

Branche	Bäckerei, Konditorei, Partyservice
Leistungsprofil	Herstellung von Backwaren und Konditoreiprodukten und deren Vertrieb über eigenes Filialnetz
Beschäftigte	330
Ausgezeichnet für	Mitarbeitergewinnung und -bindung

BÄCKEREI KANNE GMBH & CO. KG LÜNEN

Die Kunst des Brotbackens wird in dem Lüner Familienunternehmen schon seit über einem Jahrhundert gepflegt. 1904 gründeten die Eheleute Wilhelm und Marie Kanne in Lünen-Süd an der Derner Straße die Bäckerei. Es war eine für die damalige Zeit typische Bäckerei mit einem Lehrling und mehreren Gesellen. Über die Jahre wuchs das Unternehmen, so dass das Stammhaus schließlich zu klein wurde. Deshalb wurde der Betrieb 1969 nach Alt-Lünen verlagert. Dort wurde auf der grünen Wiese neu gebaut. In den vergangenen Jahren wurde der Betrieb beträchtlich erweitert. Heute wird das Familienunternehmen in der 5. Generation geführt. Die Bäckerei Kanne betreibt heute mit 330 Beschäftigten 29 Filialen im Raum Lünen, Werne, Dortmund, Waltrop und Lüdinghausen.

Von Anfang an standen dabei das Wohl des Menschen und dessen gesunde Ernährung im Vordergrund der Bemühungen. Auch heute wird immer noch nach altbewährten Rezepten gebacken: Schmackhaft, natürlich und gesund - mit selbst hergestelltem Natursauerteig und ohne chemische Zusätze. Dafür sorgt das „Kanne Reinheitsgebot“, welches seit über 50 Jahren die Standards des Backens bei Kanne festschreibt. Eine eigene Windkraft- und Photovoltaikanlage sowie eine Bio-Gärtnerei und über 10.000 m² Teichanlagen und Biotope unterstreichen die Unternehmensphilosophie zu natürlicher Erzeugung und nachhaltiger Unternehmensführung.

Das Unternehmen ist biozertifiziert nach der EG-Öko-Verordnung. Mit diesen Standards erwehrt sich Kanne erfolgreich gegen die Konkurrenz der Back-Discounter.

Zusammenfassung/Überblick

Bäckerei Kanne ist ein typischer Familienbetrieb. Die im Unternehmen mitarbeitende Eigentümerfamilie prägt die Unternehmenskultur in der 5. Generation. Eine hohe Innovationskraft und ein klares, auf Qualität, gesunde und natürliche Ernährung und Umweltbewusstsein beruhendes Leitmotiv haben zu einem langsamen, aber stetigen Wachstum geführt. Ein kollegialer, offener Umgang miteinander, gegenseitige Wertschätzung und hohe Kommunikationsdichte prägen den Umgang miteinander. „Man ist stolz, bei Kanne zu arbeiten“, so der Betriebsrat.

Einher mit dieser Philosophie geht eine hohe Qualifikation der Belegschaft, sowohl in der Produktion und Verwaltung als auch in den Verkaufsfilialen. Grundlage hierfür bilden eine langjährige Ausbildung sowie umfangreiche Weiterbildungen auf hohem Niveau.

Unternehmens- und Führungskultur

In den letzten zehn Jahren wurden bei Kanne über 100 neue Arbeitsplätze geschaffen. Es hätten sogar noch mehr Arbeitsplätze werden können, aber Beständigkeit und Nachhaltigkeit ist der Eigentümerfamilie wichtiger als schnelles ungesundes Wachstum.

Besonders lange Betriebszugehörigkeiten sind bei Kanne üblich. Die sonst branchenübliche Fluktuation gibt es nicht. Ein Grund hierfür ist das gute Betriebsklima im Unternehmen. „Die Kanne-Belegschaft bildet eine große Familie“, dies ist ein Leitsatz der Familie Kanne. Damit verbunden ist auch die Selbstverpflichtung, für sichere



Arbeitsplätze zu sorgen.

„Sozial und familiär“, dies ist der Anspruch des Unternehmens. Dazu gehört ein fairer Umgang miteinander ebenso wie eine gerechte Entlohnung. Grundlage hierfür ist weniger eine ausformulierte Philosophie als vielmehr das Vorbild der im Betrieb mitarbeitenden Familienmitglieder. Dazu gehört auch, dass keine Leihkräfte beschäftigt werden. Die Belegschaft besteht ausschließlich aus Stammkräften, ergänzt durch einige Aushilfen in den Filialen.

