

## Soziale Verantwortung der Genossenschaft der Öko-Bauern e.G.

Der ganzheitliche Anspruch der Genossenschaft schließt neben der Verarbeitung von Bio-Produkten auch den sozialen Umgang mit den Menschen im Betrieb ein. Nur wenn es den Mitarbeiter:innen im Unternehmen gut geht, kann eine Firma erfolgreich werden. Die Förderung von Ideen, Potentialen und Zufriedenheit aller steht dabei im Fokus. Neben den Verpflichtungen zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hat es sich die Genossenschaft darüber hinaus zur Aufgabe gemacht, ihren Mitarbeiter:innen mehr zu bieten. Unsere soziale Verantwortung lassen wir uns auch durch den Öko-Verband Naturland e.V. bestätigen.

Konkrete Maßnahmen zu Sozial- und Arbeitspraktiken werden in fünf Bereichen umgesetzt:

- Unsere Mitarbeiter:innen
- Unsere Erzeuger:innen
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit
- Beruf und Privatleben

### Unsere Mitarbeiter:innen

Die Genossenschaft hat eine vielfältige Belegschaft. Offenheit und interkulturelles Denken werden hier seit Beginn gelebt. Zu unseren über 120 Vollzeit-, Teilzeit- und Saisonkräften sowie Aushilfen gehören Menschen unterschiedlichster Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Einschränkung, Behinderung, sexueller Orientierung oder Familienstand. Dies fordert einen offenen Umgang mit allen Mitarbeiter:innen. Unter den festangestellten Mitarbeiter:innen sind momentan über 30 % mit Migrationshintergrund, darunter türkisch, polnisch, rumänisch und litauisch. Im Bereich Aushilfen und Saisonarbeitskräften ist dieser Anteil deutlich höher.

### Entlohnung

Wichtig ist uns eine Entlohnung unabhängig von Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung. Das heißt, gleicher Lohn für gleiche Tätigkeiten und Verantwortung. Auf der niedrigsten Lohnstufe zahlen wir den Mindestlohn von 12 € aus. Unsere weiteren Lohnstrukturen orientieren sich an dem Tarif des Groß- und Außenhandels. Sollte es zu Überstunden in der Produktion kommen, werden diese höher vergütet als die reguläre Arbeitszeit.

Jeder kennt die Situation – Am Anfang des neuen Monats werden Versicherungen, Miete und viele andere Dinge fällig. Damit unsere Beschäftigten entspannt ihren Verpflichtungen nachkommen können, zahlen wir den Großteil des Lohns schon zum Ende des Vormonats als einen Vorschuss aus. Sollte dann noch eine Differenz offen sein, wird diese im neuen Monat nachgezahlt. Auch ein früherer Vorschuss oder Darlehen ist nach individueller Prüfung möglich.

2022 haben wir die Erholungsbeihilfe eingeführt. Dabei werden bei einem zusammenhängenden Urlaub von mindestens 2 Wochen 150 € an die Mitarbeiter:in ausbezahlt. Dies gilt ebenfalls für die Partner:innen der Mitarbeiter:innen, die nicht bei der Genossenschaft angestellt sind. 2021 erhielt

die Belegschaft zusätzlich eine Corona-Prämie. In der Regel bekommen zum Ende des Kalenderjahres alle Mitarbeiter:innen einen Bonus.

### **Arbeitsverträge**

Jeder Beschäftigte in der Genossenschaft erhält einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Die Arbeitsverträge sind für alle einheitlich gestaltet, abgesehen von individuellen Anpassungen. Die Grundlage der Verträge wird vom Arbeitgeberverband gestellt.

### **Zeiterfassung**

Unsere Zeiterfassung erfolgt digital. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter:innen wird dort erfasst und dokumentiert. Überstunden sollen natürlich nicht die Regel sein, jedoch gibt es immer wieder saisonale Spitzen bei der Verarbeitung von Kartoffeln und Gemüse. Um Flexibilität zu ermöglichen, sind mit den Mitarbeiter:innen entsprechende Vereinbarungen getroffen worden. Die Überstunden werden transparent und vollständig erfasst und entweder ausgezahlt oder durch Freizeitausgleich abgebaut.

### **Chancengleichheit und Gleichberechtigung**

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist für uns selbstverständlich und wird gelebt. Im Hinblick auf unsere gesamte Belegschaft haben wir ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Eine klassische „Führungsetage“ gibt es bei uns nicht. Über unsere Abteilungen verteilt sind unsere Beschäftigten in Führungspositionen in einem Geschlechterverhältnis von 1/3 Frauen und 2/3 Männer verteilt.

### **Stammpersonal**

Grundsätzliche Arbeiten werden ganzjährig mit unserem Stammpersonal gedeckt, saisonbedingte Spitzen in der Produktion gleichen wir mit Saisonkräften aus.

