

DLG Karriere-Guide

Food | FoodTec | Handel

Trainee und mehr
Karrierestart bei Lidl

Fleischalternativen
Meister der Proteine

Beruf mit Zukunft
Expertise Energieeffizienz

Karriere-Tipps
Kennst Du Deine Stärken?

Karriere im Lebensmittelunternehmen

Born to transform?!

Internationale
Zuliefermesse für
die Lebensmittel-
und Getränkeindustrie

ONE FOR ALL. ALL IN ONE.

Food Processing | Food Packaging | Safety & Analytics | Intralogistics
Digitalisation | Automation | Environment & Energy | Science & Pioneering

KÖLN, 23.-26.02.2027



**SAVE
THE
DATE!**

Born to transform?!

Klimawandel und wachsende Bevölkerungszahlen auf der einen, das wachsende Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein der Verbraucher auf der anderen Seite: Nie war es für Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaftler wichtiger, sich möglichst breit aufzustellen, um die komplexen Problematiken der heutigen Zeit anzugehen. Absolventen, die hier eine Karriere anstreben, müssen wissen, was die Branche vor diesem Hintergrund bewegt.



Wie zentral innovative Technologien für die Lebensmittelbranche sind, zeigt sich gegenwärtig beim Thema New Food. Die Fortschritte in diesem Bereich sind integraler Bestandteil alternativer Protein-Strategien. Dahinter steckt das Ziel, mehr Menschen mit weniger Ressourcen zu ernähren (Seite 38).

Die moderne Lebensmittelproduktion erfolgt heutzutage mit einem hohen Grad an Automation. Und die Nachfrage nach selbst regulierenden Systemen in allen Bereichen der Produktion wächst weiter. Ins Visier rücken dabei Verfahren, die die Anlagen zur Früherkennung und zum eigenständigen Aussortieren von Fehlern, Fremdkörpern oder Verunreinigungen im hochautomatisierten Prozess befähigen (Seite 36).

Eine nachhaltige Energiebereitstellung sowie ein effizienter Energieeinsatz sind für die Lebensmittelindustrie wichtiger denn je. In fast allen Betrieben schlummert noch ungenutztes Potenzial zur Senkung der CO₂-Emissionen und zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Das verlangt nicht nur neue Konzepte. Für den Wandel benötigt die Branche auch zahlreiche Fachkräfte, die mit ihrer Expertise anpacken (Seite 32).

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg. Nutzen Sie Ihre Chance!

Guido Oppenhäuser
Chefredakteur DLG-Karriere-Guide

Impressum

Herausgeber: DLG e. V., Eschborner Landstr. 122, 60489 Frankfurt am Main, DLG.org

Verlag: DLG-Verlag GmbH, Eschborner Landstr. 122, 60489 Frankfurt am Main, dlg-verlag.de

Redaktionsleitung: Guido Oppenhäuser, G.Oppenhaeuser@DLG.org

Redaktion: Mareike Bähnisch; Guido Oppenhäuser; Dr. Regina Hübner; Bianca Burmester, Laura Teledezki (foodjobs GmbH); Christine Seizinger (Textgestaltung Advertorials, Contento-PR)

Fotos: DLG, stock.adobe.com, Firmenfotos

Anzeigen: Kai-Uwe Busch, K.Busch@DLG.org

Herstellung: Daniela Schirach, DLG-Verlag

Grafik: Petra Sarow, München

Druck: Bonifatius GmbH Druck | Buch | Verlag, Paderborn

Inhalt

Magazin 4

Studie

Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche 10

Job-Barometer

Karriere im Lebensmittelunternehmen 14

iglo im Interview 16

Karrierestart bei Lidl 20

Alnatura: Zu hundert Prozent für Bio 22

Werde Meister der Proteine 26

Neue Berufe

Expertise Energieeffizienz 32

Nicht die einfachen Antworten suchen 34

Neue Technologien

Das nächste Level der Prozesskontrolle 36

Neue Wegbereiter auf der Überholspur 38

Internationale Karrieren

Trainee bei Metro: Internationales Management 40

Karriere-Tipps

Kennst Du Deine Stärken? 42

Advertorials: BÜRGER, Ehrmann, Givaudan, Hochland, Kaufland, Meggle, NovaTaste

Top 25 Arbeitgeber für Praktikanten

Was sind die ausschlaggebenden Faktoren für ein zufriedenstellendes Praktikum in der Lebensmittelbranche? Studierende und Absolventen geben Feedback, welche Unternehmen dieses Jahr besonders überzeugen konnten. Bereits zum elften Mal in Folge führt foodjobs.de seine Studie zum Praktikum in der Lebensmittelwirtschaft durch. Ziel ist die Beantwortung der Frage, was Praktikanten denn eigentlich mit ihrer Arbeit in der Branche verdienen. Und ist das Gehalt wirklich der einzige Weg, die Nachwuchskräfte zufriedenzustellen? Die Unternehmen der Lebensmittelbranche beweisen, dass sie vieles richtig machen: Ganze 92 % der Praktikanten geben an, mit ihrem Praktikum zufrieden bzw. sehr zufrieden zu sein; 93 % von ihnen würden ihr Praktikum weiterempfehlen.

Die Studierenden kommunizieren mit ihren Antworten klar, dass vor allem der freundliche Kontakt zu Kollegen und der Geschäftsführung große Wichtigkeit für sie im Arbeitsalltag besitzt. Praktikanten wünschen sich ein positives und angenehmes Betriebsklima, das von gegenseitiger Unterstützung bestimmt wird. Sie möchten, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird und sie offenes, ehrliches Feedback erhalten.

Das Gleiche gilt für den Aufgabenbereich: Die jungen Talente möchten sich an Tätigkeiten versuchen, bei denen sie ihr im Studium erlangtes Wissen anwenden können. Mit typischen „Praktikanten-Aufgaben“ wie Postbotengängen oder Akten sortieren sind sie schon lange nicht mehr zufriedenzustellen. Stattdessen wollen Praktikanten im Unternehmen aktiv mitwirken: Anspruchsvolle Aufgaben, Projektplanung und gemeinsame Ideenumsetzung dürfen dabei nicht zu kurz kommen.

Außerdem sind weitreichende Einblicke in die Strukturen und Funktionsweisen der Betriebe essenziell. Ein detailliertes Bild des Unternehmens verschafft den Studierenden Klarheit über ihre berufliche Zukunft und unterstützt sie bei der Orientierung. Es ist daher von Vorteil für Firmen, im Umgang mit ihren Praktikanten Transparenz zu zeigen und durch gute Betreuung für Wohlbefinden zu sorgen. Mit Nähe und Zugänglichkeit beweisen die TOP 25 Arbeitgeber der Lebensmittelwirtschaft ihr Verständnis für die genannten Bedürfnisse.

Welche Betriebe können sich dieses Mal als Favoriten durchsetzen? Die Praktikanten haben ganz klar entschieden: Die drei beliebtesten Unternehmen sind Nestlé, Storck und Dr. Oetker. Zusätzlich freuen sich über das Siegel „TOP 25 Arbeitgeber 2024“ die Firmen in der Auflistung.

Mehr Infos zur Studie sowie die Downloads finden Sie unter: foodjobs.de/gehalt/praktika



TOP 25 Arbeitgeber
Praktikum
2024

GEHALTSSTUDIE ZUM PRAKTIKUM

DIE TOP 25 ARBEITGEBER FÜR PRAKTIKANT:INNEN IN DER LEBENSMITTELBRANCHE 2024

(in alphabetischer Reihenfolge)

ADM WILD Europe GmbH & Co. KG	
Alfred Ritter GmbH & Co. KG	
apetito	
August Storck KG	
Bahlsen GmbH & Co. KG	
Bell Food Group AG	
Bürger GmbH & Co. KG	
Capri Sun Vertriebs GmbH	
CFP Brands Süßwarenhandels GmbH & Co. KG	
Conditorei Coppenrath & Wiese KG	
Delphi Organic GmbH	
Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	
Dr. Berns Laboratorium GmbH & Co. KG	
EDEKA ZENTRALE Stiftung & Co. KG	
Emsland Frischgeflügel GmbH	
FRoSTA AG	
Glanbia Nutritionals Deutschland GmbH	
HARIBO GmbH & Co. KG	
Hochland Deutschland GmbH	
Landliebe GmbH	
Nestlé Deutschland AG	
Schock GmbH	
tropextrakt GmbH	
Unternehmensgruppe Theo Müller S.e.c.s.	
Up Gesundheit GmbH	

Quelle: foodjobs GmbH | Juni 2024
Stichprobe: 783 Studierende. Ausgewertet wurden die Antworten aus 2023 und 2024. Stand: 19. Mai 2024



Aldi Nord setzt auf Onboarding-Filialen

Mit der Einführung von speziellen Onboarding-Filialen werden ab sofort neue Mitarbeitende im gesamten Aldi-Nord-Gebiet optimal auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet. Diese Maßnahme erleichtert den Einstieg bei Aldi Nord und erhöht die Qualität der Einarbeitung. Sogenannte „Onboarding-Filialen“ sind Aldi-Märkte mit normalem Tagesgeschäft und bieten neuen Aldi-Mitarbeitenden im Verkauf die Möglichkeit, alle grundlegenden Aufgaben und Tätigkeiten erstmalig kennenzulernen. Innerhalb der ersten ein bis zwei Arbeitswochen werden sie hier mit den wichtigsten Abläufen und den Grundprinzipien vom Erfinder des Discounts vertraut gemacht. Im Anschluss wird die Einarbeitung in ihrer regu-

lären Filiale fortgesetzt. Seit August 2023 wurde dieser Onboardingprozess erfolgreich in fünf Aldi-Regionalgesellschaften getestet. Ab sofort wird er im gesamten Aldi-Nord-Gebiet umgesetzt – mit rund 440 Aldi-Märkten. Die Einführung der Onboarding-Filialen bringt zahlreiche Vorteile: Die neuen Mitarbeitenden werden einheitlich in ihre Rolle und die Filialprozesse herangeführt. Das erleichtert ihnen den Einstieg und sie lernen ihre neuen Arbeitgeber schon ab dem ersten Tag sehr gut kennen. Auch die Mitarbeitenden in den Stammmfilialen profitieren, da die Einarbeitungszeit vor Ort verkürzt wird.



