



### **Viele Probleme gleichzeitig**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie versprochen wollen wir euch stetig über die aktuellen Entwicklungen informieren, um euch bei dem derzeit laufenden Zukunftsprozess bestmöglich mitzunehmen. Die Herausforderungen sind allemal groß. Wichtig hierbei ist auch, dass sich die Lage jederzeit ändern kann bzw. ändern wird, nur wann, ist noch nicht klar. Gleichzeitig müssen wir uns mit den aktuellen betrieblichen Gegebenheiten wie z.B. der Personalsituation, den Produktionsbedingungen und allem was daraus folgt beschäftigen und nach Lösungen suchen. Es gilt also, an vielen schwierigen Problemen gleichzeitig zu arbeiten und auch so gut es geht vorausschauend zu sein. Mit dieser BR-Info wollen wir deshalb nochmal auf das Wichtigste eingehen.

#### **Angespannte Personalsituation**

Die aktuelle Personalbemessung des Werkes ist nach wie vor für eine Tagesrate von 860 FOCUS Einheiten/Tag ausgelegt. Auf Grund der entsprechenden Teileverfügbarkeit wurde die Tagesrate - wie bekannt - zwischenzeitlich von einer ursprünglich geplanten 4 Tage Woche in 2023 mit je 860 Einheiten auf 5 Tage mit aktuell knapp 700 Einheiten/Tag umgeplant.

Hieraus entsteht ein rechnerischer Personalüberhang, der sich jedoch völlig ungleichmäßig über das Werk und die Bereiche verteilt. Entsprechende Versetzungen oder Personalausgleiche mit hallen-übergreifenden Versetzungen, wie zu früheren Zeiten, finden nicht mehr statt. Eine entsprechende Auslastung, mangelnde Rotation/Ausbildungen, Diskussionen um freie Tage und zahlreiche Verleihungen sind hier, je nach Arbeitsbereich mehr oder weniger, das Resultat. Im Wesentlichen wird dies auch von der jeweiligen Abwesenheit stark beeinflusst.

#### **Beginn der MAQ Maßnahmen vorerst verschoben**

Während Ford in Saarlouis dennoch weiterhin versucht, sich von Kollegen\* trennen zu wollen, Versetzungen nach Köln voranzutreiben und Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen zu schicken, fordern wir als Betriebsrat neben einer Zukunftsperspektive für alle ein vollumfängliches Fertigungs- und Personalkonzept, um die tägliche Arbeit hier so gut wie möglich für alle zu gestalten.

Bereits jetzt steht schon fest, dass in diesem Jahr z.B. nach und nach Kollegen in die ATZ-Freistellungsphase gehen, in Rente gehen, freiwillig ausscheiden oder aus anderen Gründen nicht mehr zur Verfügung stehen. Mögliche Abgänge durch MAQ oder Versetzungen nach Köln kämen hier noch hinzu.

Dies sind alles Punkte, die auf Grund bestehender Datenbasis und entsprechenden Erfahrungen nicht einfach ausgeblendet werden dürfen, denn am Ende fehlen diese Kollegen natürlich vor Ort und die Situation wird sich so weiter verschärfen.

Für den Betriebsrat ist also wichtig, dass - bevor weitere Kollegen die Bereiche verlassen - klar sein muss, welche Auswirkungen dies für die verbleibende Belegschaft und insbesondere die Arbeits- und Produktionsbedingungen hat.

\* zur leichteren Lesbarkeit wird die maskuline Form verwendet - diese Form ist stets geschlechtsneutral zu verstehen und schließt alle Personenbezeichnungen mit ein.

Es muss sichergestellt sein, dass die Focus Fertigung auch weiterhin in zwei Schichten fortgeführt werden kann oder FORD 2 Schichten bezahlt. Denn es ist nicht zu vertreten, dass wir wenige Kollegen gehen lassen und alle anderen im Werk haben das Nachsehen.

Für den 01. März 2023 war vorgesehen, dass rund 18 Kollegen mit ihrer MAQ Maßnahme beginnen sollten, für das ganze Jahr 2023 sind **78** geplant. Grundsätzlich kommen die Allermeisten hier aus der Produktion, reduzieren also dort das eh schon knappe Personal. Da die entsprechenden Bedenken des Betriebsrats bislang jedoch nicht ausgeräumt werden konnten, verschiebt sich hier der Beginn voraussichtlich zunächst auf den 27. März 2023.

### **Versetzungen nach Köln erstmal nur in Einzelfällen**

Gleiches gilt auch für die möglichen Versetzungen nach Köln. Dies zählt sowohl für die temporären (Launch Unterstützung) als auch für die geplanten unbefristeten Stellen in der Kölner Fahrzeugfertigung. Aus dem zuvor beschriebenen Grund gab es bisher hier auch noch keine weitere Kommunikation. Feste Versetzungen finden deshalb derzeit nur in ganz wenigen Einzelfällen statt. Temporäre derzeit gar nicht.

### **Ford ist in der Pflicht**

Die Geschäftsleitung muss ein ganzheitliches Konzept vorlegen, wie sich die Fertigungs- und Personalsituation über das Jahr 2023 hinweg gestaltet.

