

## Team-Info 06/2022

[www.belegshaftsteam.de](http://www.belegshaftsteam.de)

### **Geringe Azubi-Zahlen trotz qualitativ hochwertiger Ausbildung bei CURRENTA**

Kaum eine Branche bleibt derzeit vom Arbeitskräftemangel verschont. Besonders Ausbildungsbetriebe beklagen seit längerem, dass sie zu wenige Bewerbungen erhalten.

Nach langer Diskussion in der Gruppe des Belegschafts-Team, sehen wir eine Möglichkeit hier auch wie in früheren Jahren das Recruiting für Handwerksberufe vermehrt durch Haupt- und Realschüler zu besetzen. Insbesondere wird es bei der CURRENTA darauf ankommen eine höhere Identifikation mit dem Betrieb zu erreichen. Vielfach ist es heute in der Praxis so, dass gerade in den Berufen (Handwerk) vermehrt nach der Ausbildung von Auszubildenden mit einer höheren schulischen Vorbildung im Anschluss ein Studium gemacht wird und diese dann die CURRENTA wieder verlassen.

Daher sollte die CURRENTA ihr Azubi-Recruiting an den sich verkleinernden Bewerbermarkt anpassen. HR sollte hier insbesondere auf Tests setzen, die die Eignung anhand der Persönlichkeit, nicht (nur) anhand der Noten feststellen.

#### **Ansprechpartner:**

**Emine Erdoganus**, Tel. 0214 2605 52255  
Mobil 01753072933  
Betriebsrat CUR/TEC Leverkusen

**Hans-Jürgen Vincze**, Tel.02133 489 23241  
Mobil 01753123241  
Betriebsrat CUR/TEC Dormagen

**Jörg Pick**, Tel. 0214 2605 72933  
Mobil 01744782889  
Betriebsrat CUR/TEC Leverkusen

**Angelo Munda**, Tel. 02133 489 23241  
Mobil 01753123241  
Betriebsrat CUR/TEC Dormagen

**Petra Müller**, Tel. 0214 2605 21139  
Betriebsrat CUR/TEC Leverkusen  
Stellv. Schwerbehindertenvertretung LEV

#### **CUR/TEC LEV**

#### **Sprechstunde unserer Betriebsräte:**

**Jeden Donnerstag, 13:30 Uhr – 16:00 Uhr**  
**Gebäude G 11, Zimmer 02**

### **Prämien für Talentfinder:innen**

Die CURRENTA-Gruppe hat ein Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm gestartet. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich mehr und mehr zu einem Bewerber:innenmarkt. Mit deutlichen Konsequenzen: Bei einigen Berufsbildern gibt es mehr offene Stellen als talentierte Bewerber:innen. So dauert es oft viel zu lang, bis eine Position neu besetzt werden kann. Die CURRENTA-Gruppe hat deshalb ein Mitarbeiter:innen-Empfehlungsprogramm als Pilotprojekt für 12 Monate eingesetzt.

Alle aktiven Mitarbeiter:innen der CURRENTA-Gruppe (Auszubildende, Tarif-Mitarbeiter:innen, Leitende Mitarbeiter:innen, Außertarifliche Angestellte) können Talentfinder:in werden. Ausgeschlossen sind Leitende Angestellte und direkt am Einstellungsprozess beteiligte, wie etwa die Führungskraft, HR-Beschäftigte und Arbeitnehmervertreter.

Sobald ein über dieses Programm neu gewonnenes Talent die Tätigkeit in der CURRENTA-Gruppe beginnt, wird die Prämie ausgezahlt. Die ausgeschriebenen Stellen sind im externen Bereich der Mitarbeiter:innen-App der CURRENTA-Gruppe „myCURgroup“ zu finden.



Talentfinder:in

## Kurz und knapp!

- **famPlus Lebens- und Sozialberatung**  
<https://www.famplus.de/gast/angebot/lebens-und-sozialberatung>
- **famPlus Pflegeberatung**  
<https://www.famplus.de/gast/angebot/pflegeberatung>
- **Ausbildungsinitiative Rheinland**  
<https://www.ausbildungsinitiative-rheinland.de/>
- **Post-COVID-Syndrom (Langzeitfolgen)**  
<https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/gesamt.html>
- **Info COVID-19 als Berufserkrankungen**  
[https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona\\_zahlen/index.jsp](https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_zahlen/index.jsp)

**In der CURRENTA-Gruppe gilt weiterhin das aktuelle Schutzkonzept. Die Anfang März eingeführten Lockerungen sind darin ja bereits enthalten. Gleichzeitig wird in unserem Unternehmen zusammen mit allen Expert:innen aus den verschiedenen Bereichen, zu denen auch die Betriebsräte gehören, eine Anpassung des Schutzkonzeptes vorbereitet. Die Entscheidung, ob es weitere Lockerungen geben wird oder nicht, wird auf Grundlage der aktuellen Lage und der mittelfristig zu erwartenden Lageentwicklung getroffen.**

### Weiterhin gilt:



## Neubesetzungen im Vorstand:

Aufgrund von Verabschiedungen aus dem Vorstand von **Roswitha Beyer**, **Guido Heimel** und **Andreas Lehnen** aus Gründen der Pensionierung sowie **Sylvia Adamek** aus beruflichen Gründen wurde eine Neubesetzung erforderlich.

**Tanja Pielic** ist nun neu im Vorstand und verantwortet in Nachfolge von **Roswitha Beyer** ab sofort gemeinsam mit **Jörg Pick** den Bereich Öffentlichkeit & Redaktion. Sie ist nach der Betriebsratswahl zweites Ersatzmitglied für die Fraktion des Belegschafts-Team im Betriebsrat Leverkusen. Aufgrund ihrer bisherigen Funktionen (u.a. 2006 im ersten Betriebsrat BIS nach der Neustrukturierung der Bayer AG) bringt sie schon umfangreiche Erfahrungen mit, die sie nun im Vorstand einbringen kann.

**Ingo Esters** ist nach der Betriebsratswahl erstes Ersatzmitglied für die Fraktion des Belegschafts-Team im Betriebsrat Dormagen und wird damit verstärkt die Dormagener Interessen in den Vorstand einbringen.

**Murat Yazici** ist ebenfalls neu im Vorstand. Er kommt aus dem Bereich Kraftwerk Leverkusen und ist dort auch als betrieblicher Vertrauensmann tätig.

Eine Position hat der Vorstand bewusst freigehalten. Hier soll zukünftig ein Kollege oder Kollegin von Chemion tätig werden. Damit soll insbesondere der Informationsaustausch und Zusammenhalt der Currenta-Gruppe im Vorstand gestärkt werden. Dass die Chemion entgegen unserer Initiative zunächst weiter von einem eigenen Betriebsrat betreut wird, hat damit nichts zu tun. Schließlich tritt auch die Arbeitgeberseite in der Currenta-Gruppe geschlossen auf.

Vorstands-Sprecherin **Emine Erdogmus** bedankt sich an dieser Stelle bei allen aus dem Vorstand Ausgeschiedenen für die geleistete Arbeit in der Vergangenheit und wünscht den neuen Mitgliedern einen guten Start.

