



1000 Ford Arbeitsplätze gesichert

- Personal- und Fertigungskonzept vereinbart -

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie ausführlich auf der Betriebsversammlung berichtet, ist es uns nach wochenlangen intensiven Verhandlungsrunden jetzt gelungen, ein Personal- und Fertigungskonzept für das Jahr 2023 zu vereinbaren. Diese Vereinbarung bildet das von uns seit langem geforderte Gesamtkonzept für 2023 ab. Ein weiterer, wesentlicher Zwischenschritt in unserer Zukunftsfrage konnte somit erreicht werden.

In unzähligen Verhandlungsrunden, die zum Teil äußerst kontrovers geführt wurden und des Öfteren kurz vor dem Abbruch standen, konnten wir uns als Betriebsrat in wesentlichen Punkten durchsetzen.

Auf dieser Basis hat der Betriebsrat in seiner Sitzung am Dienstag, den 28. März 2023, die folgende Betriebsvereinbarung „Saarlouis 1“ abgeschlossen.

„Saarlouis 1“

1000 Ford Arbeitsplätze in Saarlouis bis 2032 gesichert

Ihr alle kennt die Historie seit dem 22. Juni 2022 - dem Tag, an dem Ford die GE2 Entscheidung verkündet hat. Keinen einzigen Ersatzarbeitsplatz, geschweige denn einen Lösungsansatz, konnte Ford damals für den aus Ford-Sicht unterlegenen Standort Saarlouis aufzeigen.

Nur Dank unserer gemeinsamen Solidarität ist es gelungen, dass Ford jetzt weiterhin den Standort Saarlouis über 2025 hinaus fortführt und in der jetzt abgeschlossenen Vereinbarung 1000 Ford Arbeitsplätze in Saarlouis zusichert.

Diese Zusage ist das Herzstück der jetzt abgeschlossenen Betriebsvereinbarung, **denn für diese 1000 Ford Arbeitsplätze gilt eine Beschäftigungssicherung bis zum 31.12.2032**. Also für weitere 7,5 Jahre!

Im Zuge der Betriebsvereinbarung wurden die Maßnahmen und Initiativen, die diese 1000 Ford Arbeitsplätze abbilden, bereits weitestgehend konkretisiert. Zusätzlich wurde der **Vorrang einer Investorenlösung hier klar geregelt**. Sollte einer oder mehrere Investoren Flächen und/oder Personal benötigen, die einen Teil der Ford-internen Initiativen darstellt, so wird dem Investor Vorrang eingeräumt - wenn dabei die **Anzahl und Nachhaltigkeit der betroffenen adäquaten Arbeitsplätze vergleichbar** ist und somit kein Nachteil für uns Mitarbeiter* entsteht.

Personal- und Fertigungssituation

Im Zuge der Vereinbarung wurde festgelegt, dass die offizielle Tagesrate von heute 860 Einheiten auf **600 Einheiten** bei einem gleichbleibenden Jahresvolumen von 117.000 FOCUS Einheiten, abgesenkt wird. **Die Fertigung wird dabei weiterhin in 2 Schichten mit je 300 Einheiten erfolgen!**

Diese Maßnahme hat zur Folge, dass nur noch ca. 20 Tage ohne Produktion (vorher über 60) und somit also weniger Nichtproduktionstage in diesem Jahr vorgesehen sind. Insbesondere wird hierdurch jedoch auch Personal frei, welches eine Reihe von Maßnahmen möglich macht - auf die wir gleich noch näher eingehen wollen.

Für die Zukunft aufstellen

Die Reduzierung der Tagesrate wird dabei zum 01. April 2023 erfolgen. Der bevorstehende Oster-Urlaub wird für notwendige Umbaumaßnahmen genutzt. Im Zuge dieser Umbauten werden, zusätzlich zur Reallokation, die Trim-Linien in der Endmontage auf 1-System (1-Linie) umgestellt. **Hierdurch werden sich Freiräume für mögliche künftige Investoren ergeben.** Ob diese wirklich notwendig werden, können wir heute noch nicht beurteilen. Wir würden es aber als fahrlässig erachten, solche Möglichkeiten nicht in die Planungen mit einzubeziehen und zu nutzen.

Für die betroffenen Kollegen* vor Ort gehen damit aber natürlich auch Veränderungen einher. Deshalb haben wir ebenfalls vereinbart, hierzu ein entsprechendes Trainingskonzept sicherzustellen.

Eckpunkte zu Personalveränderungen

Das freie Personal, welches wie beschrieben aus der reduzierten Tagesrate resultiert, ermöglicht es, dass bis zum 31.12.2023 insgesamt 650 Kollegen* den Standort verlassen können oder den Personalstand reduzieren.

