

# Grundsatzprogramm 2018-2022

## Inhaltsverzeichnis:

1. Selbstverständnis
2. Übergreifende CHEMPARK- Funktionen
3. Alternsgerechtes Arbeiten
4. Sicheres und gesundes Arbeiten
5. Personal
6. Digitalisierung
7. Anwendung tariflicher Öffnungsklauseln

<b>Team-Leitung</b> Andrea Eisfelder Emine Erdogmus Gabriela Esser Klaus Hebert-Okon Hans-Peter Huber	<b>Kontakt / V.i.S.d.P.</b> Klaus Hebert-Okon (Tel. 0214-3072933) Betriebsratsmitglied im CHEMPARK Currenta <a href="mailto:klaus.hebert-okon@currenta.de">klaus.hebert-okon@currenta.de</a> <a href="http://www.belegschaftsteam.de/">http://www.belegschaftsteam.de/</a>	<b>Bankverbindung</b> Sparkasse Leverkusen IBAN: DE10 3755 1440 3002 3095 36 BIC: WELADEDLLEV
--	--	---

## 1. Selbstverständnis

Das Belegschafts-Team, aus den Belegschaften für die Belegschaften und dies in den CHEMPARK-Unternehmen. Gemeinschaft ist unsere Stärke!

Wir achten, schützen und verteidigen die demokratischen Grundrechte unserer Gesellschaft.

Dazu gehören Freiheit, Gleichheit, Toleranz und Weltoffenheit. Gedankengut, dass diesen Grundsätzen widerspricht, darf im Belegschafts-Team keinen Platz haben.

Unser Team berät und begleitet jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter kompetent, schnell und unkompliziert!

Wir sind keine Geheimräte. Die Belegschaft hat ein Recht auf frühzeitige und umfangreiche Information. Wir informieren die Kolleginnen und Kollegen monatlich mit einer Team-Info via E-Mail und Aushang sowie unter [www.belegschaftsteam.de](http://www.belegschaftsteam.de). Unsere Betriebsräte arbeiten unternehmens- und standortübergreifend in einem Netzwerk zusammen. Dies stärkt unsere Durchsetzungskraft gegenüber den Arbeitgebern.

Im Belegschafts-Team gibt es keinen Fraktionszwang. Themen werden kontrovers diskutiert, gemeinschaftliche Lösungen erarbeitet, um ein einheitliches Auftreten gegenüber der Arbeitgeberseite zu gewährleisten.

Alle Kompetenzen unabhängig von Herkunft und Historie für die Interessen der Belegschaft zu bündeln ist unser Ziel. In diesem Sinne ist eine Mitarbeit im Belegschafts-Team nicht an ein Mitgliedsbuch gebunden.

Die Betriebsräte des Belegschafts-Teams stehen für

- Die Kontrolle und Beachtung aller Arbeitsschutz- und Betriebsverfassungsgesetze
- Einhaltung und Kontrolle der ausgehandelten Tarifverträge
- Durchsetzung bzw. Verbesserung von Betriebsvereinbarungen
- Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen und faire Entgelte (gleiches Entgelt für gleiche Arbeit)
- Beachtung von Gleichberechtigungen aller Art  
Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung dürfen keine Diskriminierungen nach sich ziehen.
- Einbringung von Vorschlägen in die Betriebsratsgremien, mit dem Ziel gute Regelungen und Betriebsvereinbaren mit den Arbeitgebern abzuschließen

**Wir sind für die Mitarbeiter da, und nicht umgekehrt!**

## 2. Übergreifende CHEMPARK- Funktionen

Das Belegschafts-Team fordert die im CHEMPARK ansässigen Unternehmen auf, zur nachhaltigen und zukunftssicheren Ausrichtung folgende Funktionen mit eigenen Beschäftigten zu gewährleisten!

Dazu ist es notwendig, dass in den CHEMPARK-Standorten ausreichend Versammlungsräume für Betriebsversammlungen zur Verfügung stehen.

### **Diese Funktionen gehören nicht in fremde Hände!**

- Feuerwehr und Brandschutz
- Werkssicherheit
- Logistik incl. Post und Warenverteilung
- Gesundheits- und Sozialberatung mit eigenen Sozialarbeitern und Psychologen
  - Für Leverkusen mit 30.000 Beschäftigten steht ein Sozialberatungszentrum nach dem Vorbild des LuMit der BASF weiter auf der Tagesordnung
- Ausbildungszentren mit einheitlichen Standards

Diese Funktionen müssen von allen CHEMPARK-Unternehmen nach einem fairen Schlüssel verpflichtend unterhalten und finanziert werden.