Handel will Zuwanderer besser qualifizieren

Die Zentralstelle für Berufsbildung im Handel hat ein neues Projekt gestartet, damit Zugewanderte im Handel besser Fuß fassen können. Das Projekt entwickelt ein Verfahren, um den Bildungsverlauf von Migranten zu dokumentieren, auch ohne dass Zeugnisse vorliegen. Arbeitgebern werde damit die Rekrutierung von passendem Personal erleichtert, weil die Kompetenzen der Bewerber so sichtbar werden, heißt es in einer Pressemitteilung der Zentralstelle.

Das Projekt, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, entwickelt zudem ein KI-Empfehlungssystem, das Zuwanderern Unterstützungs-

angebote für den Übergang von Sprach-, Integrations- und Orientierungskursen in den Arbeitsmarkt vorschlägt. Zu diesem Zweck werden bestehende Bildungsangebote als Basis für das KI-System erfasst.

Außerdem entwickelt die Initiative ein auf den Handel zugeschnittenes Anschlussangebot, um sprachliche und handelspezifische Kenntnisse zu vermitteln. Dies fehle bislang deutschlandweit, heißt es weiter. Zudem entsteht ein Qualifizierungskonzept für Lehrpersonal in Bildungseinrichtungen des Handels zur Erfassung von Bildungsverläufen und zum Umgang mit dem KI-Empfehlungssystem.



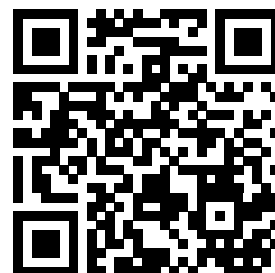
APPETIT AUF GUTEN GESCHMACK,
VIELFALT UND KREATIVITÄT?

DANN KOMM' ZU UNS!

Als weltweit agierendes Familienunternehmen verbindet VAN HEES Tradition und Innovation. Seit über 75 Jahren entwickeln wir Produktneuheiten und Food-Lösungen für die Fleischbranche sowie die Lebensmittelindustrie.

YOUR EXPERTS FOR FOOD SOLUTIONS

VAN HEES
we know how

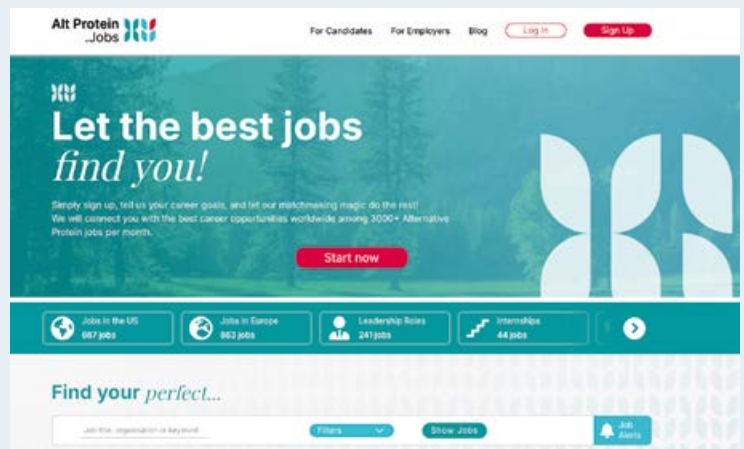


BEWIRB DICH JETZT
van-hees.com/karriere

Jobplattform AltProtein

Das Berliner Start-up Tälst hat die Jobplattform AltProtein ins Leben gerufen, um die alternative Proteinindustrie bei der Personalsuche zu unterstützen.

Es setzt sich dafür ein, den Wechsel zu einem nachhaltigen Lebensmittelsystem zu fördern. Neben einem neuen Impact-Benchmarking bietet Tälst eine Vielzahl von Ressourcen an, darunter Online-Veranstaltungen, Blogartikel und eine Masterclass, die sich auf Karrieren im Bereich alternativer Proteine konzentriert. Auf der Plattform AltProtein.Jobs betreibt das Start-up die laut eigenen Angaben größte AltProtein-Jobbörse der Welt und bringt Fachleute mit offenen Stellen zusammen, die am besten zu ihrem Profil passen. „Immer mehr Menschen legen Wert auf den Impact und Purpose ihrer Arbeit. Sie wollen nicht nur durch ihre Ernährungs- oder Konsumentscheidungen etwas bewir-



ken, sondern auch durch ihre Karriere. Ich freue mich sehr über unser Impact-Benchmarking, denn es hilft Menschen zu verstehen, welchen enormen Einfluss sie mit ihrer Arbeit in der AltProtein-Industrie haben können“, so Pia Voltz, Gründerin und CEO von Tälst. Mehr Infos: altprotein.jobs

Südpack startet mit 20 neuen Auszubildenden und Studierenden ins Ausbildungsjahr

Mit frischem Elan und voller Neugier starteten 20 neue Auszubildende und Studierende bei Südpack in ihre berufliche Zukunft. Die ersten Tage waren geprägt von spannenden Erlebnissen und wertvollen Einblicken. „Ein perfekter Auftakt in unseren neuen Lebensabschnitt“, berichten die zukünftigen Nachwuchskräfte. In diesem Jahr haben sich 12 Auszubildende für acht verschiedene Ausbildungsberufe und acht Studierende für fünf duale Studiengänge entschieden.

Der Start ins Berufsleben begann wie jedes Jahr im September mit den traditionellen „Einführungstagen“ für die jungen Menschen. In Interviews mit Spezialisten aus verschiedenen Fachabteilungen erhielten sie ein Gesamtbild von Südpack. Das Teamtraining im Kletter-

wald bereitete viel Freude und Spaß. „Der erfolgreiche Übergang von der Schule ins Berufsleben ist von großer Bedeutung. Diese Phase bringt spannende Herausforderungen mit sich, bei denen wir unsere Nachwuchskräfte umfassend unterstützen. Junge Menschen bereichern unser Unternehmen mit frischen Ideen und ihren Perspektiven. Wir schätzen diese Impulse auch für unsere Weiterentwicklung als attraktiver Arbeitgeber“, betont Birgit Schechner, Leiter HR Services & Aus- und Weiterbildung.

In den darauffolgenden Tagen bereiteten sich die angehenden Nachwuchskräfte auf ihre Ausbildung bzw. ihr Studium vor, lernten die Werte von Südpack kennen und machten sich mit den „Regeln für eine gute Zusammen-

arbeit“ vertraut. „Die Kultur und die Werte, die uns als Familienunternehmen mit oberschwäbischen Wurzeln auszeichnen, haben uns zu dem gemacht, was wir heute sind: Ein weltweit sehr erfolgreicher Hersteller von High-Performance-Folien höchster Qualität, in Technologie und Innovation führend“, erklärt Carolin Grimbacher, geschäftsführende Gesellschafterin von Südpack.



Krankenstände gezielt senken

Das Gesundheitsmanagement bei der Rewe Group beugt Krankenständen vor und gilt als vorbildlich. Ob psychische Erkrankungen wie Depressionen, Burn-out oder Angststörungen, Suchtprobleme, finanzielle Sorgen oder Belastungen durch die Pflege von Angehörigen: Wenn Betroffene ihre Situation erkennen und den Schritt wagen, sich Hilfe zu suchen, erleben sie hierzulande viel zu oft die Überlastung des Gesundheitssystems. Sie warten Wochen oder Monate auf einen Termin bei einem Therapeuten oder einer Therapeutin. „Hier setzt das Employee Assistance Program der REWE Group an: Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich anonym an psychologische Berater zu wenden, und erhalten binnen weniger Tage ein Erstgespräch“, sagt Bianca van Wijnen, Head of CoE Gesundheit und Innovation Rewe Group. „Das nimmt ganz viel Druck von den Betroffenen. Die Gespräche finden online, telefonisch oder vor Ort statt. Möglich macht das unsere langjährige Partnerschaft mit der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (Berufsgenossenschaft-



© Daniels C/peopleimages.com – stock.adobe.com

licher Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst). Die Abwicklung läuft streng vertraulich ab, Vorgesetzte und Kollegen erfahren nichts davon. Auch wir vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement erhalten nur anonymisierte Informationen.“ Der Zusammenhang zwischen Personalmangel und Krankenstand ist branchenübergreifend längst dargelegt – etwa durch den DAK-Gesundheitsbericht 2023.