Das bedeutet im Einzelnen u.a.:

1. Es können alle 78 Kollegen* in 2023 mit ihrer MAQ Maßnahme beginnen.
2. Ebenso werden hierdurch entsprechende **Versetzungen nach Köln** möglich, über deren Rahmen wir in einer separaten BR-Info zeitnah informieren wollen und über deren Ausgestaltung in entsprechenden Veranstaltungen durch die Geschäftsleitung informiert wird. Die Betriebsvereinbarung hierzu haben wir bereits im Januar diesen Jahres vereinbart und den Abschluss kommuniziert.
3. Weitere, bereits heute bekannte Personalreduzierungen (ATZ/Rente/Sabbatical/ Elternzeit/etc.), können somit aufgefangen werden.

Freiwilligenprogramm vereinbart

Es wurde sich des Weiteren darauf verständigt, dass zur Erreichung einer Personalreduzierung von **max. 650 Mitarbeitern in 2023**, ein verbessertes Freiwilligenprogramm mit einem zusätzlichen Saarlouis Sockel aufgesetzt wird.

Priorisierung

Dabei wird das Freiwilligenprogramm in einer **1. Stufe** zunächst für die Kollegen*, **welche bis zum 31. Dezember 2023 55 Jahre oder älter sind**, angeboten. Diese haben **bis zum 30. April 2023** Zeit, ihr Interesse bei der Personalabteilung zu bekunden.

Ein eingerichteter Steuerkreis, paritätisch mit Vertretern von Geschäftsleitung und Betriebsrat besetzt, wird dann den Umfang der Interessenten betrachten und gegebenenfalls eine 2. Stufe freischalten.

In dieser **2. Stufe** könnten alle Mitarbeiter*, welche bis zum 31. Dezember 2023 zwischen 50 und 54 Jahre alt sind, **dann** bis zum 31. Mai ihr Interesse bei der Personalabteilung bekunden.

Auch hier würde wieder eine Betrachtung durch den Steuerkreis stattfinden und gegebenenfalls eine **3. Stufe für alle übrigen Mitarbeiter*** ab dem 01. Juni 2023 freigegeben.

Zusammenfassung der möglichen Stufen:

Stufe 1	55+	01.04.2023 bis 30.04.2023
Stufe 2	50+	02.05.2023 bis 31.05.2023 (vorbehaltlich der Öffnung durch den Steuerkreis)
Stufe 3	Gesamtbelegschaft	ab 01.06.2023 (vorbehaltlich der Öffnung durch den Steuerkreis)

Voraussetzung

Wie in allen vorangegangenen Abfindungsprogrammen gilt auch hier die doppelte Freiwilligkeit. Dies bedeutet, dass zum einen niemand dazu gezwungen werden kann ein solches Programm zu unterschreiben. Auf der anderen Seite hat aber auch niemand ein Anrecht darauf, hiervon Gebrauch zu machen. Es wird in jedem Einzelfall entschieden werden müssen ob dies betrieblich möglich ist. Dabei wird im Wesentlichen betrachtet, ob es sich um Schlüsselfunktionen handelt, welche zur Aufrechterhaltung der Fertigung oder des Betriebsablaufes notwendig sind. Eine weitere Voraussetzung ist das Ausscheiden **bis zum 31. Dezember 2023**.

Ab sofort können sich alle interessierten Kollegen* der Stufe 1 (alle, welche bis zum 31. Dezember 2023 55 Jahre oder älter sind) bei der Personalabteilung melden. Die Personalabteilungen sind auch während des Oster-Werkurlaubs besetzt und u.a. unter folgenden zentralen Telefonnummern sowie der Mailadresse erreichbar:

Kontaktdaten Personalabteilung (HR):

Mail: HRatSLS@ford.com

HR - Rohbau, Presswerk, MP&L, Sonstige - Tel. 06831/92-3030 oder -2412

HR - Endmontage, Quality - Tel. 06831/92-1840 - Lackiererei und Bumper - 06831/92-2407

Die bisherige Warteliste ist eingefroren. Alle interessierte Beschäftigte der Stufe 1 (55+) melden sich bitte erneut bei der Personalabteilung.

Funktionsfähigkeit durch Abbau - in Phasen gesichert

Für den Betriebsrat hatte es auch mit die oberste Priorität, dass die Rahmenbedingungen für die verbleibenden Mitarbeiter* klar geregelt sind. Neben der vereinbarten Fertigungssituation (2 Schichten/1 System) wird es also auch so sein, dass die Personalreduzierung in einzelnen Phasen stattfinden wird. Dies ermöglicht es entsprechend einzugreifen, sollte es zu Überlastungen oder gar Gefährdungen in der Focus-Fertigung kommen.

