

Grundsatzprogramm 2022 - 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Selbstverständnis
2. Mittelfristige Ziele CUR-Gruppe
3. Sicheres und gesundes Arbeiten
4. Mobiles Arbeiten und Telearbeit (Homeoffice)
(Konsequenzen aus der Pandemie)
5. Digitalisierung
6. Personal
7. Arbeitszeit in Schicht
8. Altersgerechtes Arbeiten
9. Übergreifende CHEMPARK- Funktionen

1. Selbstverständnis

Wir sind ein Team aus der Belegschaft für alle Beschäftigten. In diesem Sinne wollen wir Dienstleister für die Kolleg:innen (lösungsorientierte Beratung / Begleitung) sein. →

Dabei arbeiten alle Betriebsräte des Belegschafts-Teams zum Wohle aller Kolleg:innen zusammen, unabhängig ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Alle Kompetenzen unabhängig von Herkunft und Historie für die Interessen der Kolleg:innen zu bündeln ist unser Ziel.

In diesem Sinne ist eine Mitarbeit im Belegschafts-Team nicht an ein Mitgliedsbuch gebunden.

Wir achten, schützen und verteidigen die demokratischen Grundrechte unserer Gesellschaft. Dazu gehören Freiheit, Gleichheit, Toleranz und Weltoffenheit. Gedankengut, das diesen Grundsätzen widerspricht, darf im Belegschafts-Team keinen Platz finden.

Wir wollen freiwillig und engagiert als Interessenvertretung für die Belegschaft

- parteiunabhängig, kompetent, sozial und dynamisch handeln

Wir sind keine Geheimräte

- die Belegschaft hat ein Recht auf frühzeitige und umfangreiche Information

Wir setzen uns für eine offene Kommunikation ein

- wir wollen eine hohe Ansprechbarkeit gewährleisten – wir hören zu!

Wir setzen uns ein für starke Mitbestimmungsstrukturen

- Unternehmens- und standortübergreifende Betriebsratsstrukturen erhöhen die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber den Arbeitgebern!

Wir wollen verkrustete Strukturen und Organisationsdenken durchbrechen

- Fraktionszwang führt zur Unterdrückung von Ideen und bedeutet Stillstand. Darum muss Stärke und Geschlossenheit solidarisch organisiert werden!

Kolleginnen und Kollegen des Belegschafts-Teams in Betriebsräten und Aufsichtsräten

- kontrollieren die Einhaltung von Gesetz / Tarifverträgen sowie Betriebsvereinbarungen
- setzen sich für bessere Arbeitsbedingungen und gute Löhne und Gehälter für gute Arbeit ein
- achten auf Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Herkunft und Religion

Wir sind für die Mitarbeiter da, und nicht umgekehrt!

2. Mittelfristige Ziele CUR-Gruppe

Wir fordern eine Weiterentwicklung unseres Tarifsystems. Die unternehmensbezogenen Tarifverträge sind nach 15 Jahren veraltet und müssen der Entwicklung angepasst werden.

- Dazu gehört die Umsetzung der 37,5 Std./Woche für alle Beschäftigten der CURRENTA-Gruppe. Langfristig ist die Arbeitszeit weiter zu verkürzen und die 4-Tage-Woche einzuführen.
- Einführung eines neuen tariflichen Vergütungssystems mit größerer Differenzierungsmöglichkeit (mehr Entgeltgruppen) unter Erhöhung des bisherigen Entgelt-niveaus. Vermehrte Zahlungen von Arbeitsmarktzulagen (um die Fachkräfte in der CUR-Gruppe zu halten) müssen in das Vergütungssystem Eingang finden.
- Unterschiedliche Tariftabellen (gute/weniger gute Betriebsteile) im selben Unternehmen sind überholt und daher neu zu verhandeln. Denn die Personalstruktur hat sich seit Einführung 2007 maßgeblich verändert.
- Wir fordern einen gemeinsamen Betriebsrat für Currenta, Tectrion und Chemion, um die Mitbestimmungsstruktur in der CURRENTA-Gruppe zu stärken. Der Tarifvertrag nach § 3 BetrVG (Gemeinsamer Betriebsrat Currenta & Tectrion) ist um die Chemion zu erweitern. Dies verkürzt Kommunikationswege und erleichtert Prozesse. → →