Hierzu wurden entsprechende Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat aufgenommen. Die wesentlichen Punkte aus Sicht des Betriebsrats sind dabei unter anderem:

- Personalkonzept
- Sicherstellung der Zweischichtfertigung
- Ausschluss finanzieller Nachteile für die Belegschaft
- Vermeidung von Überlastungen
- Attraktivität für Investoren steigern
- Gezielte und strukturierte Anpassungen

Aber auch die Ausweitung der bislang 500 - 700 Ford Arbeitsplätze über 2025 hinaus wurde in diesem Rahmen von uns thematisiert. Hier muss Ford die Anzahl der Arbeitsplätze deutlich erhöhen, denn wir wissen nicht, ob es am Ende des Tages wirklich einen möglichen Investor in Saarlouis geben wird. Das ist völlig offen. **Mögliche Szenarien dazu hatten wir auf der letzten Betriebsversammlung im Dezember ausführlich dargestellt und erläutert, daran hat sich nichts geändert (siehe Grafik letzte Seite).**

### **Wie entwickelt sich die Tagesrate und welche Alternativen gibt es?**

Für das Jahr 2023 sind derzeit nach wie vor rund 117.000 Focus Einheiten für Saarlouis geplant. Bei einer Tagesrate von 860 Einheiten bedeutet dies etwa 135 Produktionstage und ca. 60 Tage ohne Produktion. Im Januar und Februar wurden jetzt 700 Einheiten pro Tag gebaut, ohne Nichtproduktionstage. Finanzielle Einbußen für die Belegschaft durch das Verfahren von Kurzarbeit aufgrund fehlender Produktion schließen wir derzeit aus. Wie geht es also weiter mit allem? Wie sind die Alternativen?

Wenn man die aktuelle Personalsituation ganz sachlich betrachtet, erkennt man, dass es nur durch eine weitere Anpassung der Tagesrate Personalüberhänge geben kann, die dann wiederum den Abgang bzw. das Versetzen von Kollegen z.B. nach Köln ermöglichen, den Start der MAQ Maßnahmen ermöglichen etc. Die Tagesrate ist nicht mitbestimmungspflichtig durch den BR, mögliche Umbauten etc. dazu schon.

Auch wenn das vorgesehene Jahresvolumen durch eine Anpassung der Tagesrate in dem Bestreben der Geschäftsführung gleichbleiben soll, ist hierfür jedoch dann eine Vereinbarung notwendig.

Diese wiederum müsste zwingend unsere entsprechenden Forderungen abbilden, insbesondere die Sicherung der 2 Schicht-Fertigung bzw. der Ausschluss finanzieller Nachteile. Wie auch immer, die Lage ist nicht einfach und die Möglichkeiten sind begrenzt.

Sollte es aber zu einer solchen Vereinbarung kommen, wäre das ein weiterer Zwischenschritt, welcher zunächst die Rahmenbedingungen für das Jahr 2023 abbilden würde.

Die personelle Situation und ihre Auswirkungen kommen aber auch nicht überraschend.

Wir haben auf den vergangenen Betriebsversammlungen, insbesondere im Dezember und auch in unseren BR-Infos, deutlich und ausführlich darüber berichtet.

Wir werden uns nicht scheibchenweise zerlegen lassen, um am Ende handlungsunfähig zu sein und uns selbst erledigt zu haben. Das Zeitfenster in unserer Zukunftsfrage ist überschaubar. Auch wenn niemand versprechen kann, wie es ausgeht, werden wir nichts unversucht lassen, um bestmögliche Ergebnisse zu erzielen.

### **Status Investorensuche**

Gleiches gilt für die Investorensuche. Diese ist deutlich intensiver als in den ersten Monaten. Es findet ein großer Austausch an Zahlen und Daten statt. Gegenseitiges Kennenlernen und wechselseitige Besuche finden ebenso statt, was auch jeder im Werk beobachten kann. Es ist davon auszugehen, dass nach und nach festgelegt werden muss, welche Möglichkeiten weiterverfolgt werden und welche für Saarlouis eher unpassend sind. Es sind nach wie vor viele Optionen denkbar. Es gibt jedoch weiterhin keine Zusage und niemand kann sagen, ob es hierzu wirklich kommt oder nicht. Allerdings wird das Zeitfenster auch immer enger.

**Aktuell ist noch jedes Szenario denkbar (siehe Grafik letzte Seite), z.B.:**

1. Das gesamte Gelände und die Belegschaft werden von einem großen Investor übernommen.
2. Es gibt einen großen Investor und mehrere kleinere Investoren.
3. Es gibt nur kleinere Investoren und für einen Teil der Belegschaft wird ein Sozialplan/ Sozialtarifvertrag ausgehandelt bzw. erstreikt werden müssen.
4. Es gibt keinen Investor und wir werden für einen großen Teil der Belegschaft einen Sozialplan bzw. Sozialtarifvertrag verhandeln bzw. erstreiken müssen.

