



# Eckpunkte für Gesamtpaket vereinbart

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am heutigen Mittwochmorgen, den 07. Februar 2024, konnte die Eckpunktevereinbarung des Gesamtpaketes unterschrieben werden. Seit dem 05. Oktober 2023, dem Tag, an dem der noch verbliebene mögliche Großinvestor abgesagt hatte, liefen hier die Verhandlungen. In der Regel wurde mindestens an zwei Tagen in der Woche verhandelt.

Das Ziel des Betriebsrats und der IG Metall war es, bis Mitte Februar die Eckpunkte für ein Gesamtpaket zu vereinbaren und für die erforderliche Klarheit in der Belegschaft zu sorgen. Ziel war dabei auch, nicht irgendein Ergebnis zu erzielen, sondern das bestmögliche für die Belegschaft – um es für Ford so teuer wie möglich zu machen.

Als diese Ziele zu scheitern drohten, rief die IG Metall zu Warnstreiks auf. Diese Warnstreiks vom 17. bis 19. Januar 2024 zeigten Wirkung bei der Ford-Geschäftsführung. Sie waren ein Turbo in den Verhandlungen. Denn seitdem verhandelten wir nahezu rund um die Uhr und Ford bewegte sich nun endlich in die richtige Richtung. Für den heutigen Mittwoch bereitete die IG Metall gemeinsam mit der IG Metall Vertrauenskörperleitung bei Ford, parallel zur Betriebsversammlung, eine Urabstimmung vor. Allen Beteiligten war also klar, entweder schaffen wir es, die Eckpunkte abschließend zu verhandeln und zu vereinbaren oder ein unbefristeter Arbeitskampf der IG Metall Mitglieder bei Ford wird unmittelbar folgen.

**Die jetzt erzielte Eckpunktevereinbarung umfasst 28 Seiten.** Dies sollte deutlich machen, wie umfangreich sich die ganze Thematik darstellt und wie detailliert und intensiv sich die Verhandlungen gestalteten. Nach wie vor gibt es keine Investorenzusage. Aus diesem Grund müssen wir uns mit der zweitbesten Lösung beschäftigen. Auf der heutigen Betriebsversammlung sind wir auf die einzelnen Punkte eingegangen. Diese wollen wir euch hier zusammengefasst nochmal aufführen.

1.

## Ford 1000

Im März 2023 konnten wir 1000 Ford-Arbeitsplätze bis 31.12.2032 vereinbaren.

### Zu diesen Arbeitsplätzen wurden jetzt ergänzend folgende Eckpunkte festgehalten:

- Betriebsbedingte Kündigungen bleiben für diese 1000 Arbeitsplätze bis 31.12.2032 ausgeschlossen
- Es besteht also eine Beschäftigungssicherung über mindestens 7 Jahre
- Der Betrieb Saarlouis bleibt Bestandteil der Ford-Werke GmbH und es gelten weiterhin alle bestehenden und zukünftig für den Standort Saarlouis relevanten Vereinbarungen, Regelwerke, insbesondere Betriebsvereinbarungen, Regelabsprachen etc.
- Die zum jeweiligen Zeitpunkt bei der Ford-Werke GmbH geltenden Freiwilligenprogramme gelten auch für den Standort Saarlouis mit seinen 1000 Beschäftigten. Dies gilt im Bedarfsfall auch nach Auslauf der Beschäftigungssicherung (31.12.2032). Im Bedarfsfall können weitere Saarlouis-spezifische Programme definiert werden.
- Es gelten weiterhin die tariflichen Bedingungen der ME-Saar Verbands-Tarifverträge in Verbindung mit den am Standort Saarlouis geltenden NRW IG Metall Tarifverträgen in ihrer jeweils gültigen Fassung.

**Kurz um, an den bisher bekannten FORD-Rahmenbedingungen ändert sich nichts. Diese 1000 Ford Arbeitsplätze sind nach wie vor die bestbezahlten Industriearbeitsplätze im Saarland mit erstklassigen sozialen Bedingungen.**

## Grundsätze zum Auswahlprozess für die 1000 Ford Arbeitsplätze

Bis Ende Februar 2024 soll allen Mitarbeitern ein Brief zugehen, welcher u.a. eine Abfindungsberechnung, die Rahmenbedingungen der verbleibenden 1000 Ford Arbeitsplätze und eine Ausführung zur Möglichkeit der Qualifizierung enthält. Gleichzeitig erfolgt mit diesem Schreiben eine Abfrage, ob der Beschäftigte grundsätzlich eine Weiterbeschäftigung bei den 1000 ausschließt und damit auf ein Jobangebot verzichtet. Hierfür wird allen Beschäftigten ebenfalls mitgeteilt, innerhalb welcher Beschäftigtengruppe die individuelle Sozialauswahl erfolgt und somit ggf. eine Zuordnung zu den Ford 1000 Arbeitsplätzen stattfindet.