Die Phasen stellen sich dabei wie folgt dar:

- Phase 1: bis zu **400** Mitarbeiter können **bis zum 30.06.2023** ausscheiden
- Phase 2: bis zu **150** weitere Mitarbeiter **bis zum 30.09.2023** ausscheiden
- Phase 3: bis zu **100** weitere Mitarbeiter **bis zum 31.12.2023** ausscheiden

So wird sichergestellt, dass am Ende nicht mehr als die vereinbarten max. 650 Mitarbeiter* das Unternehmen verlassen bzw. nicht mehr in diesem Jahr zur Verfügung stehen.

Denn wie beschrieben, fließen alle Personalabgänge hier in die Berechnung mit ein, also auch entsprechende Kündigungen, Eigenkündigungen, ATZ-Abgänge, MAQ-Ausbildungen etc.

Konditionen

Die aus der Vergangenheit bekannten Freiwilligenprogramme wurden grundlegend überarbeitet und attraktiver gestaltet. Je nach individueller Situation (Alter/Betriebszugehörigkeit) handelt es sich dabei um eine wesentliche Verbesserung. Die genauen Konditionen werden wie in der Vergangenheit von der Geschäftsleitung kommuniziert.

Es gelten die Programme, die kürzlich für den Standort Aachen, die Produktentwicklung (PD) in Köln und die dortigen Admin-Bereiche bekanntgegeben wurden.

Für Saarlouis wurde ein zusätzlicher „Sockelbetrag“ verhandelt, welcher die besondere Situation hier zum Teil abbilden soll. Dieser sogenannte **„Saarlouis-Sockel“ gilt nur für Saarlouis Mitarbeiter** und nicht für das Überbrückungsmodell.

Voraussetzung für den zusätzlichen „Saarlouis-Sockel“:

- verpflichtendes Bekenntnis in Form einer Vertragsunterschrift bis zum 30.06.2023 (für Stufe 1 und 2) bzw. 31.07.2023 (Stufe 3) und
- das zwingende Ausscheiden bis zum 31.12.2023

Die Programme untergliedern sich dabei weiterhin in die 4 bekannten Kategorien:

1. Abfindung für Beschäftigte **ab 55 Jahre und** Start bei Ford **vor** 01.03.2006 (SER)
2. Abfindung für Beschäftigte **50 bis 54 Jahre und** Start bei Ford **vor** 01.03.2006 (SVR)
3. Abfindung für Beschäftigte **bis 49 Jahre oder** Start bei Ford **ab** 01.03.2006 (VR)
4. Überbrückungsmodell für Beschäftigte **ab 55 Jahre und** Start bei Ford **vor** 01.03.2006

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch die Priorisierung der 55+ jährigen wollen wir der sozialen Komponente gerecht werden. Es sollen Merkmale wie Alter und Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung finden. Sollte es in den jeweiligen Stufen so sein, dass es mehr Interessenten als Plätze gibt, wird eine **Auswahl zwischen den Interessenten** stattfinden. Die Bewertungsbestandteile dieser möglichen Auswahl sind bereits heute Bestandteil der Betriebsvereinbarung „Saarlouis1“.

Besserungsschein

Zusätzlich ist es dem Betriebsrat gelungen einen sogenannten Besserungsschein zu vereinbaren. Es wurde vereinbart, dass die Teilnehmer nach dieser Vereinbarung einen Ausgleich erhalten werden, wenn in einem nachfolgenden Sozialplan über eine (Teil-) Schließung in Verbindung mit dem Focus-Auslauf höhere Abfindungszahlungen vereinbart werden. Berechnungsgrundlage für den Ausgleich ist der Stichtag 30.06.2023.

Altersteilzeit

Auch hinsichtlich der Altersteilzeit können wir euch über 2 Neuerungen informieren:

- 1) Bestehende Altersteilzeitverträge, deren Status sich noch in der Arbeitsphase befindet, können in eines der neuen Freiwilligenprogramme **umgewandelt** werden (doppelte Freiwilligkeit).
- 2) Für bis zu 80 Kollegen* besteht die Möglichkeit einen Altersteilzeitvertrag zu unterschreiben, dessen **Ende der Arbeitsphase zwischen dem 01. Juli 2025 und dem 31. März 2026 liegt**.