Um nur mal 4 Möglichkeiten von vielen aufzuführen. Stand heute befinden wir uns weiterhin im Szenario 4 und haben faktisch nur die 500 - 700 Ford Arbeitsplätze in Saarlouis und eine noch unklare Anzahl von Arbeitsplätzen in Köln. Es sollte allen bewusst sein, dass all diese Szenarien eine Unmenge an Fragen mit sich bringen. Natürlich geht es dabei u.a. um die jeweiligen Alternativen eines jeden Einzelnen.

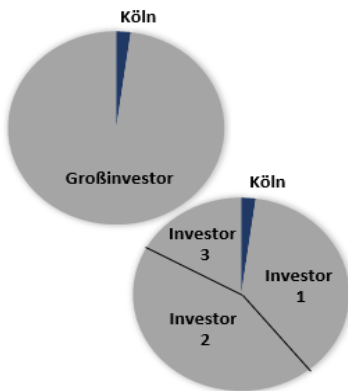
Angenommen es würde einen Investor für einen Teil der Belegschaft geben. Dann wird derjenige Mitarbeiter, welcher möglicherweise auf Grund vorher festgelegter Kriterien einen neuen Arbeitsplatz angeboten bekommt, selbst entscheiden können, ob er diesen dann annimmt oder mit den zuvor festgelegten und auch heute noch nicht feststehenden Konsequenzen ablehnt.

Das Thema ist sehr schwierig und komplex und jedes Szenario bringt seine Eigenheiten mit sich. Deshalb wollen wir euch auch nicht zu viel verwirren, wir möchten nur deutlich machen, dass wir auf der relativ kurzen Wegstrecke, die vor uns liegt, noch sehr viel zu erarbeiten, Euch zu erklären und entsprechend zu kommunizieren haben.

## Darstellung der möglichen Szenarien (Betriebsversammlung Dezember 2022)

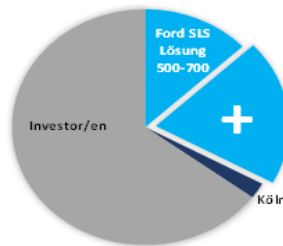
### Szenario 1

- ein bzw. mehrere Großinvestor/en übernehmen den Standort Saarlouis
- Betriebsübergang
- keine Ford-Arbeitsplätze in SLS
- keine Massenentlassung



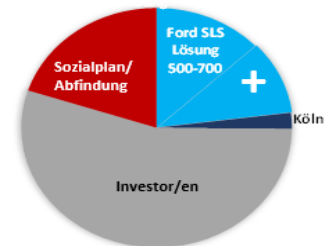
### Szenario 2

- zusätzliche Ford-interne Lösungen (Q1 2023)
- Kombination aus Investor/en Lösung und Ford SLS Lösungen
- (Teil)Betriebsübergang
- keine Massenentlassung



### Szenario 3

- Kombination aus Investor/en Lösung und Ford SLS Lösungen
- (Teil)Betriebsübergang für viele KollegInnen
- keine Lösung
- Ggf. Sozialtarifvertrag IG Metall
- Sozialplan/Abfindungen (Ausschluss betriebsbedingte Kündigungen bis 07/2025)



### Szenario 4

- Investorensuche scheitert
- Nur Ford-interne Lösungen
- Massenentlassung
- Arbeitskampfmaßnahmen
- Sozialtarifvertrag IG Metall
- Sozialplan/Abfindungen (Ausschluss betriebsbedingte Kündigungen bis 07/2025)



## Neuberechnung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld für Grenzgänger

wie schon in unseren beiden **BR-Infos Nr. 35/2022 vom 06. Dezember 2022** und **Nr. 03/2023 vom 25. Januar 2023** berichtet, wurde nun für alle Grenzgänger eine Neuberechnung des Kurzarbeitergeldes geklärt und vorgenommen. Die Auszahlung bei Ford erfolgt rückwirkend bis einschließlich März 2020 und wurde jetzt mit der Entgeltabrechnung von Februar abgerechnet. Es wurde auch geklärt, dass die Grenzgänger, die das Unternehmen bereits in der Vergangenheit verlassen haben, separat angeschrieben werden, um auch ihnen die Differenz der Neuberechnung auszuzahlen. Durch ein Urteil des Bundessozialgerichts wurde die gesetzliche Berechnung des Kurzarbeitergeldes von in Deutschland nicht steuerpflichtigen Grenzgängern angepasst, um eine Doppelbesteuerung zu verhindern. Solche Entscheidungen können ausschließlich auf Bundesebene getroffen werden. Durch den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil wurde dieses Urteil zum 01.01.23 umgesetzt. Dieser Erfolg war nur durch das Wirken der IG Metall auf Bundesebene, dem deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), unserer Betriebsräte in der IG Metall, der saarländischen Landesregierung und weiteren gesellschaftlichen Gruppierungen (z.B. der Grenzgänger-Vereinigung) möglich.

### Auszahlung des T-Geld in Höhe von 18,4 %

Das in der Tarifrunde 2021 durch die IG Metall abgeschlossene Transformationsgeld in Höhe von 18,4 % ist jetzt wieder mit der Februarabrechnung ausgezahlt worden.

M. Thal  
BR-Vorsitzender  
S/B1-1246