foodjobs.de

Dein Karriereportal in der Lebensmittelbranche



FOCUS

TOP

KARRIERE
PORTAL

2024

FOCUS-BUSINESS.DE
IN KOOPERATION MIT
statista

- > Jobs
- > Praktika
- > Gehaltsstudien
- > Bewerbungstipps
- > Gratis-Webinare



Finde Deinen Lebensmittelpunkt.
www.foodjobs.de

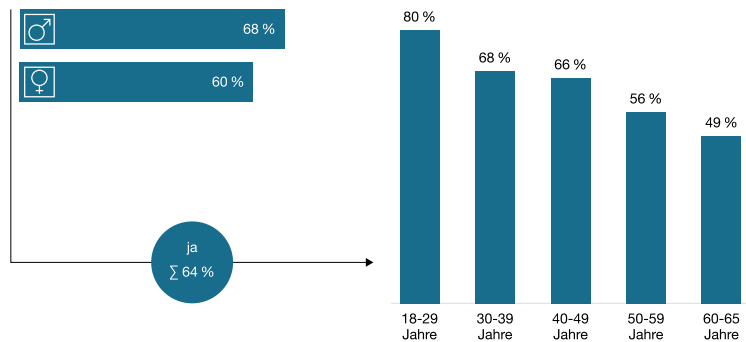
Megatrend Workation

Der Trend zu Workation, also zum mobilen Arbeiten aus dem Ausland, dauert auch in wirtschaftlich volatileren Zeiten an. Eine aktuelle Studie der Unternehmensberatung Pricewaterhouse Coopers zeigt, dass Workation-Angebote zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Für 57 Prozent der Befragten ist die Möglichkeit, mobil aus dem Ausland zu arbeiten, ein wichtiger Faktor bei der Auswahl eines Arbeitgebers. 80 Prozent der 18- bis 29-Jährigen betrachten Workation als relevant. Tatsächlich würden 30 Prozent der Beschäftigten ein Stellenangebot ablehnen, wenn der Arbeitgeber keine Workation ermöglicht; bei den 18- bis 29-Jährigen liegt dieser Anteil sogar bei 45 Prozent. Die Umsetzung von Workation-Angeboten in Unternehmen nimmt zu. Derzeit können 51 Prozent der befragten Arbeitnehmenden mobil aus dem Ausland arbeiten. Im Durchschnitt nutzen Beschäftigte diese Möglichkeit für 40,5 Tage im Jahr. Während Workation über alle Altersgruppen hinweg an Bedeutung gewinnt, ist das Interesse bei den Jüngeren besonders hoch, aber auch bei den 60- bis 65-Jährigen steigt das Interesse, was auf die zunehmende Akzeptanz solcher Angebote hinweist. Dennoch gibt es weiterhin Herausforderungen. Viele Arbeitnehmende sind über die Workation-Regelungen in ihren Unternehmen nicht ausreichend informiert. 19 Prozent kennen die Regelungen nicht, und 18 Prozent

Hohe Attraktivität: Fast 2 von 3 Beschäftigten ziehen mobile Arbeit aus dem Ausland in Betracht

Kommt Workation im Ausland in Frage?



Quelle: PwC-Studie „Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit“, April 2024

wissen nicht, wie viele Workation-Tage ihnen zustehen. Selbst in Unternehmen, die Workation anbieten, sind nur 52 Prozent der Mitarbeitenden über den Antragsprozess gut informiert, während 28 Prozent zwar wissen, dass es einen Prozess gibt, aber die Details nicht kennen. Zudem gibt es einen deutlichen Geschlechterunterschied im Interesse an Workation: 68 Prozent der Männer, aber nur 60 Prozent der Frauen interessieren sich dafür.

Unternehmen stehen zudem vor rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen bei der Umsetzung von Workation-Angeboten. Steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke erfordern klare Regelungen, um rechtliche Risiken zu minimieren und unnötigen Zeit- und Kostenaufwand zu vermeiden.

Weitere Infos: [pwc.de](https://www.pwc.de)

Back to Office?

Laut einer aktuellen Studie der HR-Beratung Königsteiner Gruppe geben mehr als ein Drittel der befragten



© baranq - stock.adobe.com

Arbeitnehmer an, dass ihr Arbeitgeber sie zu mehr Präsenzarbeit aufgerufen habe. 58 Prozent der Befragten berichten davon, dass ihr Unternehmen klare Richtlinien zur Menge der Präsenztage kommuniziert habe. Aktuell arbeiten 33 Prozent der Beschäftigten die komplette Woche im Unternehmen. Viele Unternehmen haben die Anzahl der Homeoffice-Tage mit einer klaren Vorgabe verbunden. So berichtet jeder fünfte Mitarbeitende davon, dass er maximal einen Tag pro Arbeitswoche im Homeoffice arbeiten kann. Der deutlichen Mehrheit der Beschäftigten (48 Prozent) stehen bis zu zwei Homeoffice-Tage wöchentlich zur Verfügung. Im Schnitt arbeiten die Deutschen 1,8 Tage in der Woche von zu Hause aus.

Zur Studie: bit.ly/3NdsEvs



Karriere-Start

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres starten rund 80 junge Menschen ihre Karriere bei der Multivac Group in Wolfertschwenden: 50 Auszubildende werden in den kommenden Jahren in elf verschiedenen Berufen aus dem gewerblichen, technischen, kaufmännischen und IT-Bereich ausgebildet. Dazu kommen 28 neue dual Studierende aus

verschiedenen Bachelor- und Master-Studiengängen. Auch an den anderen Produktionsstandorten in Deutschland und Österreich beginnen 23 junge Menschen ihre Ausbildung.



KI im Studium und im Job immer wichtiger

Eine Umfrage der Beratungsgesellschaft Ernst & Young (EY) zeigt, dass sich ein beachtlicher Teil der Studierenden in Deutschland von digitalen Assistenten mit Künstlicher Intelligenz (KI) Erleichterungen im späteren Berufsleben erhofft. Fast zwei Drittel (65 Prozent) aller Befragten erwarten durch den Einsatz von KI positive Effekte, zum Beispiel durch schnelleres und fehlerfreies Arbeiten oder eine bessere Work-Life-Balance. Nur 14 Prozent rechnen mit negativen Folgen wie dem Wegfall von Arbeitsplätzen. Gut ein Fünftel der Befragten hält KI für ihr zukünftiges Berufsleben für irrelevant.

Nicht nur im Arbeitsalltag, sondern auch für den Berufseinstieg werden Kenntnisse über Künstliche Intelligenz aus Sicht der Studierenden immer wichtiger: Mehr als ein

Viertel der befragten Studierenden gibt an, dass Kenntnisse über mögliche KI-Anwendungen bereits für den Berufseinstieg unerlässlich sind. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) glaubt, dass dies schon bald der Fall sein wird.

Jan-Rainer Hinz, Arbeitsdirektor bei EY, betont, dass Künstliche Intelligenz und ihre Anwendungen den Arbeitsmarkt bereits heute stark verändern und dies in zunehmendem Maße tun. Er betont, wie wichtig es für Unternehmen ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, die mit KI vertraut sind und deren Anwendungsmöglichkeiten bereits kennen. Hinz ist der Meinung, dass die Innovationsfreude der heutigen Generation von Studierenden in Kombination mit der Erfahrung älterer Mitarbeiter einen positiven Effekt haben kann.

Jeder zweite Student lebt von weniger als 867 Euro im Monat



© Brazilnyk - stock.adobe.com

Die meisten Studierenden müssen mit weniger als 867 Euro im Monat auskommen. Das ergab eine aktuelle Untersuchung des Statistischen Bundesamtes (Destatis) bei Studierenden, die nicht bei den Eltern leben. Bei Auszubildenden mit eigener Haushaltsführung ist das Einkommen mit einem Median von 1240 Euro monatlich etwas höher. Die untersuchten Gruppen umfassen Personen ab 18 Jahren, die allein oder ausschließlich mit anderen Studierenden und/oder Auszubildenden zusammenleben.

Für 41 Prozent der Studierenden sind Unterhaltszahlungen von den Eltern die wichtigste Einkommensquelle. Andere bedeutende Einkommensarten umfassen eigene Erwerbstätigkeit (36 Prozent) und BAföG-Leistungen oder Stipendien (14 Prozent). Bei Auszubildenden hingegen stammt das Einkommen überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit, wobei 91 Prozent dies als ihre Hauptquelle angeben.

Aktuelle Studie von foodjobs.de

Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche

Nach ihrem Abschluss können es Berufseinsteiger:innen kaum erwarten, in See zu stechen und sich mit der Strömung in unbekannte Gewässer mitreißen zu lassen. Denn am Horizont warten vielfältige, spannende Herausforderungen in der Food-Branche auf sie. Damit sich die Absolvent:innen weder mit horrenden Gehaltsvorstellungen selbst aus dem Rennen werfen, noch sich mit zu geringen Erwartungen unter Wert verkaufen, ist das Wissen über das zu erwartende Gehalt unverzichtbar.

Die Studienergebnisse von foodjobs.de dienen Job-Einsteiger:innen als Karriere-Kompass und liefern einen einzigartigen Überblick über die Einstiegsgehälter in der Lebensmittelbranche. Wie hoch das durchschnittliche Brutto-Jahresgehalt für Berufseinsteiger:innen in der deutschen Lebensmittelwirtschaft ausfällt, hängt von ganz unterschiedlichen Faktoren ab.

