Februar 2021, der Kölner Standort als Electrification Center für Ford Europa ernannt und eine Investitionssumme von rund 1 Milliarde US-\$ verkündet. Köln erhält damit gleichzeitig den Zuschlag zur Produktion des ersten vollelektrischen Modells (BEV) - von Ford Europa. Dieses wird ab 2023 dort neben dem Fiesta - auf der sogenannten MEB Plattform von VW - von den Bändern laufen.

**Zu dieser Entscheidung dürfen wir unseren Kolleginnen und Kollegen in Köln ganz herzlich gratulieren.**

Mit dieser Entscheidung hat Ford in Europa aber auch eine neue strategische Ära eingeläutet und folgt somit vielen namhaften Automobilherstellern in die Elektromobilität. Denn diese Entscheidung beruht auf der Grundlage, die FORD Fahrzeugflotte, mittelfristig emissionslos und längerfristig vollelektrisch aufstellen zu wollen.

### Neue strategische Ausrichtung

So soll jetzt bis Mitte 2026 die gesamte PKW-Palette von Ford in Europa emissionsfrei sein, also entweder mit batterie-elektrischem oder Plug-In-Hybrid Antrieb ausgestattet werden. Ab 2030 sollen dann alle Ford-PKW in Europa voll elektrisch sein. Dies bedeutet eine Beschleunigung und Konkretisierung der ursprünglichen Pläne und wird sicher Auswirkungen auf die bisherigen Planungen zur Fahrzeugproduktion in Europa haben müssen. Welche genau, das wissen wir noch nicht.

In ähnlicher Weise wird die gesamte Nutzfahrzeugpalette von Ford bis 2024 rein elektrisch oder als Plug-In-Hybrid emissionsfrei sein. 2030 werden voraussichtlich zwei Drittel der Nutzfahrzeugverkäufe von Ford auf rein-elektrische oder Plug-In-Hybrid Varianten entfallen.

Fast zeitgleich hatte die Ford Motor Company bekannt gegeben, bis 2025 weltweit mindestens 22 Milliarden US-Dollar in die Elektrifizierung zu investieren – das ist fast doppelt so viel, wie bislang in der Elektrifizierungsstrategie des Unternehmens vorgesehen. Eine Frage dabei ist sicherlich, wo diese Investitionen hinfließen.

### Auswirkungen Saarlouis

Die nun bekanntgegebenen Investitionen in den Kölner Standort und somit auch in den Standort Deutschland, führten dennoch auch zu großen Ängsten und Verunsicherungen innerhalb der Saarlouiser Belegschaft. So haben uns in der vergangenen Woche zahlreiche Nachrichten von Kolleginnen und Kollegen erreicht, die sich zwar für den Kölner Standort und die Beschäftigten dort freuen - sich aber gleichzeitig die Frage stellten, was diese Entscheidung denn für den Standort Saarlouis bedeutet. So ist es schon sehr ernüchternd und demotivierend für die Saarlouiser Mannschaft, wenn zum Beispiel als einer der wesentlichen Gründe für die Fahrzeugvergabe das Erreichen der sogenannten Reset-Ziele (wir erinnern: 5400 Stellen wurden in Köln und Saarlouis abgebaut!) aufgeführt wird. Was das Erreichen dieser Reset-Ziele betrifft, so zählt man gerne den gesamten Personalabbau zusammen. Aber in der Presse und den Medienauftritten der deutschen Geschäftsführung findet der zweite große Fertigungsstandort von Ford in Deutschland - unser Werk hier in Saarlouis - der ebenfalls einen maßgeblichen Anteil an den erbrachten Einsparungen mitträgt, keine Silbe der Erwähnung. Das ist nach unserer Auffassung nicht wertschätzend.

Insgesamt bleiben hier die deutsche Geschäftsführung und ebenso natürlich auch die europäische Geschäftsführung gegenüber den restlichen europäischen Fertigungswerken, nach wie vor den Belegschaften, Antworten und Zukunftsperspektiven schuldig.

Dennoch wollen wir klar und eindeutig festhalten: Diese Entscheidung für Köln ist keine Entscheidung gegen Saarlouis oder ein anderes Fertigungswerk. Sie bildet den Grundstein für die oben beschriebene Neuausrichtung von Ford und ihr sollen noch weitere Entscheidungen folgen. Und es erscheint auch logisch, dass Köln als Ford Europazentrale hier seine Berücksichtigung findet.

Wir haben euch aber auch berichtet, dass bereits im Dezember 2020 zwischen dem FORD Europa Betriebsrat und der europäischen Geschäftsführung, eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet wurde. Diese soll unter Berücksichtigung bestehender technologischer Veränderungen und wirtschaftlicher Unsicherheiten, die Rahmenbedingungen für einen zukunftsorientierten Plan aller Standorte ebnen. Wir erwarten vom europäischen Management, dass diese Erklärung jetzt mit Leben gefüllt wird. Das bedeutet für uns, dass die angekündigten Zukunftsverhandlungen für unseren Standort umgehend beginnen müssen, um den Eindruck einer Hinhaltenaktik durch Ford nicht weiter entstehen zu lassen.