Weiterer Zwischenschritt für eine Gesamtlösung!!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Vereinbarung konnte ein weiterer, wesentlicher Zwischenschritt in der Gestaltung unseres Gesamtzukunftskonzeptes erzielt werden. Natürlich ist eine solche Vereinbarung immer auch von Kompromissen geprägt, aber wir konnten in wesentlichen Punkten unsere Pflöcke für die Belegschaft setzen und eine Perspektive für einen großen Teil der Belegschaft abbilden.

Als Belegschaft haben wir gezeigt was möglich ist, wenn wir geduldig - aber vor allem solidarisch agieren. Nur so können wir stark und gut verhandeln. Das gilt auch für die Zukunft. Wir nehmen die jetzt erzielte Vereinbarung als Antrieb, um nun für die noch weiteren, verbleibenden knapp 3000 Kollegen* eine gute Zukunftslösung zu finden, die hierauf aufbaut.

Wir haben euch auf der Betriebsversammlung ebenfalls ausführlich über den Stand der Investorensuche informiert.

Nach wie vor können wir euch nichts versprechen, aber wir befinden uns in der 2. Hälfte eines Marathons. Dieser soll nach den heutigen Gesichtspunkten spätestens am 22. Juni 2023, also genau ein Jahr nach der GE2 Entscheidung, enden.

Dann wird es heißen: Zukunft oder Widerstand.

VON JEDEM. FÜR JEDEN. VON ALLEN. FÜR ALLE. GEMEINSAM. SOLIDARISCH !

8 ehemalige Auszubildende werden fest übernommen

Nachdem wir bereits im Januar 8 ehemalige Azubis fest einstellen konnten, dürfen wir euch darüber informieren, dass wir jetzt erneut 8 ehemalige Azubis nach ihrem 12-monatigen Tarifjahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen haben.

Das ist alles andere als selbstverständlich in unserer Situation! Herzlichen Glückwunsch.

Lösung für Jung und Alt/Tariferhöhung von 5,2 % wird umgesetzt

Ob jung, ob alt, am Ende brauchen wir eine Lösung für die Gesamtbelegschaft und dafür werden wir auch in den kommenden Wochen weiterhin nichts unversucht lassen. Diesen Kampf müssen wir alle gemeinsam führen - wenn wir erfolgreich sein wollen. Genauso wie wir das in den zurückliegenden Monaten insbesondere auch bei der Tarifrunde gezeigt haben. Hier können wir euch heute darüber informieren, dass der Gesamtbetriebsrat nach den 1500 € (Netto) im Januar, nun auch die zweite Stufe des Tarifergebnisses, die **Erhöhung der Entgelttabellen um 5,2 % zum 01. Juni 2023** ebenfalls erfolgreich verhandelt hat.

In diesem Sinne, trotz aller Schwierigkeiten, schöne freie Tage, Frohe Ostern und eine gesunde Wiederkehr.



