Ford-Werke GmbH
Gesamtbetriebsrat
Information

06. Oktober 2021

Taktische Spielchen mit der Belegschaft?

Kolleginnen und Kollegen!

Der saarländischen Presse können wir entnehmen, dass Gunnar Herrmann, Vorsitzender der deutschen Geschäftsleitung, davon ausgeht, dass „…das Werk in Saarlouis auch über 2025 hinaus erhalten bleibt.“ Demnach solle eine Entscheidung schon Anfang 2022 fallen, von der Belegschaft würde „…eine gigantische Flexibilität…“ verlangt werden. Man sei aktuell in intensiven Gesprächen mit dem Betriebsrat und „…alle Überlegungen, Strategien und notwendigen Voraussetzungen zum Fortbestand des Werkes würden transparent gemacht.“

Das hat uns als Arbeitnehmervertretung doch sehr irritiert, zumal es auch nicht mit dem zusammenpasst, was in der gemeinsamen Arbeitsgruppe noch in der Woche zuvor hinsichtlich eines Vergleichs von Saarlouis und Valencia diskutiert worden war. Natürlich würden wir alle uns sehr freuen, wenn es schon eine positive Entscheidung für Saarlouis gäbe, um die Kolleginnen und Kollegen endlich aus der Unsicherheit zu befreien. Die Erfahrungen der vergangenen Jahrzehnte haben uns allerdings auch gelehrt, dass oft nicht nur rationale Argumente bei der Entscheidungsfindung des Unternehmens zugrunde gelegt werden.

Was also hat der Betriebsrat bisher in den angeblich so intensiven Gesprächen erfahren? Welche Überlegungen und Strategien hat die Geschäftsleitung vorgestellt? Wie will sie eine erfolgreiche Zukunft für unser Werk in Saarlouis gestalten?

Man will die Werke in einen direkten Vergleich schicken, einen ‚Bieterwettbewerb‘. Man will an die Besitzstände und das Einkommen unserer Kolleginnen und Kollegen, auch an die Tarifverträge, und alles diskutieren, was über den blanken Tarif hinausgeht. Die Geschäftsleitung hat da offensichtlich keine Tabus mehr, nicht bei Arbeitszeitregelungen, nicht bei Zulagen, nicht bei Ausgleichszahlungen. Die Belegschaft soll bluten, soll zahlen und gleichzeitig liefern. Was bekommt sie dafür? Nun ja, das ist noch nicht so klar. Schließlich sei ja das gesamte Unternehmen aktuell in einem ‚Neuerfindungsprozess‘. Vielleicht könnten Fahrzeuge oder ‚Produkte‘ im Werk Saarlouis produziert werden, aber das könne man leider noch nicht sagen, weil…siehe oben.

Was man aber offensichtlich jetzt schon sagen kann: Die Belegschaft soll auf alles verzichten und brav abwarten, ob denn noch was übrigbleibt, das nicht nur ein Industriedenkmal wie die Völklinger Hütte ist. - Nein! Nicht mit uns!

Laut Presse erwähnte Herr Herrmann auch, dass er „…technologisch keine Konkurrenzsituation…“ zwischen den europäischen Werken sähe, auch nicht zwischen Saarlouis und Valencia. Warum aber will man dann einen Bieterwettbewerb der beiden Standorte? Warum sollen die jeweils Angebote für einen Zuschlag für ein ‚Zukunftsprodukt‘ (was auch immer das dann sein soll) abgeben? Sie werden doch in die Kon-

kurrenz getrieben! So versucht die Firma, die Belegschaften gegeneinander auszuspielen - zunächst europäisch, später dann auch innerhalb Deutschlands?

Dieses perfide Vorgehen wurde schon bei der Vergabe des eDrive angewendet. Die Getriebewerke Halewood/UK und Köln mussten gegeneinander antreten. Angeblich ist das Ergebnis noch offen, der Flurfunk sagt etwas anderes. Was wir aber schon eindeutig wissen: Es wurde weder fair noch transparent vorgegangen. Die Kölner Initiativen, Verbesserungen und Einsparungen wurden freudig angenommen, aber nicht für unser Getriebewerk angerechnet. Da spielen politische Überlegungen offensichtlich eine wesentliche Rolle und es kommt entscheidend darauf an, welche Manager in welchen Positionen sitzen…

Das wollen wir nicht wieder und wieder erleben, dem schieben wir einen Riegel vor!
Der Gesamtbetriebsrat hat einstimmig ein Solidaritätspapier für den Standort Saarlouis verfasst und der Geschäftsleitung zugestellt. Alle deutschen Standorte stehen zusammen und fordern ein Ende dieser unfairen Taktik, die Belegschaften verschiedener Werke aufeinander zu hetzen. Von einem echten Management erwarten und fordern wir konstruktive Vorschläge, kreative Lösungen und Perspektiven für alle europäischen Werke – so wie uns das im Verständnispapier vom europäischen Topmanagement zugesagt wurde!

Als Betriebsrat sind wir gehalten, mit der Geschäftsleitung vertrauensvoll zum Wohl der Belegschaft und des Betriebs zusammen zu arbeiten. Wir gehen auch immer noch davon aus, dass wir alle für das Wohl des Betriebes denken und arbeiten. Das Wohl der Belegschaft müssen wir aber offensichtlich wieder in Erinnerung bringen. Für wirklich ernsthafte und transparente Gespräche sind wir immer zu haben, die wünschen wir uns vom Topmanagement. Und um es nochmals ganz klar zu formulieren: Wir wollen eine Zukunftsperspektive für alle Standorte!

Mit kollegialen Grüßen

Martin Hennig
Vorsitzender Gesamtbetriebsrat
Ford-Werke GmbH