## Auswirkungen der Rückmeldungen

- a) Der Rücklauf dieser Abfrage erfolgt bis spätestens 30.04.2024
- b) Im Mai 2024, nach dem entsprechenden Rücklauf, erfolgt eine Auswahl und Zuordnung von Mitarbeitern, mit Wunsch auf Weiterbeschäftigung auf entsprechende Stellen, gemäß Kriterien der Sozialauswahl sowie der jeweiligen Eignung.
- c) Mitarbeitende, die nicht für die Ford 1000 berücksichtigt werden wollen, müssen grundsätzlich bis zum 30.04.2024 einen Vorvertrag unterschreiben. Hiermit willigen sie verbindlich ein, das Unternehmen spätestens bis zum 30.11.2025 (Ende Focusproduktion/siehe Punkt 2.) über das neue Freiwilligenprogramm zu verlassen.
- d) Mitarbeiter, welche ein Jobangebot wünschen, aber im Rahmen der gesetzlichen Sozialauswahl letztlich keine Berücksichtigung finden, können in diesem Fall ebenso das neue Freiwilligenprogramm in Anspruch nehmen.
- e) Der Abschluss der freiwilligen Programme unterliegt wie bisher der doppelten Freiwilligkeit sowie der Berücksichtigung der betrieblichen Belange.
- f) Mitarbeiter, die sich für eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der Ford 1000 gemeldet und im Rahmen der Sozialauswahl Berücksichtigung gefunden haben, werden keinen Anspruch mehr auf das Freiwilligenprogramm haben.
- g) Mitarbeiter, die sich bezüglich der Abfrage nicht rückgemeldet haben, unterliegen auch dem oben aufgeführten Auswahl- und Zuordnungsprozess. Diese haben im Falle der Auswahl als Mitarbeiter der Ford 1000, ebenfalls keinen Anspruch mehr auf das Freiwilligenprogramm.

Am Ende des Tages müssen alle Beschäftigten nach sorgfältiger Überlegung eine für sie bindende Entscheidung treffen! Es bedeutet aber dennoch, dass nicht alle Wünsche Berücksichtigung finden können. Im Besten Falle lassen sich durch diese Vorgehensweise betriebsbedingte Kündigungen vermeiden. Es findet dann eine genaue Zuordnung zu den 1000 Ford Arbeitsplätzen statt und 2750 Beschäftigte nehmen am Freiwilligenprogramm teil.

2.

## Focus Laufzeit bis 30.11.2025 verlängert Anpassung Produktionsprogramm

Der ursprünglich für Mai 2025 geplante Auslauf des Ford-Focus, wird um 6 Monate, bis zum **30. November 2025** verlängert. Das bisher geplante Gesamtvolumen der Focus-Fertigung bleibt dabei unverändert - es wird jedoch anders verteilt. Zum 01. April 2024 reduziert sich die Tagesrate von 600 Einheiten/Tag, auf 520 Einheiten am Tag. Damit verbunden ist eine Umstellung des Schichtsystems von 2 Schichten auf 1 Schicht. Die 3 Schichtbereiche werden auf 2 Schichten umgestellt. Entfallene Schichtzulagen werden ebenso geschützt wie persönliche Funktionszulagen, Pauschalen, etc. Zum 01. Januar 2025 reduziert sich die Tagesrate von 520 Einheiten/Tag auf 350 Einheiten/Tag. Durch die Anpassungen der Tagesraten, reduziert sich der Personalbedarf zum 01.04.2024 um 700 Mitarbeiter und zum 01.01.2025 um weitere 400 Mitarbeiter. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben weiterhin bis Mai 2025 ausgeschlossen.

3.

## Anwesenheits- und Flexibilitätsprämie

Für den Zeitraum 01.05.2024 bis 30.11.2025 erhalten alle Beschäftigten bei Arbeitsleistung eine **Anwesenheitsprämie** in Höhe von **40€/Tag**. Ausgenommen hiervon sind die Auszubildenden.

Kolleg\*innen, die im Rahmen der Ausproduktion ihren Arbeitsplatz in eine **andere Area und/oder in eine andere Kostenstelle** (auch innerhalb der Area) wechseln müssen, erhalten eine zusätzliche Flexibilitätsprämie in Höhe von **20€/Tag** (Anwesenheitstag analog Regelungen Anwesenheitsprämie). Dies gilt nicht bei erstmaligem Wechsel aus den Kostenstellen Azubi, MAQ oder DO2 in andere Kostenstellen.