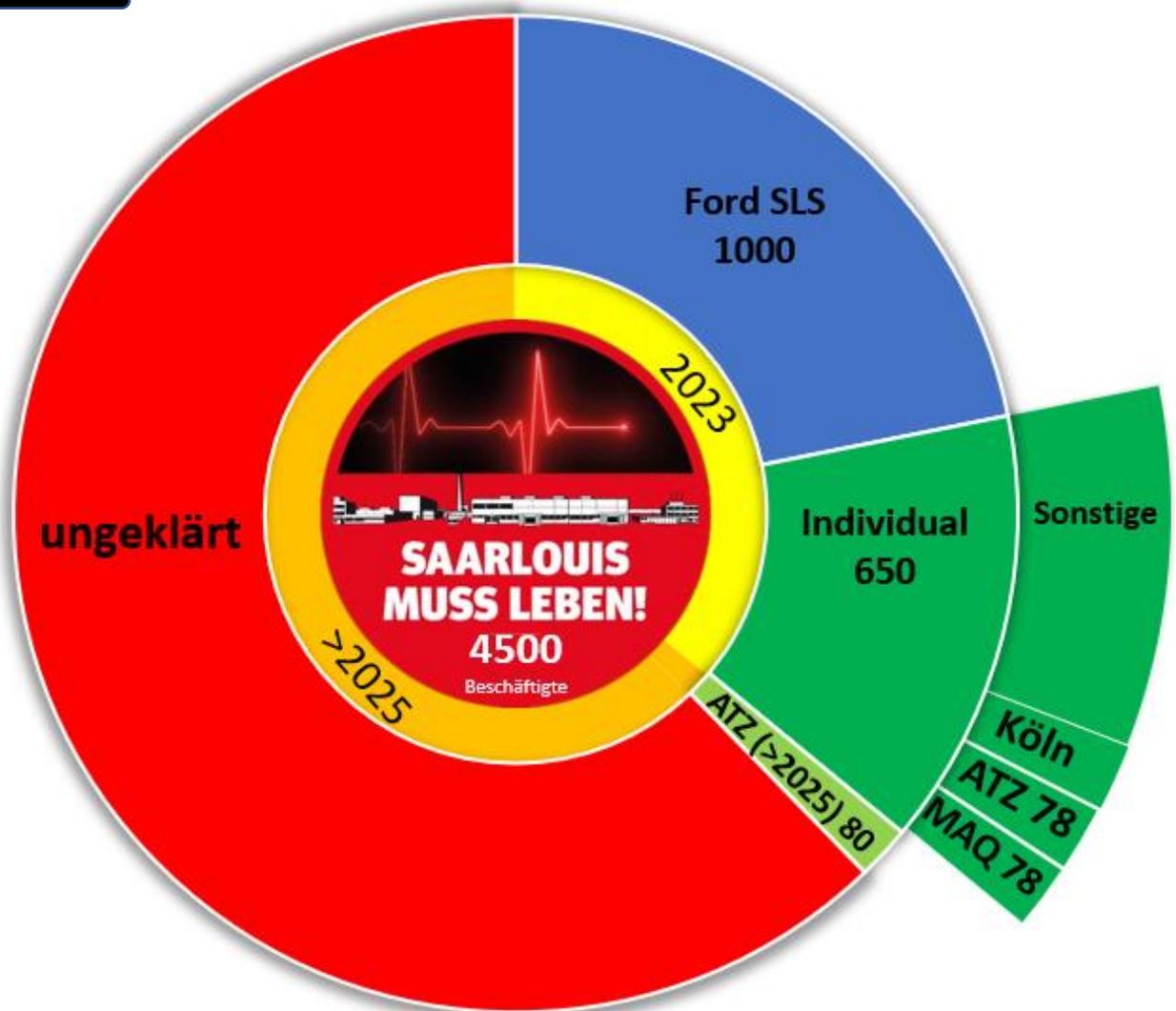
M. Thal
BR-Vorsitzender
S/B1-1246



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

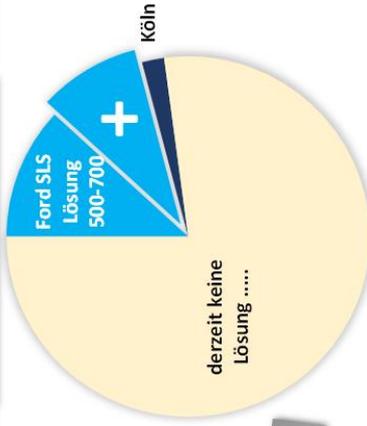
WO STEHEN WIR HEUTE?

BV 29. März 2023



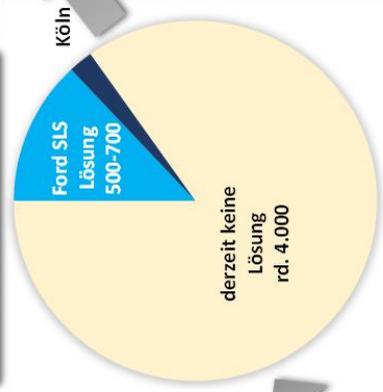
WO KOMMEN WIR HER?

BV 14.12.2022



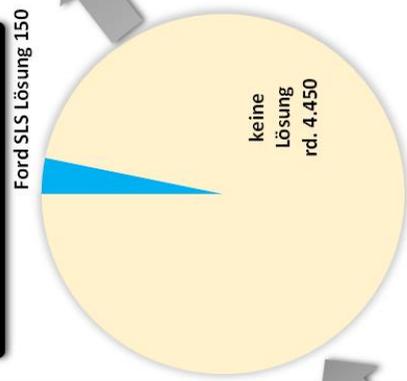
- Firmenzusage von weiteren Arbeitsplätzen für Standort Saarlouis
- Angebot Arbeitsplätze Standort Köln
- Suche nach Ford-interne Arbeitsplätze wird im Q1 2023 fortgeführt
- Investorensuche
- immer noch für die meisten KollegInnen keine Lösung

BV 05.10.2022



- Firmenzusage 500-700 Ford-interne Arbeitsplätze in Saarlouis
- Angebot Arbeitsplätze Standort Köln
- weitere Suche nach Ford-interne Arbeitsplätze
- Investorensuche
- weiterhin für die meisten KollegInnen keine Lösung

BV 28.07.2022



- Firmenzusage 150 Ford-interne Arbeitsplätze in Saarlouis
- Suche nach Ford-interne Arbeitsplätze
- Investorensuche
- für die meisten KollegInnen keine Lösung

BV 22.06.2022