3. Sicheres und gesundes Arbeiten →

- Profit darf nicht vor Arbeitssicherheit und Gesundheit stehen!
- Aufarbeitung des Ereignisses Bürrig (27.07.2021) bis hin zur Wiederinbetriebnahme in Bezug auf die Belastungen der Kolleg:innen →
- Umfangreiche Unterweisung und Einweisung aller Beschäftigten
- Einbeziehung der Vorgesetzten mit Personalverantwortung, Betriebsräten, Vertrauensleuten, Sicherheitsbeauftragten und HR-Beauftragten
- Regelmäßige Prüfung, Kontrolle und Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten
- Angebot von **zusätzlichen** Erste-Hilfe-Kursen für alle Kolleg:innen
- Zügiger Austausch der Büromöbel auf den aktuellen Standard (z.B. höhenverstellbare Schreibtische) →
- Einrichtung von weiteren Meeting Points, Ruhe- und Entspannungsräumen in allen Gebäuden
- Schaffung von Räumen mit Fitnessseinrichtungen zur Erhaltung der Motorik

Abschluss von Betriebsvereinbarungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu folgenden Themen:

- Maßnahmen gegen Mobbing, Bossing und Stalking
- Umgang mit sexuellen Belästigungen
- Prävention und sensible Begleitung von Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen (z.B. Burnout)
- Gleichbehandlung, Prävention und Maßnahmen bei Abhängigkeitserkrankungen (z.B. Drogen-, Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit, Spielsucht)
- Qualifizierte Schuldenberatung
- Agiles Arbeiten und andere neue Arbeitsmethoden dürfen nicht zu einer Überlastung der Kolleg:innen führen, hier muss eine BV zu einer generellen Analyse der Psychischen Belastungen erstellt werden. →
- Eine BV zu unterstützenden Vorträgen/Seminare zum Thema „Zeitmanagement“ gerade für neue Kolleg:innen.
- Die BGM Gesundheitsbefragungen sollen mit einer hohen Beteiligung (> 60%) die Akzeptanz der Kolleg:innen widerspiegeln.
- Die Ergebnisse der Gesundheitsbefragungen sollen zeitnah den Kolleg:innen vorgestellt werden um eine Transparenz zu schaffen.

4. Mobiles Arbeiten und Telearbeit (Homeoffice) →
(Konsequenzen aus der Pandemie)

Mobiles Arbeiten = In der Regel temporäres Arbeiten von verschiedenen Orten außerhalb des Betriebes

Telearbeit (Homeoffice) = Verrichtung der Arbeit von zuhause

Allgemein:

- Die Einhaltung der Arbeitszeit im Rahmen der Gesetze, Tarifverträge bzw. betrieblichen Regelungen wird von den Beschäftigten eigenverantwortlich wahrgenommen.
- Eine Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten ist auszuschließen. →
- Die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Mitarbeitern, die gleichberechtigte Teilhabe an Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten ist sicherzustellen.
- Der Datenschutz bezüglich sensibler Arbeitsinhalte bzw. die Privatsphäre des Beschäftigten muss gesichert sein.

Mobiles Arbeiten:

- In allen Bereichen, bei denen mobiles Arbeiten möglich ist, ist den Beschäftigten ein Angebot zu machen (Mobiles Arbeiten im gegenseitigen Einverständnis).
- Beschäftigte können dieses Angebot auf freiwilliger Basis annehmen (eine Benachteiligung bei Nichtannahme ist auszuschließen)
- Beschäftigte müssen berechtigt sein, mobiles Arbeiten jederzeit auch wieder abbrechen zu können.
- Das technische Equipment für mobiles Arbeiten hat der Arbeitgeber zu stellen.
- Bei Meinungsverschiedenheiten ist der Betriebsrat einzubeziehen

Telearbeit (Homeoffice): → →

- Telearbeit (**Homeoffice**) ist von entsprechenden räumlichen und gestalterischen Möglichkeiten des Beschäftigten abhängig.
- Ggf. ist eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.
- Die Initiative hierzu können Vorgesetzte und Beschäftigte gleichermaßen ergreifen.
- Der Betriebsrat ist in die Entscheidung gemäß BetrVG einzubeziehen.

5. Digitalisierung →

- Digitale Geräte zur Kommunikation und Datenübertragung sind von den Arbeitgebern grundsätzlich allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen.
- Im Sinne der Digitalisierung sind **alle** Beschäftigten in Neuerungen umfassend einzubeziehen (Bildungsmaßnahmen, persönliche Einarbeitung).
- Vereinfachung und Vereinheitlichung der HR-Systeme zur einfacheren Nutzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Arbeitszeit- und Leistungskontrollen durch die zur Verfügung gestellten Geräte müssen ausgeschlossen werden. →

6. Personal**Personalplanung und -struktur**

- Übernahme aller Auszubildenden, denn die Jugend sichert unsere Zukunft
- ausschließlich unbefristete Übernahme aus der Ausbildung
- keine befristeten Arbeitsverträge ohne Sachgrund
- berufsorientierte Fortbildung unter Anrechnung der Arbeitszeit