### Weiterer Personalüberhang

Denn, anstatt Verhandlungstermine über unsere Zukunft anzusetzen, hat die Geschäftsführung am 09. Februar 2021 in einer Betriebsausschusssitzung darüber informiert, dass es durch die Anpassung der Tagesrate ab dem 23. Februar 2021 von 1135 Einheiten/Tag auf 965 Einheiten/Tag und entsprechend vorgesehenen Efficiency Maßnahmen zu einem weiteren Personalüberhang von über 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Saarlouis bis Ende 2021 kommen soll.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
unsere Belegschaft mit ihrer hohen Anzahl an Fachkräften - unsere Belegschaft, welche die vom Management gesetzten Reset-Ziele in Saarlouis mehr als erfüllt hat - unsere Belegschaft, welche teils in Eigeninitiative entsprechende Teams gegründet und so durch unzählige Verbesserungen die wesentlichen Werkskennzahlen optimierte und weiter optimiert, soll also weiter schrumpfen. Und das alles ohne jedes Standortsignal und ohne jede Antwort hinsichtlich einer möglichen Zukunftsperspektive. Das ist aus unserer Sicht kein fairer Umgang mit den Saarlouiser Beschäftigten, das Empfinden wir schon provokant!

### **Abfindungsprogramm weiter in Kraft**

Wie wir mit dieser Situation genau umgehen, müssen die nächsten Tage und Wochen zeigen und hängt im Wesentlichen vom Handeln der Geschäftsführung ab. Fakt ist, seit der Reduzierung von 3 auf 2 Schichten haben über 2200 Kolleginnen und Kollegen, den Standort verlassen. Die entsprechenden Beratungsgespräche zu den bestehenden Abfindungsprogrammen finden weiterhin unter den bekannten Rahmenbedingungen statt. Fakt ist aber auch, dass die Belegschaft und der Betriebsrat dieses Schrumpfen ohne eine entsprechende Zukunftsperspektive nicht dauerhaft mittragen kann. Dabei geht es nach wie vor nicht darum, morgen eine Modellzusage zu erzwingen, aber außer Personalabbau kein Signal von der Geschäftsführung zu erhalten - lässt schon tief blicken.

Der Focus wird bis Mitte 2025 laufen und die Entscheidung über ein entsprechendes Nachfolgemodell soll spätestens zum Ende der 1. Jahreshälfte 2022 fallen. Doch die zugesagten Zukunftsverhandlungen und die Gespräche darüber, wie sich der Weg bis hin zur Entscheidung eines Nachfolgemodells und darüber hinaus gestaltet, müssen starten.

Diese Belegschaft hat positive Antworten und Signale verdient, ansonsten fordert man einen entsprechenden Konflikt geradezu heraus. Vielleicht ist das ja auch gewollt, um dann mögliche negative Entscheidungen besser begründen zu können. Das bisherige Verhalten der Geschäftsleitung verfestigt immer mehr den Eindruck, dass es noch keinen positiven Plan für Saarlouis gibt. Jedenfalls baut die Geschäftsleitung durch dieses Verhalten kein Vertrauen auf.

### **Auch wir sind „Bereit für Morgen“ und wir werden für dieses Morgen kämpfen!**

Die Geschäftsleitung muss deshalb endlich hervorkommen, Vertrauen zurückgewinnen und sagen wie es an unserem Standort weitergehen soll.

### **- 35 ehemalige Auszubildende fest übernommen - - 40 Auszubildende für ein Jahr befristet -**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ein großer Vorteil unseres Standorts ist auch die vergleichsweise große Facharbeiterdichte. Dies bedeutet, dass der Anteil aller Mitarbeiter\*innen mit einem Facharbeiterbrief innerhalb der Belegschaft sehr hoch ist. Alleine seit Beginn der technischen Berufsausbildung wurden an unserem Standort weit über 2500 Mitarbeiter\*innen ausgebildet. Viele Facharbeiter\*innen innerhalb unseres Werkes führen zu einer hohen Flexibilität in der Belegschaft und so können und konnten bereits auch in der Vergangenheit neue Konzepte wie z.B. die Gruppenarbeit deutlich erfolgreicher eingeführt werden. Das hilft uns auch bei künftigen Herausforderungen, wie beispielsweise der Digitalisierung, welche die Anforderungen an die Belegschaft noch einmal erhöht. Für uns ist es deshalb auch besonders wichtig, unsere ausgebildeten Fachkräfte im Anschluss an ihre erfolgreiche Berufsausbildung weiterhin in unserem Werk zu beschäftigen. Bereits in Dezember, konnten wir trotz aller aktuellen Schwierigkeiten - aufgrund unserer bestehenden Betriebsvereinbarung – die Übernahme von 35 Jungfacharbeiter\*innen im Anschluss an ihr Tarifjahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umsetzen. Außerdem wurden auch 40 Jungfacharbeiter\*innen nach Abschluss ihrer Facharbeiterprüfung zu Beginn des Jahres - aufgrund des IG Metall Tarifvertrages - in ihr Tarifjahr übernommen. Wie es hier für die Kolleg\*innen nach diesem befristeten Jahr weitergeht, lässt sich nun noch nicht sagen. 33 feste Übernahmen pro Jahr sind per Betriebsvereinbarung grundsätzlich zugesichert.