4.

## Halteprämien

Zusätzlich erhalten alle Kolleginnen und Kollegen für die Monate März und April 2024 folgende Halteprämien:

Mit der Entgeltabrechnung **März 2024** erhalten alle eine Sonderzahlung in Höhe von 10% eines Monatsentgelts.

Mit der Entgeltabrechnung **April 2024** erhalten alle eine Sonderzahlung in Höhe von 10% eines Monatsentgelts.

5.

## Freiwilligenprogramm/Sozialtarifvertrag vereinbart

Ein Ausscheiden erfolgt zu den oben genannten Punkten rein auf freiwilliger Basis. Hierbei bleibt es bei den bereits bekannten Gruppen (VR, SVR, SER und Bridging) der Freiwilligenprogramme:

**VR:** unter 50 Jahren oder ab 01.03.2006 eingestellt

**SVR:** zwischen 50 Jahren und 54 Jahren und vor 01.03.2006 eingestellt

**SER:** ab 55 Jahren und vor 01.03.2006 eingestellt

**Bridging:** ab 55 Jahren und vor 01.03.2006 eingestellt

Der Rahmen der Programme bleibt dabei im Grundsatz gleich.

Folgende Faktoren verändern sich bzw. führen zu deutlich höheren Abfindungsbeträgen als bisher:

- Das für die Berechnung herangezogene Bruttomonatsentgelt (inkl. Schichtzulagen und Pauschalen) wird **verdoppelt**. Beispiel: Bei einem durchschnittlichen Bruttoentgelt von 3.600 € ergibt sich eine Berechnungsgrundlage von 7.200 €.
- Zusätzlich wird zur Berechnung die Entgelttabelle Stichtag Mai 2024 herangezogen, also inklusive der 3,3%-igen Tarifierhöhung.
- Die Kündigungsfrist wird zudem voll hinzugerechnet und ausgezahlt. Hier wird das (einfache) individuelle Bruttomonatsentgelt (inkl. Schichtzulagen und Pauschalen) herangezogen.
- Das Bridging Programm erhöht sich von 65% auf 70%.
- Für jedes unterhaltspflichtige Kind, kommt eine Pauschale von 5.500€ hinzu.
- Schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter, erhalten pro 10% GdB 500€.

Die **doppelte Freiwilligkeit** bleibt dabei wie bisher **unverändert** bestehen.

**Dieses Freiwilligenprogramm kann bis zum 31.01.2025, mit einem Ausscheiddatum bis spätestens 30.11.2025, unterschrieben werden.** Die jeweiligen Personalabteilungen werden die kommenden Tage und Wochen zur internen Vorbereitung und Abstimmung benötigen. Eine persönliche Beratung wird also frühestens Anfang März stattfinden können.

6.

## Betriebsbedingte Kündigung ab 31. Mai 2025 möglich

Mitarbeiter, welche keine Berücksichtigung bei den Ford 1000 gefunden haben oder im Rahmen des Sozialtarifvertrages vom Freiwilligenprogramm keinen Gebrauch machen wollten, werden ab 31.05.2025 unter Berücksichtigung ihrer individuellen Kündigungsfrist betriebsbedingt gekündigt. Diese erhalten dann die Sozialplankonditionen, welche jedoch grundsätzlich deutlich unter dem neuen Saarlouiser-Freiwilligenprogramm liegen und werden keine Möglichkeit zur Teilnahme an der Transfergesellschaft haben (siehe Punkt 8).

7.

## Zusätzliche Sprinterprämie

Die ersten 700 Mitarbeiter können dabei ab dem 30.04.2024 das Unternehmen verlassen. Ziel des Unternehmens ist dabei ein erster Personalabbau bis zum 30.06.2024. Mitarbeiter, welche das Unternehmen bis zum 31.01.2025 verlassen, erhalten eine Sprinterprämie in Höhe von 500€/Monat. Hochgerechnet jeweils bis zum 30.11.2025 – also bis zu 19 Monate.

- Beispiele:
1. Austritt am 30.06.24: 17 vollständige Monate bis 30.11.2025 → 8.500€ Sprinterprämie
  2. Austritt am 31.01.25: 10 vollständige Monate bis 30.11.2025 → 5.000€ Sprinterprämie
  3. Austritt nach dem 31.01.2025 → keine Auszahlung der Sprinterprämie

## **8. Rahmenbedingungen Transfergesellschaft (TG) vereinbart**

Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Qualifizierung und Vermittlung der Beschäftigten wird eine Transfergesellschaft installiert. Der Gesetzgeber fördert dies bis zu 12 Monate, mit 60% bzw. 67% Zuschuss des individuellen Entgelts.