Auch in diesem Jahr ist es wieder gestiegen und beträgt zurzeit 43.100 €. Die Hälfte aller Nachwuchstalente blickt dabei auf Gehälter zwischen 37.450 € und 49.000 €. Besonders auffallend ist, dass etwa 21 % der Berufseinsteiger:innen ihre berufliche Reise mit Top-Gehältern von mehr als 50.000 € beginnen.

Gender Pay Gap gesunken

Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich bei der Gender Pay Gap einiges getan, denn sie ist um 3 % gesunken. Demnach liegen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Lebensmittelbranche aktuell nur noch bei 7 %. Die Prognose für eine weitere Reduzierung dieser Zahl sieht gut aus, denn ab Mitte 2026 wird es Pflicht sein, in Stellenausschreibungen das Gehalt für die jeweilige Position anzugeben.

Akademischer Abschluss ist ausschlaggebend

Die Ausstattung der Berufseinsteiger:innen beeinflusst ihre Reise ganz eindeutig: So macht zum Beispiel die Art des Abschlusses große Unterschiede. Als Masterand:in kann ein höheres Einstiegsgehalt von durchschnittlich 5.000 € mehr erwartet werden als mit einem Bachelor-Abschluss. Auch als Universitätsabsolvent:in steigt das Vergütungsniveau gegenüber der Fachhochschule.

Große Unternehmen zahlen mehr

Doch nicht nur die eigenen Qualifikationen spielen beim Gehalt eine Rolle. Denn auch die Investitionsmöglichkeiten von Unternehmen geben die Richtung an: Je größer ein Unternehmen ist, umso mehr bringt es für seine Nachwuchstalente auf. Während Großunternehmen also eine überdurchschnittliche Vergütung von rund 47.400 € anbieten, sinkt dieser Betrag bei Kleinunternehmen auf etwa 39.400 €.

Milchbranche verdrängt Getränkebranche von Spitzenposition

Statt vorherigen 43.400 € kann jetzt ein durchschnittliches Einstiegsgehalt von satten 46.100 € in der Milchbranche erwartet werden, womit sich die Branche erneut an die Spitze der Durchschnittsgehälter begibt und die

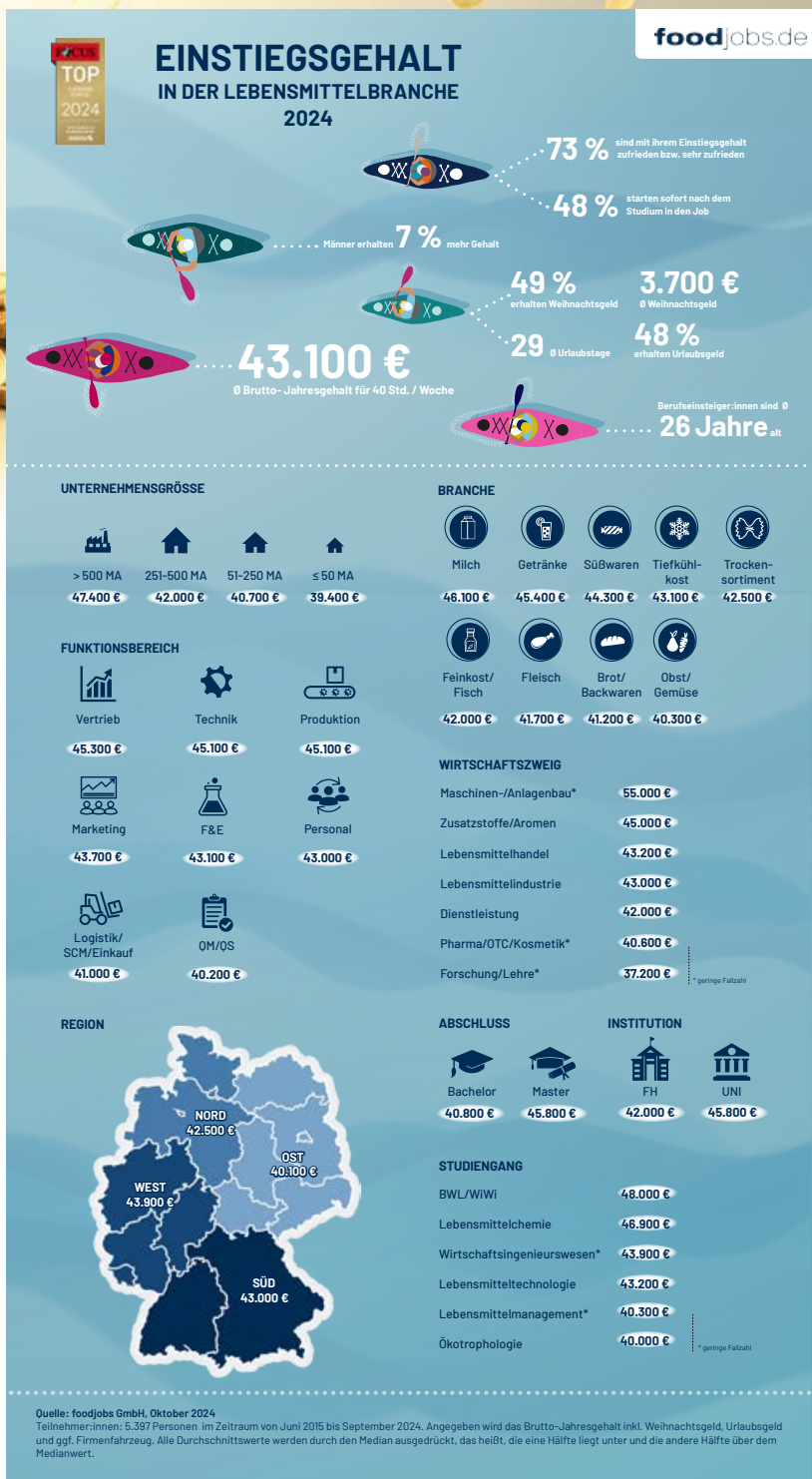
Über die Studie

Zielgruppe: Berufseinsteiger:innen und Young Professionals in der Lebensmittelwirtschaft
Anzahl der Teilnehmer:innen: 5.397 Personen
Zeitraum: Juni 2015 bis September 2024

Die gesamte Studie zum kostenlosen Downloaden findest Du unter: foodjobs.de/einstiegsgehalt-lebensmittelbranche

Über foodjobs.de

foodjobs.de ist das Jobportal der Lebensmittelbranche. Wer in der Lebensmittelwirtschaft ein- und aufsteigen möchte, dem bietet foodjobs.de als Karrierebegleiter genau die passenden Job-Angebote, die richtige Orientierung und konkrete Tipps. Für Unternehmen ist foodjobs.de die lebensmittelspezifische Jobbörse für gezielte Personalsuche und Employer Branding.



Getränkebranche mit 45.400 € auf Platz zwei versetzt. Grundsätzlich können dieses Jahr Gehaltserhöhungen in den meisten Branchen beobachtet werden, allerdings gibt es eine Ausnahme. Die Fleischbranche kassiert leichte Rückgänge von 42.000 € auf 41.700 € und ist damit die einzige Branche, die dieses Mal im Vergleich zum Vorjahr weniger für seine Nachwuchstalente investiert. Die Bereiche Vertrieb, Technik und Produktion haben für Berufseinsteiger:innen besonders viel zu bieten. Hier liegen die Durchschnittsgehälter jeweils bei über 45.000 € und gehören damit zu den Spitzenreitern unter den Funktionsbereichen. Das Schlusslicht bildet allerdings der QM/QS Bereich mit einem Durchschnitt von rund 40.200 € brutto pro Jahr. Hier gibt es noch Raum nach oben.

Hohe Zufriedenheit bei Absolvent:innen

Als zufrieden oder sehr zufrieden würden sich etwa 73 % der Einsteiger:innen mit ihrem Gehalt einschätzen. Und besonders gute Neuigkeiten sind, dass mittlerweile etwa 80 % aller Absolvent:innen innerhalb von 3 Monaten nach ihrem Abschluss einen Arbeitsplatz finden. Vergleichsweise zum letzten Jahr ist das ein Anstieg von ganzen 6 %.

Wer sein Gleichgewicht im Strom der Berufswelt wahren möchte, muss allerdings mehr als nur das Gehalt berücksichtigen. Denn neben der Vergütung ist es genauso wichtig, dass der jeweilige Beruf zur Person passt und Spaß macht. So spielen auch der Arbeitsweg, Arbeitszeiten, die zukünftigen Kolleg:innen und letztendlich auch das Produkt eine große Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers. Nur wenn man selbst in seiner Arbeit aufgeht, kann diese auch erfolgreich gemeistert werden. Denn dann ist auch die stärkste Strömung kein Grund mehr, sich aus der Bahn bringen zu lassen.

BÜRGER

Verdienen Sie Ihre Brötchen mit Maultaschen!

Bei BÜRGER können Sie mit über 1.000 Genussmenschen unsere Produkte zur Perfektion treiben und die Geschmacksknospen anderer Menschen verzaubern. Kommen Sie zu uns nach Ditzingen oder Crailsheim und entdecken Sie...

- das riesige Familienunternehmen, das jedem schmeckt
- tägliche Überraschungen, weil kein Tag wie der andere ist
- einen sicheren Arbeitsplatz, den keine Krise ungenießbar macht
- ein familiäres Team, bei dem der Vorgesetzte ein fester Teil davon ist

Werden auch Sie ein Teil unserer BÜRGER-Familie!