**Wir möchten an dieser Stelle allen zu ihren Arbeitsverträgen bei Ford gratulieren und wünschen Euch viel Erfolg im künftigen Arbeitsleben.**

## - Ausbildungsplätze frei - Jetzt bewerben! -

An unserem Standort werden aktuell 4 Berufe ausgebildet. Es ist möglich sich als Industriemechaniker\*in (IM), Elektroniker\*in für Automatisierungstechnik (EAT), KFZ-Mechatroniker\*in (KFZM) und neu in diesem Jahr als Fachinformatiker\*in für Systemintegration (FISI) zu bewerben. Leider lässt sich seit mehreren Jahren ein stetiger Rückgang der Bewerberzahlen beobachten. Dies ist kein Effekt, den nur wir bei Ford feststellen. Insgesamt bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Zum Glück mussten wir bisher keinen Ausbildungsplatz verschenken. Da wir, wie jeder andere Betrieb auch, die besten Auszubildenden in unserem Team begrüßen wollen, ist es wichtig, für unsere hochqualifizierte Ausbildung auch Werbung zu machen.

Dies erfolgt zurzeit durch Vorsprechen in den entsprechenden Abschlussklassen in den Schulen, durch das Verteilen von Flyern und über die sozialen Medien etc. Wir möchten aber auch euch alle dazu aufrufen im Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis junge Menschen anzusprechen und über unsere erstklassige Ausbildung zu informieren. Unsere hochmodernen Ausbildungswerkstätten mit ihrem kompetentem Ausbildungspersonal, machen es jungen Menschen leicht einen Beruf zu erlernen.


## - Mitarbeiterqualifizierung (MAQ) wird auch in 2021 fortgeführt -

Bereits seit 2019 bietet die Aus- und Weiterbildungsabteilung in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit eine besondere Mitarbeiterqualifizierung (MAQ) an. Es konnten sich alle Kolleg\*innen ohne Berufsausbildung, sowie Berufsfremde für die Berufe Fachkraft für Lagerlogistik (FKLL), Werkzeugmechaniker\*in (WM) und Elektroniker\*in für Betriebstechnik (EBT) bewerben. Insgesamt befinden sich mittlerweile 70 Kolleg\*innen in einer solchen Maßnahme und die ersten werden bereits im Juni 2021 als ausgebildete Fachkraft für Lagerlogistik wieder in ihre alten Abteilungen zurückkehren.

Innerhalb des MAQ Programms werden alle zugelassenen Bewerber in unseren Ausbildungswerkstätten durch unser Ausbildungspersonal bis zu zweieinhalb Jahre im jeweiligen Beruf ausgebildet. Das Entgelt derjenigen, die an der Maßnahme teilnehmen ändert sich hierbei nicht. Eine Veränderung ist höchstens bei den Schichtzulagen möglich, wobei auch hier die betrieblichen und tariflichen Abbauregelungen greifen. Im Anschluss (nach ca. 2,5 Jahren) erfolgt ein Einsatz am alten Arbeitsplatz. Jedoch sind durch eine qualifizierte Berufsausbildung später einmal sicherlich auch neue Berufswege offen.

Für das Jahr 2021 werden wieder Qualifizierungen angeboten. Bereits im Juli 2021 soll die Fachkraft für Lagerlogistik Qualifizierung starten und im Oktober 2021 die Berufe Industriemechaniker\*in und Elektroniker\*in für Automatisierungstechnik nachziehen. Für diese Qualifizierungsmaßnahmen wurden unter anderem rund 700 potenzielle Kolleg\*innen angeschrieben.

Jede/r der diese Maßnahme durchläuft, kann sich sicher sein, das er zu 100% von unserem Ausbildungspersonal und allen anderen Stellen unterstützt wird. Diese Maßnahme bringt jeden Einzelnen in der persönlichen und betrieblichen Entwicklung voran. Mögliche Personalüberhänge, wie bei der Reduzierung von 3 auf 2 Schichten, können so auch etwas abgefangen werden. Wir möchten alle ohne Berufsausbildung oder mit einem berufsfremden Abschluss dazu ermutigen, sich über dieses Programm detaillierter bei der Abteilung für Aus- und Weiterbildung, der Personalabteilung, dem jeweiligen Vorgesetzten oder dem Betriebsrat zu informieren und im besten Fall auch zu bewerben.



M. Thal  
BR-Vorsitzender  
S/B1-1246