**Wir haben zusätzlich für alle Ford-Beschäftigten, welche am Freiwilligenprogramm teilnehmen, vereinbart:**

Beschäftigte mit vereinbartem freiwilligem Ausscheidezeitpunkt 30.11.2025 können nahtlos, unter Aufzahlung auf 80% ihres Nettoentgelts durch Ford, in eine Transfergesellschaft wechseln.

Beschäftigte, die zum Ausscheidezeitpunkt mindestens 55 Jahre alt sind, können dabei maximal für 24 Monate in der Transfergesellschaft verbleiben.

Für Beschäftigte, die zum Ausscheidezeitpunkt jünger als 55 Jahre sind, beträgt die maximale Verweildauer in der Transfergesellschaft 18 Monate.

In beiden Fällen erhält der Beschäftigte seine Abfindungszahlung gemäß den vereinbarten Konditionen des Freiwilligenprogramms. Die individuelle Kündigungsfrist kommt bei diesem Modell nicht zur Auszahlung und fließt wie üblich in solchen Prozessen in die Transfergesellschaft.

Allerdings erhalten Beschäftigte, die innerhalb der ersten 12 Monaten aus der Transfergesellschaft ausscheiden, eine Auszahlung in Höhe ihrer jeweiligen, individuellen Kündigungsfrist, als Sprinterprämie in der TG.


## **9. Qualifizierungsprogramm vereinbart**

Bis zu 100 Beschäftigte können ab dem 30.04.2024 eine von der Arbeitsagentur geförderte Qualifizierungsmaßnahme in Anspruch nehmen. Spätester Austrittszeitpunkt aus der Ford-Werke GmbH ist dabei der 30.11.2025. Zu diesem Zeitpunkt muss die Qualifizierung abgeschlossen und der Mitarbeiter ausgeschieden sein. In Fällen in denen die Qualifizierungsmaßnahme über den 30.11.2025 hinaus läuft, muss der jeweilige Mitarbeiter bereits bei Antritt der Maßnahme eine Weiterbeschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber und damit die Fortführung der Qualifizierung bei diesem vereinbart haben. Die Arbeitsagentur wird hierbei unterstützen. Während Bestehen des Arbeitsverhältnisses mit Ford bekommt der Mitarbeiter weiterhin 100% seines Ford-Monats-Entgeltes. Bei Übergang zu einem neuen Arbeitgeber (spätestens zum 01.12.2025) gilt das jeweilige Entgelt beim neuen Arbeitgeber. Interessierte Kolleginnen und Kollegen melden sich bitte bei der zuständigen Personalabteilung.

## **10. IG Metall Mitglieder stimmen am 22. Februar über das Ergebnis ab**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, dieses erzielte Ergebnis ist ein Ergebnis unserer Solidarität, es ist in **Höhe und Ausprägung bisher in Deutschland einmalig**. Es bildet mit all seinen Inhalten alle erforderlichen Eckpunkte ab. Wie bisher kommuniziert wird die IG Metall alle Mitglieder bei Ford über dieses Ergebnis dahingehend abstimmen lassen, ob dies angenommen wird oder stattdessen ein unbefristeter Arbeitskampf stattfinden soll. Vorgesehen hierzu ist Donnerstag, der 22. Februar 2024. Die genauen Modalitäten hierzu werden noch von der IG Metall bekanntgegeben. Die Mitglieder der Tarifkommission der IG Metall bei Ford, haben vor dem Hintergrund der erzielten Ergebnisse dem Verhandlungsergebnis einstimmig zugestimmt und empfehlen allen IG Metall Mitgliedern bei Ford die Annahme.

Im Sozialtarifvertrag ist vereinbart, dass wir als Betriebsrat bis Ostern die Eckpunkte ausformulieren und die entsprechenden Vereinbarungen hierzu abschließen. Auf Grund der Komplexität der Themen, wird es so sein, dass es bei der Ausformulierung und der Umsetzung sicherlich zu Fragestellungen kommt, welche bislang noch nicht besprochen sind. Nach dem Scheitern der Investorenlösung stellt diese Vereinbarung für uns die zweitbeste Lösung dar. Aus unserem Blickwinkel wurden in einem intensiven Prozess alle Punkte auf ein Maximum ausverhandelt. **In keinem Betrieb in Deutschland gibt es ein vergleichbares Gesamtpaket.** Deshalb empfehlen auch wir als Betriebsrat die Annahme.

  
M. Thal  
BR-Vorsitzender  
S/B1-1246