### **3. Alternsgerechtes Arbeiten**

Längere Lebensarbeitszeit führt zu immer mehr Problemen bei Gesundheit und Leistung mit zunehmendem Alter. Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten im CHEMPARK liegt schon teilweise 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 vom Mehrschicht-System auf Tagschicht.
- Besetzung der Mehrschicht-Arbeitsplätze mit jungen Arbeitnehmern/innen, z.B. durch unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten.
- Im Rahmen von Stellenneubesetzungen ist eine komfortable Einarbeitungszeit des Nachfolgers zu gewährleisten! Dies ist ein Garant für die Übernahme des notwendigen KnowHow und Sicherstellung der Arbeitsqualität.
- Für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen müssen entsprechende und sensible Lösungen gefunden werden.
- Angebot von Langzeitkonten für alle Beschäftigten der CHEMPARK-Gesellschaften sowie höhere Flexibilisierung des Langzeitkontos, z.B. monatliche variable Einbringung- und Entnahmemöglichkeit.
- 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.

## **4. Sicheres und gesundes Arbeiten**

### **- Profit darf nicht vor Arbeitssicherheit und Gesundheit stehen!**

- Umfangreiche Unterweisung und Einweisung aller Beschäftigten
- Einbeziehung der Vorgesetzten mit Personalverantwortung, Betriebsräten, Vertrauensleuten, Sicherheitsbeauftragter und HR-Beauftragter
- Regelmäßige Prüfung und Kontrolle der Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten
- Angebot von zusätzlichen Erste-Hilfe-Kursen
- Zügiger Austausch der Büromöbel gegen den aktuellen Standard (z.B. höhenverstellbare Schreibtische)
- Einrichtung von weiteren Meeting Points, Ruhe- und Entspannungsräumen in allen Gebäuden
- Schaffung von Räumen mit Fittnesseinrichtungen 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. Alkohol- und Medikamentenabhängigkeit, Spielsucht)
- Qualifizierte Schuldenberatung

## 5. Personal

- **Personalplanung und –struktur**
  - Übernahme aller Auszubildenden, nur die Jugend sichert unsere Zukunft
  - ausschließlich unbefristete Übernahme aus der Ausbildung
  - keine befristeten Arbeitsverträge ohne Sachgrund
  - berufsorientierte Fortbildung unter Anrechnung der Arbeitszeit
  - Altersfreizeit auch für Teilzeitbeschäftigte
  - Deutliche Reduzierung von Fremdfirmeneinsätzen, Einsatz von AÜG-Kräften, Freelancern und Werkverträgen. Stattdessen Besetzung mit Stammpersonal
  - 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 (z.B. 57+ Bayer-Regelung)
  - 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
  
- **Schichtarbeit, in diversen Schichtsystemen**
  - Die Schichtsysteme müssen gesundheitlich vertretbar sein
  - Festlegung eines Personalschlüssels für die Schicht, der Überbelastungen durch krankheitsbedingte Ausfälle ausschließt
  - regelmäßige Überprüfung der Stellenbesetzung
  - konsequente Berücksichtigung von Wechselschichtlern vorrangig im bisherigen Betrieb, wenn alters- oder krankheitsbedingt ein Wechsel von Schicht in Tagschicht ansteht (z.B. Komplementärschicht, bestehende Regelung bei CUR)
  - Ausgleich von kurzfristigen ausserplanmässigen Belastungen in der Wechselschicht vorrangig gegen Freizeit

## 6. Digitalisierung

- Im Sinne der Digitalisierung sind **alle** Beschäftigten in Neuerungen umfassend einzubeziehen (Bildungsmaßnahmen, persönliche Einarbeitung)
- Vereinfachung der HR-Systeme zur einfacheren Nutzung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Austausch der im CHEMPARK genutzten Software Skype for Business gegen die aktuelle Software um derzeit mögliche, aber dennoch unzulässige Arbeitszeitkontrollen zu eliminieren
- Vereinheitlichung der Systeme am Arbeitsplatz, derzeit äußerst unterschiedliche Standards

## 7. Anwendung tariflicher Öffnungsklauseln

Die tarifliche Öffnungsklausel ermöglicht den Arbeitgebern die tarifliche Wochenarbeitszeit um 2,5 Stunden aus betrieblichen Gründen zu erweitern.

Das Belegschafts-Team fordert:

Die Betriebsräte des Belegschafts-Teams stimmen solchen Maßnahmen nur unter folgenden Voraussetzungen zu:

- zeitliche Befristung der Maßnahmen
- kein Personalabbau im Rahmen der Maßnahmen
- Anpassung der Entlohnung für die zusätzlich zu leistende Arbeitszeit

Tarif- und Betriebsvereinbarungen, die den aufgeführten Kriterien nicht entsprechen (z.B. X-Bänder, Arbeitszeitverlängerungen) sind aufzukündigen!

Maßstab müssen die gültigen Flächentarifverträge der Chemischen Industrie sein!