- deutliche Reduzierung von Fremdfirmeneinsätzen, Einsatz von AÜG-Kräften, Freelancern und Werkverträgen. Stattdessen Besetzung mit Stammpersonal bevorzugt Menschen mit Behinderung.
- Beschäftigte aus den aktuellen BEM-Maßnahmen (auch zur Prävention) müssen bevorzugt eingesetzt werden.
- frühzeitige Planung der Stellen-Nachbesetzung ausscheidender Mitarbeiter/-innen (qualifizierte Personalplanung)
- qualifizierte Stellenbeschreibung, laufende Kontrolle und Neubewertung – strukturierte Personalplanung angepasst an das Arbeitsaufkommen (Personalschlüssel)
- Wiederaufnahme von Programmen zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben mit umfassender und qualifizierter Beratung.
- Familienorientierte Personalplanung = problemloser Wechsel von Vollzeit nach Teilzeit mit Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeit
- Ablehnung regelmäßiger Überstunden
- firmeninterne Sozialberatung zur Betreuung von Mitarbeitern und deren Angehörige
- Beratung und Aufklärung zu Themen der gesetzlichen- und betrieblichen Altersversorgung, einschließlich der Nutzungsmöglichkeiten des Langzeitkonto →

7. Arbeitszeit in Schicht / Schichtarbeit, in diversen Schichtsystemen

- Die Schichtsysteme müssen gesundheitlich, sozial und arbeitsplatz-spezifisch vertretbar sein.
- Festlegung eines Personalschlüssels (Aufstockung der Schicht), um Überlastungen durch Fehlzeiten, z.B. krankheitsbedingte Ausfälle auszuschließen.
- regelmäßige Überprüfung der Stellenbesetzung/Stellenbeschreibung.
- konsequente Berücksichtigung von Wechselschichtlern vorrangig im bisherigen Betrieb, wenn alters- oder krankheitsbedingt ein Wechsel von Schicht in Tagsschicht ansteht (z.B. Komplementärschicht).
- Ausgleich von kurzfristigen außerplanmäßigen Belastungen in der Wechselschicht vorrangig gegen Freizeit.
- Alle Kolleg:innen in vollkontinuierlicher Schichtarbeit in Vollzeit überführen auf Basis von 35,9 Std. Woche gemäß Anhang zur GBV Neues 5-Schichtsystem vom 09.12.1991 in der ab 01.04.1993 gültigen Fassung. Entgegenstehende Bestimmungen in Anlage 3 Nr.3 der ab 01.07.1997 geltenden Standort-sicherungsvereinbarung sind für die Zukunft wieder aufzuheben.

8. Altersgerechtes Arbeiten

Mit zunehmendem Alter führt eine längere Lebensarbeitszeit zu immer mehr Problemen bei Gesundheit und Leistung. In einigen Bereichen liegt der Altersdurchschnitt der Beschäftigten immer noch deutlich über 50 Jahre. Die demografische Entwicklung in unserer Gesellschaft sowie die damit einhergehenden Entscheidungen des Gesetzgebers (Rente mit 67) führen zu einer immer höheren Belastung der Beschäftigten.

Die Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen ist daher Voraussetzung für den Erhalt der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

Wir fordern:

- Unterstützung beim Altersbedingtem Wechsel von Mehrschicht-Systemen auf Tagschicht.
- Besetzung der Mehrschicht-Arbeitsplätze mit jungen Arbeitnehmer:innen, z.B. durch unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten.
- Im Rahmen von Stellenneubesetzungen ist eine komfortable Einarbeitungszeit der Nachfolger zu gewährleisten! Dies ist ein Garant für die Übernahme des notwendigen Know-How und Sicherstellung der Arbeitsqualität.
- Für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen müssen entsprechend sensible Lösungen gefunden werden.
- Einrichtung von Langzeitkonten für alle Beschäftigten unter Berücksichtigung flexibler monatlicher Einbringungs- und Entnahmemöglichkeiten durch die Beschäftigten.
- Förderung privater und beruflicher Fortbildung im Hinblick auf die konkrete Lebenssituation (z.B. Vorbereitung auf die Rente, gefördert aus dem Langzeitkonto).
- Sozialarbeiter als Ansprechpartner für ältere Kolleginnen und Kollegen.

9. Übergreifende CHEMPARK- Funktionen

Das Belegschafts-Team fordert den CHEMPARK-Betreiber auf, zur nachhaltigen und zukunftssicheren Ausrichtung folgende Funktionen mit eigenen Beschäftigten zu gewährleisten:

- Brandschutz
- Werkschutz
- Logistik incl. Post und Warenverteilung
- Gesundheits- und Sozialberatung mit eigenen Sozialarbeitern und Psychologen
- Ausbildungszentren mit einheitlichen Standards

Diese Funktionen gehören nicht in fremde Hände und müssen von allen CHEMPARK-Unternehmen nach einem fairen Schlüssel verpflichtend finanziert werden.