

# Positionspapier

Januar 2020

erlenbacher backwaren

## Zeitarbeit

erlenbacher backwaren beschäftigt sich schon seit 2009 gezielt mit dem Thema Nachhaltigkeit. Dabei versuchen wir sowohl in unserer strategischen Ausrichtung als auch im alltäglichen Handeln und in unseren Produkte so weit wie möglich verantwortungsbewusst mit Menschen, Tieren, Umwelt und Ressourcen umzugehen.



Aus unserer Sicht handelt es sich dabei um einen kontinuierlichen

Lernprozess, der nie wirklich zu Ende gebracht werden kann. Wir lernen gerne dazu und nehmen Anregungen gerne an.

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass unsere Geschäftspartner diese Ziele ebenfalls verfolgen, unterstützen und einfordern.

Auf Grund der besonderen Situation, auf wenigen Produktionslinien mehrere hundert Artikel zu fertigen, stellte sich im Unternehmen schon vor mehr als 10 Jahren die Frage, was die richtige Anzahl von Mitarbeitern für diesen Bereich wäre. Zu dieser Zeit wurden die Zeitarbeiter in der jeweils benötigten Anzahl angefordert. Diese Personen konnten nie richtig angelernt werden, was sich in einer erhöhten 2.Wahl Quote widerspiegelte. Dies führte dazu, dass wir uns konzeptionell mit dem Thema der Arbeitnehmerüberlassung, in Verbindung mit einer möglichst hohen Flexibilität unserer Mitarbeiter, zu befassen begannen.

Wir haben uns im Unternehmen darauf verständigt ein „Perspektivsystem Leiharbeit“ einzuführen, innerhalb dem wir uns zu den folgenden Punkten verpflichten:

### **Wenn möglich ausgebildete Facharbeiter zu entleihen**

Wir haben uns entschlossen, deutlich höhere Verrechnungssätze an die Verleiher zu vergüten, wenn uns dafür Personal mit Berufen wie Bäcker, Konditor, Fachkräfte für Lebensmitteltechnik überlassen wird

### **Wenn möglich immer dieselben Arbeitnehmer zu entleihen**

Durch sogenannte „Stammleiharbeiter“ können wir in einem hohen Maße die gleichen Arbeitnehmer in den Einsatz bringen. Entscheidend hierfür sind die unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten der Tarifverträge Backwaren und Zeitarbeit

### **Qualität der Zeitarbeit**

erlenbacher hat sich mit dem Betriebsrat auf eine Obergrenze von Leiharbeitern geeinigt, die namentlich festgelegt sind, um zu gewährleisten, dass ein ausreichender Wissenstransfer ermöglicht wird. Dies führt zu einer erhöhten Qualität der Arbeitsleistung und des Verhaltens der Zeitarbeiter (z.B. Arbeitssicherheitskultur)

### **Ein Bewertungssystem einzuführen**

Die Produktionsverantwortlichen haben 2 x jährlich ein Meeting, in dem über die Leistungen und das Verhalten der Leiharbeiter diskutiert wird. Das führt zu einem hohen Bekanntheitsgrad und einer

# Positionspapier

schnelleren Integration ins Unternehmen. Hier wird auch entschieden, wer eine freigewordene Planstelle erhält, oder wer in die nächst höherer Vergütungsstufe gruppiert wird

## **Die eigenen freien Planstellen ohne Führungsverantwortung im gewerblichen Bereich nur noch an Bewerber zu vergeben, die vorher innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung bei erlenbacher eingesetzt waren**

Diese Vorgehensweise führt dazu, dass wir motivierte Zeitarbeiter von den Dienstleistern überlassen bekommen können und diese bessere Personalbeschaffungschancen haben, weil sie damit werben können. Wenn vorher keine freie Planstelle zur Verfügung steht, erfolgt spätestens nach 18 Monaten eine Übernahme.

## **Das Anbieten von Ausbildungsplätzen an Leiharbeiter**

Es werden jährlich Gespräche mit Leiharbeitern geführt, aus denen heraus sich dann immer wieder Interesse an Ausbildungsplätzen bis hin zu Ausbildungsverträgen ergibt

## **Leiharbeiter innerhalb einer Matrix nach gewissen Zeiten der Überlassung finanziell besser zu stellen**

Arbeit muss sich lohnen. Deshalb werden Zeitarbeiter, die 3 bzw. 6 Monate dem Unternehmen überlassen sind, stufenweise besser vergütet. Eine entsprechende Tabelle liegt allen Zeitarbeitsunternehmen vor und nach Rücksprache mit erlenbacher wird jede Erhöhung schriftlich bestätigt. Nach Ablauf von 9 Monaten erfolgt die Bezahlung nach equal pay.

## **Teilhabe an sozialen Leistungen (Feierlichkeiten, Rabatte, Deputate usw.) des Unternehmens**

Wir versuchen von Anfang an, Leiharbeiter gut in das Unternehmen und in die Arbeitsprozesse zu integrieren. Das bedeutet, dass wir viele innerbetriebliche Leistungen vom 1. Tag an an die Leiharbeiter weitergeben.

## **Dienstleister, die im Rahmen eines anerkannten Tarifvertrages Leistungen an die Leiharbeiter vergüten**

Leistungen an Leiharbeiter, die von anerkannten Tarifpartnern ausgehandelt wurden, sind die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Wir beschäftigen keine Leiharbeiter von Unternehmen, die keine solche Tarifanerkennung vorweisen können.

Als Partnerunternehmen der ZNU (Zentrum für nachhaltige Unternehmensführung der Universität Witten/Herdecke) sind wir zum Thema Nachhaltigkeit im ständigen Austausch mit der Wissenschaft einerseits und anderen Produzenten der Lebensmittelbranche andererseits.

Durch die regelmäßige Teilnahme am „Arbeitskreis Personal“ nutzen wir die Möglichkeit, uns mit anderen Personalverantwortlichen auszutauschen. Dadurch wird sichergestellt, dass man sich unter Berücksichtigung der Gedankenansätze vieler unterschiedlicher Unternehmen weiterentwickeln kann.

**Bernhard Neumeister**  
Geschäftsführer (Vorsitzender)

**i. V. Stephan Vogel**  
Head of Human Resources