### **Saisonkräfte**

Die Sommersaison ist in der Gemüseverarbeitung eine der arbeitsreichsten Phasen im Jahr. In der Zeit unterstützen uns Saisonkräfte. 2022 waren 66 Saisonkräfte über einen Zeitraum von Juni bis September angestellt. Für diese Zeit haben wir 2 Wohnungen angemietet, eine weitere befindet sich in unserem Besitz. Dort können gleichzeitig bis zu 22 Saisonkräfte untergebracht werden. Ein Teil der Mitarbeiter:innen kommt auch bei Verwandten oder Freunden in der Gegend unter. Wenn es notwendig ist, unterstützt die Genossenschaft die Mitarbeiter:innen auch bei Fragen rund um Ämter, Versicherungen, Wohnungssuche, etc.

### **Zusätzliche Benefits**

Wie unsere Mitarbeiter:innen, so sind uns auch ihre tierischen Begleiter wichtig. Zwei Hunde begleiten momentan ihre Besitzer bei der Büroarbeit.

Um unsere Produkte frisch und direkt an unsere Kunden zu liefern, muss in kleiner Besetzung auch am Wochenende gearbeitet werden. Den Büromitarbeiter:innen steht dafür dann am Wochenende ein E-Auto zur Verfügung.

Die Mitarbeiter:innen in der Produktion, die gelegentlich zwischen den beiden Betriebsstandorten pendeln müssen, können dafür einen Bulli nutzen, auch abends und am Wochenende.

An die Genossenschaft direkt angeschlossen ist unser „Möhrchen“ . Der Naturkostladen wird seit 2007 durch mittlerweile drei Mitarbeiterinnen betrieben und bietet alles, was das Bio-Herz begehrt. Darunter auch unser frisches Gemüse direkt aus der Produktion. Alle Mitarbeiter:innen der Genossenschaft bekommen dort einen Personalrabatt von 10 %.

Und auch auf der Arbeit darf mal gefeiert werden. Neben der jährlichen Weihnachtsfeier für alle Beschäftigten, werden natürlich auch besondere Jubiläen, Abschiede und Renteneintritte zelebriert.

Überschüssiges Gemüse und Kartoffeln können von jedem und jeder Mitarbeiter:in mit nach Hause genommen werden.

Berufliche und private Belange können jederzeit bei dem Vorgesetzten und/ oder dem Geschäftsführer angesprochen werden. Bei Bedarf werden ausführliche Mitarbeiter:innen-Gespräche durchgeführt.

## **Unsere Erzeuger:innen und Lieferanten**

Als eingetragene Genossenschaft arbeiten wir für das Ziel, die wirtschaftlichen und sozialen Belange unserer Genossen durch einen gemeinsamen Geschäftsbetrieb zu fördern. Momentan sind wir eine Genossenschaft mit 99 Erzeuger:innen und Betrieben und wachsen stetig. Doch auch von Nicht-Genossen bekommen wir Rohware, die direkt vor Ort verarbeitet wird. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Erzeuger:innen und Genossenschaft sind wir diesen genauso verpflichtet wie unseren Mitarbeiter:innen.

Die genossenschaftlichen Strukturen fordern und fördern das Mitspracherecht und die Verantwortung der angehörigen Genossen. Der 3-köpfige Vorstand und 5-köpfige Aufsichtsrat werden durch langjährige Genossen bekleidet.

Es ist uns wichtig, langfristige faire und persönliche Partnerschaften mit unseren Erzeuger:innen, Händlern und weiteren Lieferanten aufzubauen und zu fördern. Das zeigt sich vor allem an den vielen Lieferbeziehungen, die schon seit Gründung der Genossenschaft 1995 bestehen.

## **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten**

### **Ausbildung**

2022 haben wir erstmals eine Traineeestelle im Qualitätsmanagement geschaffen, um zukünftigen Fach- und Führungskräften die Zeit zu geben, die Besonderheiten der nachhaltigen Lebensmittelverarbeitung kennenzulernen und einen sanften Berufseinstieg zu ermöglichen.

### **Weiterbildung**

Es ist wichtig, Potentiale und Ideen des Einzelnen zu fördern. Deshalb unterstützen wir Weiterbildungen da, wo sie gebraucht werden.

Seit 2019 bieten wir unseren Mitarbeiter:innen in der Produktion einen Deutschkurs an. Dieser wird regelmäßig von 4-8 Beschäftigten wahrgenommen.

Sonstige Weiterbildungsmöglichkeiten, die genutzt werden, waren z.B. das Erwerben eines Stapler- oder LKW-Führerscheins, Maschinenlehrgänge, Warenkunde und Messebesuche.