In den Filialen werden überwiegend selbst ausgebildete Fachkräfte eingesetzt. Das Ergebnis ist ein gutes Arbeitsklima, eine äußerst geringe Fluktuation und eine hohe Arbeitsmotivation bei einem hohen Zusammenhalt in der Belegschaft. So können auch außerordentliche Situationen bewältigt werden. Entsprechend aktiv ist die Belegschaft auch in die Weiterentwicklung des Unternehmens und die Verbesserung der Abläufe einbezogen. Dies erfolgt nicht im Rahmen eines formalisierten Verfahrens, sondern spontan und anlassbezogen.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung

Eine fundierte Ausbildung ist die Grundvoraussetzung für gute Fachkräfte. Ausbildung wird im Unternehmen groß geschrieben und hat eine lange Tradition. Mit über 95 Auszubildenden gehört Kanne zu den größten Aus-

bildungsbetrieben in Lünen. Ausgebildet wird in drei Berufen:

- Bäcker/in
- Bäckerfachverkäufer/in (Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Bereich Bäckerei)
- Bürokaufmann/frau

Zur Gewinnung von Auszubildenden ist Kanne gut mit den Schulen im Umkreis vernetzt. Besuche von Schulklassen im Betrieb und Berufsinformationstage tragen dazu bei, dass bislang kein Mangel an Bewerbern/innen besteht. In unterschiedlich langen Praktika können die Schüler/innen vorab den Betrieb und seine Einsatzfelder kennen lernen. Den jeweiligen Abteilungsleitern zugeordnet wird so das gesamte Tätigkeitsspektrum des Unternehmens durchlaufen. In einem gemeinsamen Abschlussgespräch wird den Praktikanten ein Feedback gegeben. Dies soll auch denjenigen in ihrer Berufswahl-orientierung helfen, denen das Bäckereihandwerk vielleicht nicht so geeignet erscheint.

Schulnoten spielen bei der Auswahl eine untergeordnete Rolle, Geschlecht und Nationalität sind egal. Motivation, Verhalten und Einstellung sind die wesentlichen Faktoren, die für eine erfolgreiche Ausbildung notwendig sind. Die demografische Entwicklung macht allerdings auch vor den Werkstoren der Fa. Kanne nicht halt: In jüngster Zeit sinkt die Anzahl an Bewerber/innen ebenso wie deren



Qualität. Daher nimmt Kanne auch am Sonderprogramm betriebliche Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ) teil.

Den Auszubildenden in der Produktion stehen „Ausbildungspaten“ zur Seite. Dies sind Gesellen, die den Auszubildenden gerade in der ersten Zeit bei allen Fragen zur Seite stehen und sie im Laufe ihrer Ausbildung begleiten.

Traditionell ist es aufgrund der eher unattraktiven Arbeitszeiten nicht einfach, junge Menschen für eine Ausbildung im Bäckerhandwerk zu begeistern. Die sinkende Qualität der Auszubildenden und steigende Prüfungsanforderungen machen es zudem schwerer, die jungen Menschen erfolgreich durch die Ausbildung zu begleiten. Die Nachhilfeangebote der Arbeitsagentur werden daher in jüngster Zeit stärker in Anspruch genommen und durch interne Intensivkurse ergänzt. Es wird auch stärker darauf geachtet, dass der Berufsschulpflicht nachgekommen wird.

Es ist das Bestreben des Unternehmens, die erfolgreichen Auszubildenden zu übernehmen. Bislang hat dieses auch weitgehend funktioniert, trotz geringer Fluktuation in der Stammbesellschaft. Ein ständiges Wachstum des Unternehmens bildet die Grundlage hierfür. Bei Kanne Auszubildete sind zudem in der Branche sehr geschätzt, da Kanne mit seinen Produkten - die ausschließlich aus eigener Produktion stammen und den hohen Anforderungen des eigenen Reinheitsgebots entsprechen - eine sehr umfangreiche und grundlegende Ausbildung anbieten kann. Wer die Ausbildung besteht, hat daher gute Perspektiven.

Weiterbildung

Weiterbildung erfolgt vor allem über interne Kurse. Regelmäßig finden Verkaufstrainings statt, fachliche Speziallehrgänge ergänzen dieses Angebot.

Qualifizierung findet darüber hinaus durch einen Wissenstransfer in Tandems im Hinblick auf fachliches Wissen und Verhalten statt. Vor allem in den Verkaufsfilialen werden Tandems aus erfahrenem und unerfahrenem Verkaufspersonal eingesetzt.

Jede/r Beschäftigte ist einer Abteilung fest zugeordnet. Arbeitseinsätze in anderen Abteilungen sind dabei möglich und gewünscht, werden aber nicht systematisch erzeugt. Es sind dies eher bedarfsbezogene Anlässe.

NEW DEALS

Durch eine sehr familiäre Unternehmenskultur ist es dem Unternehmen gelungen, eine hohe Betriebsbindung und ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. Entsprechend motiviert und leistungsbereit ist die Belegschaft. Eigentümer und Betriebsrat ziehen an einem Strang. Hervorzuheben sind die enormen Anstrengungen in der Erstausbildung, von der auch Jugendliche profitieren, die ansonsten nur geringe Chancen auf einen Ausbildungsplatz hätten.

Die Belegschaft profitiert von einem angenehmen Arbeitsklima, sicheren Arbeitsplätzen, guten Arbeitsmarktchancen und tariflicher Entlohnung in einem hart umkämpften Markt.