

Beschlussvorlage Vorstandssitzung 27.02.2009

Konjunkturflaute im CHEMPARK zur Nachwuchsförderung nutzen.

Kurzarbeit, kurzfristige Betriebsstillstände und vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich als Solidaritätsbeitrag der Beschäftigten zeichnen die gegenwärtige Situation auch im CHEMPARK. Mittelfristig zwingen Faktoren der Demografie zum Handeln (Überalterung der Belegschaften, Fachkräftemangel).

„Deshalb darf die gegenwärtige temporäre Flaute nicht zu falschen kurzfristigen Sparmassnahmen genutzt werden, die zur langfristigen Schwächung des Know-hows der Unternehmen führen. Dagegen muss die Situation gerade jetzt verstärkt dazu genutzt werden, um Wissen und Qualität zu halten und auszubauen. Nur Unternehmen, die in diesem Sinne auf langfristig ausgerichtete Strategien setzen, werden gestärkt aus der wirtschaftlichen Krise hervorgehen“, sagte **Klaus Hebert-Okon**, **Aufsichtsratskandidat für Currenta** und Sprecher des Belegschafts-Teams auf der gestrigen Vorstandssitzung.

Die absehbare zukünftige Demografie-Entwicklung wird zumindest in einigen Berufen zu einer mangelhaften Zahl geeigneter Bewerber für Ausbildungsstellen führen. Der Vorstand des Belegschafts-Teams fordert die Unternehmen im CHEMPARK auf, Maßnahmen zu treffen, um das jetzt vorhandene Ausbildungs- und Fachkräftepotential in den Unternehmen zu halten und zu fördern:

- Übernahme von Ausgebildeten in Berufen, bei denen mit einem hohen Engpass zu rechnen ist, sollten gezielt durch Job-Sharing in Teilzeit im Verhältnis 2 : 1 (2 Ausgebildete : 1 Vollzeitarbeitsplatz) erfolgen, um später benötigte Fachkräfte in den Unternehmen zu halten. Hierdurch sollen die jungen Ausgebildeten im Betrieb erste Erfahrungen sammeln können, um zu einem späteren Zeitpunkt bei Bedarf sofort als qualifizierte und betriebserfahrene Fachkräfte wieder auf Vollzeitarbeitsplätzen eingesetzt zu werden.
- Temporär vorhandene Unterauslastungen sollten gezielt zur weiteren Qualifikation der Beschäftigten genutzt werden. Hierzu müssen gezielte auf den Betrieb abgestellte Qualifikationsprogramme erstellt werden.
- Weiterhin sollten Zeiten der Unterauslastung genutzt werden, um mit Hilfe eines betrieblichen Gesundheitsmanagements die körperliche und geistige Belastungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.
- Hierzu sind in den Unternehmen mit den Betriebsräten entsprechende Vereinbarungen zu treffen.

Alle Maßnahmen müssen so umgesetzt werden, dass eine verstärkte und sofortige Handlungsfähigkeit der CHEMPARK-Unternehmen nach einer Konjunkturerholung gewährleistet wird.