## **Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz**

Die Gesundheit aller ist ein schützenswertes Gut. Deswegen arbeiten wir stetig daran, die Sicherheit in unseren Betriebsstätten zu verbessern und Unfällen vorzubeugen. Dafür arbeiten wir beim Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem ASZ – Arbeitsmedizinisches und Sicherheitstechnisches Zentrum in Ahlen zusammen. Deren Fachkräfte für Arbeitssicherheit und -schutz sowie ein Betriebsarzt unterstützen uns in allen Belangen.

### **Gesundheitsmanagement**

#### **Gesundheitsvorsorge**

Alle drei Jahre im Wechsel wird bei der gesamten Belegschaft die Gesundheitsvorsorge durch den Betriebsarzt vorgenommen. Dies beinhaltet u.a. einen Hör- und Sehtest.

#### **Ergonomisches Arbeiten**

Langes Sitzen im Büro und wenig Bewegung sind eine der häufigsten Ursachen für Rückenschmerzen. Aus diesem Grund sind mittlerweile rund 90% der Büroarbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. So kann flexibel im Sitzen oder im Stehen gearbeitet werden.

In der Produktion können während der Sortierung und dem Putzen von Gemüse Stehhilfen genutzt werden. An vielen Sortierplätzen sind zudem Gummimatten ausgelegt, um ein angenehmeres Stehen zu ermöglichen. Körperlich anstrengende Arbeiten und schweres Heben lassen sich in der Produktion leider nie gänzlich vermeiden. Um dem zumindest in Teilen entgegenzuwirken, automatisieren wir unsere Produktion nach und nach. 2023 wurde unsere Möhrenpacklinie komplett auf eine automatische Palettierung umgestellt, sodass manuelles Aufstapeln von Kisten bis zu 2 m Höhe nicht mehr notwendig ist.

#### **JobRad-Angebot**

Als Alternative zum Auto bieten wir unseren Mitarbeiter:innen ein Job-Rad an, um so den Weg zur Arbeit umweltfreundlich und aktiv gestalten zu können. Im Rahmen dieses Angebots können sie ein E-Bike günstiger und steuersparend leasen.

#### **Mit dem Rad zur Arbeit**

Die Initiative der AOK „Mit dem Rad zur Arbeit“ fördert die körperliche Betätigung im Alltag und entlastet die Umwelt. Unter den 280.000 Teilnehmer:innen waren 2022 auch einige Mitarbeiter:innen der Genossenschaft.

### **Firmenlauf**

Sich bewegen und aktiv bleiben – das ist eine der Schlüsselfaktoren um etwas Gutes für die eigene Gesundheit zu tun. Um das gemeinsam als Firma voranzutreiben, nimmt die Genossenschaft jährlich an einem Firmenlauf in der nahen Umgebung teil. In 2022 sind 10 Beschäftigte aus dem Büro den Soester Firmenlauf mitgelaufen oder -gewalkt.

### **Weitere Maßnahmen**

Für jeden Beschäftigten schließen wir eine Zusatzunfallversicherung ab.

Durch die Covid-19-Pandemie hat der Schutz unserer Mitarbeiter:innen einen Stellenwert in der Genossenschaft angenommen. Neue Hygienekonzepte wurden umgesetzt, Masken und Selbsttests standen jederzeit für die Mitarbeiter:innen kostenfrei zu Verfügung. 2021 wurden zudem Impfungen für alle Beschäftigten angeboten und Fahrten organisiert. Abstandgebote führten zu einer Entzerrung der Sozialräume, sodass nun jede Abteilung in der Produktion ihre eigenen Räumlichkeiten hat.

## **Arbeitsschutz**

### **Arbeitssicherheitsausschuss (ASA)**

Im ASA sitzen die Geschäftsführung, unsere zwei Betriebsleiter, ggf. die Leitungen relevanter Abteilungen sowie eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein Betriebsarzt. Viermal jährlich kommt dieser Ausschuss zusammen und berät über Anliegen bezüglich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung in der Genossenschaft. Hier wird das Unfallgeschehen im Betrieb analysiert, neue Maßnahmen und Einrichtungen besprochen, Erfahrungen ausgetauscht und das Arbeitssicherheitskonzept aktualisiert bzw. weiterentwickelt.

### **Ersthelfer**

In der Genossenschaft sind mehrere Mitarbeiter:innen zu Ersthelfern ausgebildet. Der Erste-Hilfe-Lehrgang wird alle zwei Jahre wiederholt, um das notwendige Wissen stets aufzufrischen und abrufbar zu halten. Unter den Ersthelfern sind sowohl Büro- als auch Produktionsmitarbeiter:innen.

### **Brandschutz**

Wenn es brennt, dann muss es schnell gehen. Und damit unsere Mitarbeiter:innen genau wissen, was zu tun ist und wo sie sich sammeln müssen, werden sie jedes Jahr im Brandschutz geschult. Seit Oktober 2022 unterstützt uns ein Brandschutzfachmann als Mitarbeiter beim internen Brandschutz.