Wir freuen uns auf Ihre geschmackvolle Bewerbung!

Bürger GmbH & Co. KG – Zeiss-Str. 12 – D-71254 Ditzingen – Tel. +49 (0) 7156 3002-0
Roßfelder Str. 59 – D-74564 Crailsheim – Tel. +49 (0) 7951 9362-0 – www.buerger.de



[buerger.karriere](https://www.instagram.com/buerger.karriere)

– Advertorial –

BÜRGER

Wertschätzung wird großgeschrieben

1,5 Fußballfelder voll nebeneinandergelegter Maultaschen. So viele erzeugt BÜRGER jeden Tag – und das ist längst nicht alles. Dabei stehen Werte wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Einsatzbereitschaft im Fokus des über 1.000 Mitarbeiter zählenden Unternehmens, um die herausragende Qualität der Produkte zu garantieren.

Seit über 90 Jahren produziert das 1934 von Richard Bürger in Feuerbach gegründete Unternehmen regionale und überregionale Teigwaren-Spezialitäten von höchster Qualität. So entstehen täglich rund 364 Tonnen Lebensmittel, darunter 170 verschiedene Teigwaren-Spezialitäten. Für Fortschritt und Erfolg setzt Martin Bihlmaier, der das Familienunternehmen in dritter Generation führt, auf eine funktionale Verbindung von traditionellen Werten und zukunftsweisenden Entscheidungen. Das zeigt sich bereits bei der Ausbildung. „Wir von BÜRGER möchten, dass unsere Auszubildenden sich wohlfühlen. Daher legen wir Wert auf eine persönliche und kompetente Betreuung durch erfahrene Ausbilder, um den Grundstock für eine vielversprechende berufliche Karriere zu legen“, betont Linda Jakobi, Bereichsleiterin Personal bei BÜRGER. Ein großartiges Beispiel dafür ist Nicole Schwarzer.

Sie begann 2008 ihre Ausbildung als Fachkraft für Lebensmitteltechnik.

„Nach der Ausbildung war ich als stellvertretende Linienführerin tätig.

Bereits nach einem Jahr bot mir das Unternehmen eine Weiterbildung zum Industriemeister im Fachbereich Lebensmitteltechnik an. Während der Meisterschule wurde ich zur Produktionsleiterassistentin, 2017 dann zur Produktionsleitung in einem unserer drei Bereiche befördert.“ Besonders daran sei vor allem, „dass die Führungskräfte und gerade auch die Geschäftsführung stets ein offenes Ohr für die Mitarbeiter haben und sich Zeit für diese nehmen“, bestätigt Nicole Schwarzer. Wertschätzung werde dabei großgeschrieben.



Nicole Schwarzer

Ehrmann

Entdecke deine Chancen!

Trotz des Wachstums und der Internationalisierung bei Ehrmann bleiben die Hierarchien flach, die Strukturen familiär und die Chancen auf eine starke Entwicklung riesig. Die Teamleiterin des Bereichs Aus- und Weiterbildung, Cora Kaim, macht vor, was hier alles möglich ist.

Die Firma Ehrmann ist ein international erfolgreiches Familienunternehmen aus dem Allgäu. Das Hauptgeschäft von Ehrmann sind Joghurt-, Quark- und Dessertprodukte. Cora Kaim, Teamleiterin Aus- und Weiterbildung, schätzt an Ehrmann „das familiäre Umfeld“. Es mache die Unternehmenskultur besonders und ermögliche starke Entwicklungsmöglichkeiten.

Die junge Frau startete direkt nach ihrem Studium in einer Junior-Position im HR-Bereich und wurde dort in die HR-Themen mit Schwerpunkt Personalentwicklung und Recruiting eingearbeitet. Schon nach zwei Jahren durfte sie den Bereich Personalentwicklung operativ und strategisch übernehmen. Ein Jahr später bekam sie die Chance, als Teamleiterin den Bereich Aus- und Weiterbildung zu leiten. „So lernte ich einen neuen Aufgabenbereich kennen und übernahm Führungsverantwortung.“ Viele Themen erarbeitet sie eigenständig – bei Fragen oder Problemen kann sie sich auf ihr Team und ihre

Vorgesetzten verlassen. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren vom ersten Tag an tatkräftige Unterstützung, beschreibt Cora Kaim. Sie werden in Empfang genommen und erhalten Informationen zum Unternehmen und den wichtigsten Prozessen sowie Hygiene- und Arbeitssicherheitsschulungen. „Da wir ein Lebensmittelbetrieb sind, sind diese beiden Themen besonders wichtig.“

Danach geht's in die jeweiligen Fachbereiche, wo vorab festgelegte Pläne die Einarbeitungszeit strukturieren. Bei neuen Azubis geht das Onboarding sogar eine ganze Woche. „Neben verschiedenen Vorstellungen und Schulungen machen wir drei Tage gemeinsames Teambuilding auf einer Berghütte.“ Sei dabei und entdecke auch du deine Chancen!



Cora Kaim



„Hier gibt's nicht nur Joghurtkulturen, sondern vor allem eine Willkommenskultur.“

Alexander Weber, Betriebsleiter Produktion und Technik bei Ehrmann in Oberschöneegg

Entdecken Sie Jobs mit höchstem Genussfaktor

Unsere Milchprodukte enthalten viele wertvolle Inhaltsstoffe. Auch für Ihre persönliche Karriere. Zum Beispiel ein internationales Umfeld, faszinierende Technik, bekannte Marken wie unseren Almighurt und eine familiäre Atmosphäre. Ganz gleich, ob Sie bei uns mit Berufserfahrung oder nach Ihrem Abschluss einsteigen. Oder bei uns eine Ausbildung, ein Duales Studium oder ein Praktikum machen wollen.

Lust auf leckere Job-Aussichten?

Bei uns können Sie sich auf eine Vielzahl an attraktiven Benefits freuen: Zum Beispiel auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gesundheitsmanagement sowie unser bezuschusstes Betriebsrestaurant. Und das bei einem durch und durch angenehmen, familiären Betriebsklima mit einem starken, sicheren Partner im Rücken, der für Sie weiterdenkt.

Erleben Sie, wie genussvoll unsere Arbeitswelt ist – zum Beispiel in diesen Bereichen:

- Einkauf
- Finanzen
- Forschung/Entwicklung
- HR
- IT
- Logistik/SCM
- Marketing/Vertrieb
- Handelsmarke/Export
- Produktion
- Qualitätsmanagement/Qualitätssicherung
- Technik
- Strategisches Software- und Projektmanagement

Ehrmann GmbH, Oberschöneegg im Allgäu
A.-Ehrmann-Straße 2, 87770 Oberschöneegg

Wir freuen uns über Ihre Online-Bewerbung:
karriere.ehrmann.de

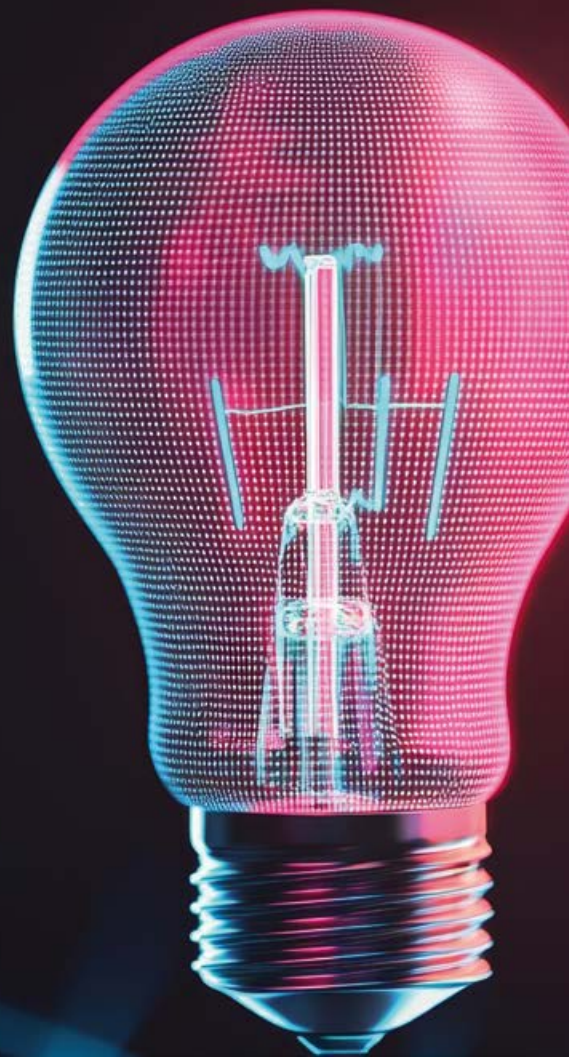


Ehrmann Group

Karriere im Lebensmittelunternehmen

Born to transform?!

Absolvierende eines lebensmittelwissenschaftlichen Studiums haben die Chance, den deutschen Wurst- und Schinkenmarkt neu zu denken und aktiv mitzugestalten. Die Weichen dafür lassen sich schon in der Ausbildung stellen. Zum Beispiel durch ein duales Studium bei InFamily Foods.



