

Zukunftssicherungsdialog für den Bertrand Standort Tappenbeck

Präambel

In gemeinsamen konstruktiven (Sondierungs)-Gesprächen zu den wichtigen Themen der Zukunftssicherung für den Standort Tappenbeck haben die unterzeichnenden Parteien ausgehend vom IG Metall Forderungspapier „Let's Bertrand - Zukunft gemeinsam in einem verlässlichen Rahmen gestalten!“ vom Februar 2021, zu den nachfolgenden Themen und den daraus resultierenden Schritten, eine gemeinsame Sichtweise erzielt. Es besteht Einigkeit bei allen Parteien, dass der Standort Tappenbeck mit seinen verschiedenen Funktions- und Geschäftsbereichen großes Potenzial für eine zukünftige positive Entwicklung hat, die nun gezielt weiterentwickelt und unterstützt werden soll. Die einzelnen Punkte sollen im Rahmen dieses Eckpunktepapiers dokumentiert und transparent gemacht werden:

Alle im folgenden aufgeführten Maßnahmen dienen dem Ziel den Standort Tappenbeck zukunftsorientiert wirtschaftlich erfolgreich zu gestalten und damit Beschäftigung nachhaltig zu sichern.

1. Erarbeitung eines Zielbildes für den Standort Tappenbeck

Seit Beginn des GJ 2020/2021 gilt im Unternehmen eine neue Konzernorganisation. Diese hat zum Inhalt, dass die Leistungserbringung in einer divisionalen Grundstruktur in Units organisiert ist. Die neue Konzernorganisation ist Ausgangspunkt für eine neue, adjustierte Rahmenstrategie, die in einem formulierten Strategiehaus ihren Ausdruck findet.

In der neuen Konzernorganisation wurde dem Vertrieb mit der Implementierung einer Key Account-Struktur besondere Rechnung getragen. Mit der neu geschaffenen Position des Key Account Managements für den Kunden Volkswagen werden die Vertriebsaktivitäten zu unserem Hauptkunden entsprechend gesteuert und gebündelt und sind eine weitere wichtige Inputgröße für die zukünftige Weiterentwicklung des Standortes.

Im Rahmen der genannten Konzernstrategie sind erstmalig Strategieansätze auf Unit-Ebene erarbeitet worden. Weiterhin sind erste Grundzüge der KAM-Strategie für den Hauptkunden Volkswagen im Geschäftsjahr ebenso erarbeitet worden.

Die Geschäftsführung des Standortes Tappenbeck wird aus beiden Strategieperspektiven bis Ende 2021 ein entsprechendes Zielbild für den Standort erarbeiten und ableiten. In diesen Prozess werden die Betriebsräte des Standortes Tappenbeck aktiv mit einbezogen.

Zielstellung ist, dass die zukünftige Weiterentwicklung des Standortes auf dieser Basis entsprechend gesteuert und ausgestaltet wird, als auch allen Mitarbeiter*innen eine Transparenz über die zukünftige Entwicklung vermittelt.

2. Identifikation von Qualifizierungsansätzen

Auf Basis des erarbeiteten Zielbildes (aus Punkt 1) wird systematisch geprüft werden, ob es Ansätze für Qualifizierungen bei einzelnen Mitarbeiter*innen oder Mitarbeitergruppen am Standort gibt, die die Erreichung des Zielbildes zielgerichtet unterstützen und mittelfristig absichern können.

Sofern solche Ansätze herausgearbeitet werden können, werden diese durch das Unternehmen projektiert und entsprechend angegangen werden. Nach Möglichkeit und Machbarkeit würden hierbei auch externe Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hinzugezogen.

Die Qualifizierungsansätze sollen insbesondere dazu beitragen, die Expertenorganisation im Sinne des Zielbildes weiter auszuprägen sowie auch daraus abgeleitete Transformationsansätze adäquat zu unterstützen.

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Fortführung der Ausbildung und die Förderung von Studierenden wichtig für die Entwicklung des Standortes Tappenbeck sind und der gesellschaftlichen Verantwortung von Bertrand am Standort Tappenbeck entsprechen.

3. Beteiligung der Mitarbeiter*innen

Die Belegschaft des Standortes soll in die vorgenannten Prozesse durch ein effektives und adäquates Beteiligungsmanagement einbezogen werden. Ideen und Ansätze der Mitarbeiter*innen zur Optimierung und Verbesserung der bereits bestehenden Ansätze sollen erfasst, geprüft und aktiv in die Gestaltung einbezogen werden. Dabei wollen die Betriebsparteien auf dem bestehenden Inno-Management entsprechend aufsetzen und gemeinsam über Maßnahmen zur Optimierung des Systems im vorgenannten Sinne beraten.

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Betriebsrat und Geschäftsführung erarbeitet bis zum 31.03.22 einen Vorschlag für das Beteiligungsmanagement, der von den Unterzeichnenden im unten genannten Review-Prozess gemeinsam bewertet wird.

4. Transformation

Aufgrund des erfolgreich angelaufenen Transformationsprojektes konnte bereits eine relevante Anzahl von Mitarbeiter*innen in andere Aufgaben am Standort Tappenbeck vermittelt und überführt werden. Dieses Transformationsprojekt soll nach Abschluss einer ersten breit angelegten Phase nun zielgerichtet mit Fokus auf den wenigen Teilbereichen, die noch strukturell unterausgelastet sind, fortgeführt werden und in einem zeitlich überschaubaren Rahmen zum Abschluss gebracht werden.

Im Zusammenhang mit dem Zielbildprozess für den Standort Tappenbeck wird regelmäßig der Qualifizierungsbedarf überprüft und gegebenenfalls die Entwicklung in neue Rollen im Unternehmen initiiert.

Zielstellung ist dabei, den Beschluss zum Stellenabbau aus August 2020 ohne betriebsbedingte Kündigungen bis spätestens März 2022 umzusetzen und abzuschließen, hierzu ist nach aktuellem Stand noch eine Transformation von weiteren 20 Stellen notwendig. Die Betriebsparteien verpflichten sich gegenseitig in diesem Sinne zusammen zu arbeiten.

Eckpunktepapier Zukunftssicherungsdialog Bertrandt, Standort Tappenbeck

5. Überprüfung des Zielbildprozesses und Weiterentwicklung der getroffenen Vereinbarungen

- Die unterzeichnenden Parteien werden im 1. Quartal 2022 den Stand der getroffenen Vereinbarungen des Zukunftssicherungsdialoges in einem Review-Treffen überprüfen und gegebenenfalls nachsteuern und zielführende Vereinbarungen hinsichtlich der Ziele des Zukunftssicherungsdialogs treffen. Alle Beteiligten können aus aktuellem Anlass zusätzliche Beratungen initiieren, um den dauerhaften Dialog im Sinne des Zielbildes für den Standort Tappenbeck ergebnisorientiert zu gestalten.