### **Lärmschutz**

In manchen Bereichen der Produktion kann es sehr laut werden. Durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde in verschiedenen Bereichen in der Produktion die Lärmbelastung gemessen, um Gefahrenquellen zu analysieren und vorbeugende Maßnahmen zu treffen. Wo Anlagen oder Maschinen stehen, deren Lautstärke deutlich über dem annehmbaren Maß liegt und somit ein Gefahrenpotenzial darstellt, ist das Tragen vom Gehörschutz verpflichtend. Der Gehörschutz wird von der Genossenschaft gestellt. Festangestellte Mitarbeiter:innen erhalten mit Beteiligung einen individuell angepassten Ohrschutz. In der sich jährlich wiederholenden Unterweisung zur Arbeitssicherheit werden die Mitarbeiter:innen unter anderem auf die Gefahren der Lärmbelastung im Arbeitsumfeld hingewiesen und dazu angehalten, den entsprechenden Gehörschutz zu tragen.

### **Arbeitskleidung**

In der Produktion und Logistik werden spezielle Arbeitskleidung und Arbeitsschutzschuhe benötigt. Unseren Mitarbeiter:innen wird geeignete Arbeitskleidung gestellt und gewaschen. In besonders kühlen Bereichen, wie dem Kühllager oder in den Außenbereichen stehen zusätzlich warme Jacken zur Verfügung.

## **Beruf und Privatleben**

### **Arbeitszeit**

Viele unserer Mitarbeiter:innen sind in Vollzeit beschäftigt. Doch nicht immer ist dieses Modell passend für jede/n. Deshalb erarbeiten wir in solchen Fällen eine individuelle und flexible Arbeitszeitlösung. Circa 30 % unserer Mitarbeiter:innen haben 2022 in Teilzeit gearbeitet. Dazu gehören auch Teilzeitarbeitskräfte, die eigene Zuständigkeitsbereiche haben und trotz geringerer Arbeitsstunden verantwortungsvolle Positionen bekleiden. Dort wo es möglich ist, kann auch ein Teil der Arbeit im Homeoffice erledigt werden.

### **Flexible Arbeitszeiten**

Die Kinder müssen in die Schule oder morgens steht noch ein Arzttermin an? Je nach Arbeitsbereich ist es für unsere Mitarbeiter:innen möglich, ihre Zeit flexibel einzuteilen. Im Büro ist dies etwas einfacher möglich als in der Produktion, aber auch dort werden bei Bedarf individuelle Arbeitszeitlösungen ausgehandelt.

## **Zertifizierung der sozialen Verantwortung durch Naturland e.V.**

Die Genossenschaft lässt jährlich die Umsetzung der sozialen Verantwortung durch den Öko-Verband Naturland e.V. prüfen. Dies bestätigt uns, dass wir nach der Menschenrechtscharta und der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen sowie den Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO handeln.

Inhalt der Sozialrichtlinien von Naturland sind:

- Menschenrechte
- Freie Arbeitswahl
- Versammlungsfreiheit, Zugang zu Gewerkschaften
- Gleichstellung
- Kinderrechte
- Gesundheit und Sicherheit
- Arbeitsverhältnisse mit den Unterpunkten: Verträge, Gleichbehandlung, Löhne, Zahlungen für Kost und Logis, Arbeitszeit, Sozialleistungen, Weiterbildung

## Geplante (Verbesserungs-) Maßnahmen


Weitere Arbeitsplätze ergonomisch gestalten (z.B. Höhenverstellbare Schreibtische)	2023
Neubau in Lippborg – Erhöhung der Automatisierung unserer Kartoffel- und Zwiebelpackstation – Wegfall von körperlich belastenden und monotonen Tätigkeiten	2023
„Kummerkasten“ einführen	2023
Maschinenlehrgänge, Messebesuche, etc.	laufend
Brandschutzhelfer:innen-Ausbildung	2023
Weiterhin jährliche Überprüfung der Sozialrichtlinien durch Naturland e.V.	laufend

Soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter:innen – das bedeutet für uns, die Aufmerksamkeit auf das allgemeine Wohlergehen der Menschen innerhalb der Genossenschaft zu lenken. Gegenwärtig und zukünftig. Wir wollen Perspektiven schaffen, ein attraktives Arbeitsumfeld bieten und dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiter:innen gerne bei der Genossenschaft arbeiten.

Alle beschriebenen Aspekte und Maßnahmen unserer sozialen Verantwortung werden seit Jahren in der Genossenschaft gelebt und umgesetzt.

Lippborg, Januar 2023

  
Jochen Voß  
(Vorstandsvorsitzender)

  
Friedrich Balks-Dreckmann  
(Vorstand)

  
Klaus Steinhoff  
(Vorstand)