In der Food-Branche gibt es allerhand zu tun: Eine der wesentlichen Fragen lautet, wie decken wir in Zukunft unseren Proteinbedarf? Schließlich tickt die Weltbevölkerungsuhr und es werden für die Jahre um 2084 herum etwa zehn Milliarden Menschen erwartet. Damit verbunden ist eine Skalierung der Produktion von proteinreichen Nahrungsmitteln. Hinzu kommt: Immer mehr Menschen reduzieren aus gesundheitlichen, ethischen und ökologischen Beweggründen den Konsum tierischer Lebensmittel. So verzeichnet der Markt für vegetarische und vegane Lebensmittel fortlaufend steigende Wachstumszahlen. Und damit willkommen in einem nicht nur für Fleischproduzenten existenziellen Thema – der Transformation des Ernährungssystems. „Die ganze Welt und damit auch die Food-Branche“, sagt Dr. Volker Heinz anlässlich der DIL Technology Days 2024, „ist im Wandel.“ Der Geschäftsführer des DIL Deutschen Lebensmitteltechnikinstituts hatte im Juni zum Branchentreff ins niedersächsische Quakenbrück geladen. Neben den Vorträgen aus Industrie und Forschung galt es den Teilnehmenden aus der internationalen Lebensmittelindustrie, die aus dem In- und Ausland angereist waren, die Möglichkeiten neuer technologischer Entwicklungen näherzubringen. Denn: Wollen wir die aktuellen und kommenden Herausforderungen unse-

res Ernährungssystems bewerkstelligen, „müssen wir offen bleiben für innovative Technologien und Rohstoffe“, so Heinz. Zu diesem Schluss kommt auch Prof. em. Dr. Hannelore Daniel von der TU München, die bei dem Event eine Keynote hielt (mehr dazu auf den Seiten 34 und 35).

Neue Maßstäbe setzen

Ebenfalls vor Ort in Quakenbrück war Dr. Wolfgang Kühnl. Der geschäftsführende Gesellschafter von InFamily Foods stellte die Transformationsagenda seiner Holding vor. „Wir setzen auf eine ganzheitliche Proteinstrategie. Tierische oder pflanzliche Proteine? Diese Frage stellt sich bei uns nicht“, so Kühnl. Zum Hintergrund: Im Jahre 2020 fusionierten die beiden Fleischverarbeiter Kemper und Reinert zur heutigen InFamily-Foods-Gruppe mit den beiden unabhängigen Geschäftssparten „The Family Butchers“ und „The Plantly Butchers“. Während erstere weiterhin auf Fleischwaren fokussiert, entwickelt und produziert die zweite Sparte vegetarische Alternativen. Aus den ehemaligen Wurst- und Schinkenproduzenten wurde damit einer der international führenden Anbieter von Proteinlösungen. An die Seite von Wolfgang Kühnl, der damals den elterlichen Betrieb Kemper führte, trat Hans-Ewald Reinert als zweiter ge-

schäftsführender Gesellschafter. Das gemeinsame Ziel ist dabei klar: Den Wurst- und Schinkenmarkt neu zu denken.

Früh einsteigen

Klar ist aber auch: Eine solche Mammutaufgabe stemmt man nicht allein. Maßgeblich an der Vision der Gruppe beteiligt sind die Mitarbeiter mit lebenswissenschaftlicher Expertise. Ob im Labor, im Qualitätsmanagement, in der Produktentwicklung oder in der Produktion: Ihre Hauptaufgabe ist es, das bestehende Sortiment zu pflegen und neue Produkte einschließlich ihrer Herstellungsverfahren zu entwickeln. Das dafür nötige Know-how können junge Talente auch direkt im Unternehmen erwerben. Der Einstieg über ein duales Studium ist eine der Job-Chancen, die sich dafür bieten. Für die Studierenden ist es eine gute Option, Kontakte zu knüpfen, die Unter-

nehmensstruktur kennenzulernen und praxisorientiert zu arbeiten. Zudem verspricht die Möglichkeit, im Unternehmen die Abschlussarbeit zu schreiben, den fließenden Übergang in die berufliche Karriere.

Alles für kultiviertes Fleisch

Als Fachkräfte, die die Transformation der Food-Branche voranbringen, sind sie gefragter denn je. Auch InFamily Foods bringt mit seiner ganzheitlichen Strategie Tempo in den Wandel. Mit der Einführung einer dritten Sparte steigt die Unternehmensgruppe nun in den Markt für kultiviertes Fleisch ein. The Cultivated B, kurz TCB, mit Sitz in Heidelberg liefert von der Technologie über Produkte und Dienstleis-

tungen alle Komponenten für die Herstellung alternativer Proteine. Die Produktionsstätte der dafür erforderlichen Bioreaktoren liegt im kanadischen Burlington. Zudem will die Unternehmensgruppe noch einen Schritt weitergehen und in Zukunft selbst Produkte aus kultiviertem Fleisch produzieren. „Sowohl kultiviertes Fleisch als auch Produkte aus Präzisionsfermentation stehen in zahlreichen Ländern vor dem Durchbruch“, ist Kühnl überzeugt.

Neue Ära der Proteinproduktion

TCB hat bereits erste Gespräche mit der Europäischen Behörde für Lebensmittelsicherheit (EFSA) aufgenommen und ist offiziell in das Vorverfahren für die Zulassung eines hybriden Wurstproduktes eingetreten. Das bei der EFSA vorgestellte Produkt ähnelt einem Hotdog oder einem Frankfurter Würstchen und wurde in enger Zusammenarbeit mit The Family Butchers entwickelt. Es handelt sich um ein hybrides Wurstprodukt, das aus veganen Zutaten und kultiviertem Fleisch besteht. „Durch die Kombination des Fachwissens beider Unternehmen wird sichergestellt, dass die Verbraucher weiterhin den vertrauten, köstlichen Geschmack erleben, während sie gleichzeitig von einem nachhaltigeren und ethisch produzierten Produkt profitieren können“, so Kühnl.



So könnte in Zukunft die Proteinproduktion aussehen: Kultiviertes Fleisch, das in Nährmedien entsteht.

© JP STUDIO LAB – stock.adobe.com

© DZMITRY – stock.adobe.com

! Duales Bachelor Studium bei The Family Butchers

Was? „Lebensmitteltechnologie mit Schwerpunkt Technologie proteinbasierter Lebensmittel.“

Wo? An der Technischen Hochschule OWL (Standort Lemgo) mit praktischer Erfahrung am TFB-Standort in Nortrup.

Wann? Das Studium beginnt jeweils zum Wintersemester und dauert sechs Semester.

Mehr Infos unter: the-family-butchers.com/de/unsere-jobangebote

iglo im Interview

„Im Unmöglichen die Möglichkeiten erkennen“



„Gefragt sind Motivation und Engagement.“

Sandra Heistermann

Wer kennt sie nicht, die ikonischen Fischstäbchen von iglo aus Bremerhaven. Für das Unternehmen, das an anderen Standorten unter anderem auch den berühmten Spinat mit dem Blubb herstellt, ist tiefgekühlter Fisch die größte Produktkategorie und macht mehr als 40 Prozent vom Geschäft der Marke aus. Wir wollten wissen, welche Skills braucht ein technischer Trainee in „Käpt'n iglo's Crew“? Dazu ein Interview mit Sandra Heistermann, Personalleiterin bei iglo Deutschland.

Frau Heistermann, eine nachhaltige Energiebereitstellung sowie ein effizienter Energieeinsatz sind für die Lebensmittelindustrie wichtiger denn je. In fast allen Betrieben schlummert noch ungenutztes Potenzial zur Senkung der CO₂-Emissionen und zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Wie ist das bei iglo – welche Nachhaltigkeitsthemen dominieren das Engineering und die Produktion?

Sandra Heistermann: Die Nachhaltigkeitsziele in der Unternehmensgruppe sind anspruchsvoll definiert und in der Science Based Targets Initiative, einer gemeinsamen Initiative von CDP, dem United Nations Global Compact, dem World Resources Institute und dem World Wide Fund for Nature, hinterlegt. Übergeordnetes Kriterium ist die Senkung der CO₂-Emissionen, das

heißt Klimaneutralität bis spätestens 2050. In dem Set verschiedener Projekte und Maßnahmen ist das Thema Energieeinsatz von wesentlicher Bedeutung.

Das bedeutet? – In der Produktion in Bremerhaven setzen wir bereits ausschließlich auf Grünstrom, also auf Elektrizität aus regenerativen Quellen. Zur Reduktion des Energieverbrauchs in der Kühlung und in der Erhitzung sind ebenfalls eine Reihe von Wärmetauschanlagen im Einsatz. Dennoch besteht noch viel Raum für weitere Effizienz- und Optimierungsmaßnahmen. Etwa durch den Ersatz von fossilen Energieträgern wie Erdgas in der Herstellung der Produkte sowie durch eine eigene Energieherstellung beziehungsweise in Kooperation mit anderen Unternehmen am Standort Bremerhaven.

Welche Anforderungen ergeben sich daraus für die Studienabsolventen im zweijährigen technischen Trainee-Programm in Bremerhaven? – Mitzubringen sind zunächst einmal viel Leidenschaft für Lebensmittel und deren Herstellungsprozesse. Die formalen Anforderungen an das technische Trainee-Programm umfassen: Neben einem Bachelor- oder Master-Abschluss im Bereich Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Lebensmitteltechnik oder Ähnlichem sind erste Berufserfahrungen in Form von Praktika während des Studiums erforderlich. Ebenso wichtig sind gute Kenntnisse in Englisch, die Motivation für neue Themen und Neugierde für technische Veränderungsprozesse, Engagement, Mobilität und Kommunikationsfreudigkeit sowie Teamfähigkeit und Selbstständigkeit.

Welche Skills sind darüber hinaus zu nennen und gefragter denn je? – Im Programm lernen die Trainees,

! Das Unternehmen

iglo gehört zur Nomad-Foods-Unternehmensgruppe mit Sitz in Großbritannien, Europas größter Hersteller von Markentiefkühlkost. An 19 Standorten, zwei davon in Deutschland, stellt Nomad Foods hochwertige Lebensmittel für den europäischen Markt her. Zur Unternehmensgruppe gehören neben iglo unter andern die Schwestermarken Birds Eye, Findus, Ledo, Frikom, Belviva, La Cocinera und Goodfella's.



Fischstäbchen von Käpt'n iglo: Auf den hochmodernen Produktionsstraßen in Bremerhaven laufen die knusprigen Stäbchen täglich vom Band.

wie Mitarbeiterführung und Projektleitung in der Praxis umgesetzt werden. Dabei geht es um wichtige mentale Kompetenzen wie Flexibilität, Einsatzbereitschaft, vernetztes Denken und Kreativität. Dies sind entscheidende Differenzierungsmerkmale, um mit dem theoretischen Wissen auch in der Praxis umsetzungsfähige Lösungen zu entwickeln.

■ **Was müssen Absolventen also mitbringen, um Projektaufgaben zu übernehmen und aktiv die Produktion von Fischstäbchen und Co. mitzugestalten?**

Die Absolventen sollten bereit sein, im Unmöglichen die Möglichkeiten zu erkennen und zudem für deren Umsetzung die Verantwortung zu übernehmen.

■ **Welche Positionen besetzen die Trainees nach einem erfolgreichen Abschluss?** – In Abhängigkeit davon, welche Stärken in der Mitarbeiterführung in den zwei Jahren zu erkennen waren, folgt daraus meist die Position des Projektleiters oder ähnliche Aufgaben mit Führungsfunktionen. Eine Weiterbeschäftigung bedingt aber auch, dass zum jeweiligen Zeitpunkt freie Positionen zur Verfügung stehen.

■ **Wie läuft das Auswahlverfahren für die Trainee-Stelle ab?** – Das Auswahlverfahren erfolgt nach klassischen Prozedere. Interessant sind unter anderem Bewerbungsunterlagen mit internationalem Hintergrund.

■ **Welche Tipps können Sie für den Auswahlprozess geben?** – Im Auswahlprozess ist es für beide Seiten hilfreich, wenn die Kandidaten offen sind, nicht versuchen, in eine vermeintlich positive Rolle zu schlüpfen, und vor allem Persönlichkeit zeigen. Gefragt sind Motivation und Engagement, die Bewerber sollten bereit sein, auch mal einen Tag in der Produktion „Probe“ zu arbeiten. Das ist für beide Seiten eine Art Realitätscheck, ob die Aufgaben den jeweiligen Erwartungen entspricht. Letzter Tipp: Bitte nicht gleich nach Homeoffice fragen.



Fotos: © iglo

■ **Was würden Sie sagen, zeichnet iglo als Arbeitgeber aus?** – Unsere Unternehmenskultur ist weltoffen. Mitarbeitende jedes Bereichs stehen in ständigem Austausch, sodass sie das „große Bild“ der Unternehmensentwicklung verinnerlichen können. Schlanke Hierarchien schaffen sehr viel Raum für eigenverantwortliches und lösungsorientiertes Arbeiten. Durch die internationale Struktur der Unternehmensgruppe mit 19 Produktionsbetrieben in Europa sind internationale Karrieren natürlich möglich und werden gefördert.

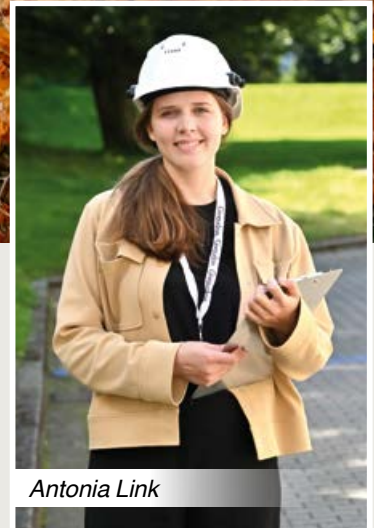


Trainee bei iglo

Während des zweijährigen Nachwuchskräfteprogramms durchlaufen Studienabsolventen die Produktionsprozesse bei iglo in Bremerhaven als Linienleiter sowie die technische Abteilung als Projektingenieur. Im Fokus stehen das operative Geschäft sowie die Planung und Verbesserung von internen Prozessen. Innerhalb des gesamten Traineeprogramms stehen Linien-Manager sowie die Projektingenieure als Partner zur Seite, um einen schnellen Start bei iglo zu ermöglichen. Nach erfolgreichem Abschluss des Programms besteht die Möglichkeit, Management- oder Projektaufgaben in unterschiedlichen Geschäftsbereichen zu übernehmen und aktiv die Produktion mitzugestalten.

Givaudan

Human by nature



Antonia Link

– Advertorial –

Givaudan

Ich möchte am Erfolg mitwirken

Antonia Link ist erst seit ein paar Wochen Trainee bei Givaudan, einem weltweit führenden Unternehmen, das Duftstoffe und Aromen produziert. Mit über 16.000 Mitarbeitenden an 163 Standorten ist Givaudan rund um den Globus vertreten. Genau das mache auch den Reiz aus: Menschen vieler unterschiedlicher Kulturen arbeiten für das Unternehmen – die Arbeitsatmosphäre sei geprägt von Offenheit und Hilfsbereitschaft.

Givaudan liebt es, gemeinsam mit seinen Kunden Produkte zu entwickeln, die uns allen unvergessliche Momente und Erlebnisse bescheren. Vom Lieblingsgetränk bis zur täglichen Mahlzeit, vom Luxusparfüm bis zur Wäschepflege – Givaudans Produkte sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. „Oft stecken die Aromen und Duftstoffe Givaudans in unseren alltäglichen Konsumgütern und wir wissen es gar nicht“, sagt Antonia Link. Für das Traineeprogramm bei dem komplex aufgebauten, globalen Riesen hatte sich die Ökotrophologin, die ihren Master im Food Quality Management absolvierte, schon einmal direkt nach dem Studium beworben. Doch fehlte ihr damals die erforderliche Berufserfahrung. Der zweite Versuch wurde ein Volltreffer. Die junge Frau arbeitet nun im Lieferantenmanagement und weiß, dass sie während des Programms weitere Stationen wie beispielsweise im lokalen Qualitätsmanagement oder dem Customer Quality Service durchlaufen wird. „Es ist großartig, die unterschiedlichen Bereiche des Qualitätsmanagements kennenlernen zu dürfen, um zu verstehen, was einem liegt und wo die eigenen Stärken liegen.“

An Training on the Job mangle es keinesfalls. Bereits nach einer Woche begleitete sie ein Team auf einer Reise nach Italien. „Der Lieferantenbesuch hat unheimlich viel gebracht – die Menschen und das Unternehmen lernte ich so gleich auf eine einzigartige Weise kennen.“ Während den ersten drei Monaten wird Antonia Link praktische Einblicke in die Produktion, das Lager und die Kreation haben. „Das ist sehr spannend, zumal Givaudan so viele verschiedene Kunden und Bereiche hat.“ Die Komplexität Givaudans habe sie anfangs etwas unterschätzt, aber: „Nach den ers-

ten Wochen im Unternehmen ist mir klar, wie wichtig es ist, die komplette Wertschöpfungskette mit allen Abteilungen und Funktionen und deren Wechselwirkung zu verstehen. Nur so weiß ich zukünftig, welche Funktionen ich für Projekte und in meiner Arbeit mit einbeziehen muss, um einen nachhaltigen Erfolg erzielen zu können.“

Erst nach etwa einem Jahr des Traineeprogramms seien Jobeinstiege in der Lage, alle Prozesse zu durchschauen. „Alles ist verbunden – und aus allen Stationen nehme ich etwas für mich mit.“ Besonders mag sie auch die flachen Hierarchien und dass sich jeder ernst und angenommen fühlt. „Meine Fragen wurden immer ausführlich beantwortet, meine Vorschläge und Ideen diskutiert.“ Trotzdem werde anfangs genug Zeit für die Einarbeitung geboten: „Es ist erlaubt, erst einmal anzukommen – und nachzufragen.“ Selbst nach dem Traineeprogramm, wenn es dann gilt, eine Stelle zu besetzen, ist eine stetige Veränderung möglich. „Die Flexibilität, die hier geboten wird, ist wunderbar.“ Ihre persönlichen Ziele definiert sie so: „Nach meinem Trainee möchte ich in einer Position sein, die mir gefällt und in der ich am Erfolg des Unternehmens aktiv mitwirken kann. Dabei möchte ich nicht stagnieren, sondern die Möglichkeit haben, mich konsequent weiterentwickeln zu dürfen.“ Wer, wenn nicht Givaudan, bietet dafür optimale Bedingungen!

Derzeit offene Stellen in Dortmund

- Prozesstechnologe – Lebensmitteltechnik (m/w/d)
- Automatisierungstechniker / -Ingenieur (m/w/d)
- Energiebeauftragter / Instandhaltungsingenieur (m/w/d)

Hochland

Erfolgsrezept? Kein Stillstand, sondern Fortschritt!

Magdalena Eller arbeitet bei Hochland, einem führenden Käsehersteller Europas. Das Unternehmen schaffte es, bei einem Jahresumsatz von 2,25 Mrd. € im Jahr 2023, jeden einzelnen Mitarbeitenden fühlen zu lassen, seine Arbeit trage zum Gesamterfolg bei. Wie gelingt das?

Hochland versteckt sich in nahezu jedem Kühlregal im Supermarkt. 6.100 Mitarbeitende weltweit stellen Frisch-, Hart- und Schnittkäse, Schmelzkäse, Weichkäse sowie Weißkäse und Feta, aber auch körnigen Frischkäse und Kräuterquark sowie Käsealternativen her. Trotz der Unternehmensgröße werde der persönliche Austausch gelebt. „Bei Hochland herrscht ein sehr freundliches, offenes und hilfsbereites Klima. Vieles wird ermöglicht, um die Arbeitsleistung eines jeden erfolgreicher zu machen“, sagt Magdalena Eller. Sie hat kurz vor Ende ihres Studiums (B. Sc. Ernährungsmanagement und Diätetik) ein freiwilliges Praktikum in der Fachabteilung R&D Sensory & Consumer Research der Hochland Deutschland GmbH absolviert und dort ihre Bachelorarbeit verfasst. „Nach dem 6-monatigen Praktikum hatte ich die Chance, das Team als Mitarbeiterin zu erweitern und direkt ins Berufsleben zu starten. Nach intensiver Einarbeitung und regelmäßigen Fortbildungen arbeitete ich bislang in der sensorischen

Konsumentenforschung, in der deskriptive Sensorik und konnte im Aufbau und der Nutzung von neuen Softwarelösungen Erfahrungen sammeln.“ Magdalena Eller schätzt besonders das Vertrauen, das ihr entgegengebracht wird. „Das fördert eigenverantwortliches Arbeiten.“ Zudem bewirkt die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit eine nahbare Unternehmenskultur. „Um mich als Expertin auf meinem Gebiet zu etablieren, nehme ich regelmäßig an fachlichen Seminaren teil und bekomme zudem das Handwerkszeug zur Projektführung an die Hand. Sprachkurse erleichtern mir die internationale Zusammenarbeit“, erklärt Magdalena Eller. „Entwickelt sich die Unternehmensstruktur weiter, werden wir Mitarbeiter auch mitgenommen. Bei Interesse und Bedarf werden von Hochland Umschulungen und Neuorientierungen angeboten.“ Das Ergebnis: Kein Stillstand, sondern Fortschritt!



Magdalena Eller



und jetzt
Cheese

„Bei Hochland kann ich den gesamten Entwicklungsprozess begleiten – von der ersten Idee bis zum Endprodukt im Markt. Klar erfüllt mich das mit Stolz!“

Menschen, die gut lachen haben.
Heute: Andrea Maier, Verpackungsentwicklerin

www.hochland-group.com/karriere



Lidl erneut vom Top Employers Institut zertifiziert.

Trainee und mehr

Karrierestart bei Lidl

Welche Themen beschäftigen Lidl und wie präsentiert sich das Unternehmen als Arbeitgeber? Das Format #LäuftBeiLidl gewährt dazu mit kurzen Videos einen exklusiven Blick hinter die Kulissen – von nachhaltiger Ernährung bis zum Berufseinstieg bei dem Lebensmitteleinzelhändler.

Die Kombo aus Bachelor, Diplom oder Master mit praktischen Erfahrungen verschafft Absolventen bei Lidl einen klaren Wettbewerbsvorteil. Wem die Berufserfahrung dagegen noch fehlt, dem erleichtert ein Traineeprogramm den Einstieg in den Job. Gleichzeitig vermittelt es Fähigkeiten, die nicht Teil des Studiums sind, und man ist im Gegensatz zum klassischen Berufseinstieg nicht auf sich allein gestellt, sondern hat einen persönlichen Coach, der einem den Rücken stärkt und bei Fragen und Problemen weiterhilft. Sowohl die Lidl Stiftung als auch die Lidl Dienstleistung GmbH bieten ein solches Traineeprogramm regelmäßig in verschiedenen Bereichen an, darunter: Einkauf,

Immobilien, IT, Logistik, Personal, Verwaltung sowie Warengeschäft und Vertriebssteuerung. Die Lidl Stiftung ist zuständig für internationale Prozesse und die strategische Ausrichtung des Lebensmitteleinzelhändlers und hat ihren Hauptsitz am Stiftsberg in Neckarsulm. Während die Lidl Dienstleistung GmbH, die das operative Geschäft in Deutschland verantwortet, ihren Sitz im wenige Kilometer entfernten Bad Wimpfen hat. Voraussetzung zur Teilnahme an den Programmen ist ein Bachelor- oder Masterabschluss in einem für die Trainee-stelle relevanten Schwerpunkt. Fließende Deutsch- und Englischkenntnisse sind wünschenswert. Wann es losgeht? Das Traineeprogramm der Lidl Stiftung startet jeweils am 1. April und am 1. Oktober eines Jahres, der Einstieg in das Traineeprogramm bei Lidl in Deutschland ist jederzeit möglich.

Es geht um Transformation

Bei Lidl eingekauft hat wahrscheinlich schon so gut wie jeder. Mit über 3.250 Filialen und rund 100.000 Mitarbeitern erreicht der Lebensmitteleinzelhändler täglich Millionen Kunden in Deutschland und trägt mit einer großen Vielfalt an Produkten des täglichen Bedarfs zu

deren Ernährung bei. Eines der Themen, für die sich das Unternehmen engagiert, ist die Ausgestaltung des Ernährungssystems von morgen. Wie sieht die Proteinversorgung der Zukunft aus? Wie erreichen wir mehr Tierwohl? Was erwartet die Gesellschaft von den Akteuren der Lebensmittelkette? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, lädt Lidl regelmäßig zum Dialog. So wie bei einer Veranstaltung im April 2024 in Berlin, zu der rund 110 Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft kamen. „Lidl ist sich seiner Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt bewusst“, betont Jan Bock, stellvertretender Geschäftsvorstand der Lidl Dienstleistung. Dazu gehören auch die Vorreiterrolle, die Lidl beim Ausbau des pflanzlichen Sortiments und der transparenten Offenlegung des Verhältnisses von pflanzlichen zu tierischen Proteinquellen im Sortiment einnehmen will.

Weiterer Ausbau vom Sortiment

Lidl hat beispielsweise die Preise für das Sortiment der veganen Eigenmarke Vemondo an vergleichbare Produkte tierischen Ursprungs angeglichen. Die jeweiligen Produkte sind nun bewusst neben den tierischen Pendanten platziert, um beim Einkauf einen leichteren Zugang zu bieten.

„Die Proteintransformation ist ein wichtiger und langfristiger Prozess, der in der Bevölkerung und der Wirtschaft auf großes Interesse stößt“, fasste Jan Bock den Dialog in Berlin zusammen. „Bei Lidl gestalten wir diesen Wandel mit, indem wir unseren Kunden eine immer bewusster und nachhaltiger Kaufentscheidung ermöglichen, die für alle erschwinglich und leicht zugänglich ist. Auch zukünftig werden wir den Ausbau eines nachhaltigeren Sortiments konsequent vorantreiben und entsprechende Maßnahmen umsetzen.“

Blick hinter die Kulissen

Für seinen Erfolg setzt Lidl auf Teamarbeit mit abwechslungsreichen Entwicklungsperspektiven für seine Mitarbeiter. Eine Arbeitskultur, für die der Lebensmitteleinzelhändler im Jahr 2024 zum dritten Mal in Folge das „Top Employer“-Siegel vom gleichnamigen Institut erhält. Die Auszeichnung bekommen weltweit die besten Arbeitgeber auf Grundlage eines HR-Best-Practice-Fragebogens. Dieser umfasst sechs übergeordnete HR-Dimensionen und 20 HR-Bereiche, wie zum Beispiel People Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning, Wellbeing und Diversity & Inclusion.

Wer gerne mit anpacken möchte und noch vor der Bewerbung Lidl einen Besuch abstatten will, kann das online zusammen mit Influencern innerhalb des Formats

#LäuftBeiLidl. Die kurzen Videos gewähren einen Blick hinter die Kulissen. Christian Härtnagel, Geschäftsvorstand von Lidl in Deutschland, hat etwa Content Creator Benjamin Beyer, besser bekannt als DJ David Puentez, in dessen alte Heimat eingeladen: Bad Wimpfen im Norden Baden-Württembergs. Seit 2021 befindet sich hier der neue Hauptsitz von Lidl in Deutschland.

Im Fitnessstudio mit dem Personalchef

Dass man sich für seine Mitarbeiterschaft starkmachen und auch einiges bieten muss, erläutert Marco Monego, Geschäftsvorstand Personal von Lidl in Deutschland. Im hauseigenen Fitnessstudio diskutiert er mit Benjamin über offene Stellen, wie diese zu besetzen sind und wie man Fachkräfte, Berufs- und Quereinsteigende gleichermaßen von sich überzeugen kann. Dies ist nicht nur mit gutem Kaffee und noch besserem Gehalt zu bewerkstelligen, sondern mit Aussicht auf Karriere, flache Hierarchien und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Vorreiter beim Mindestlohn

Auch das Thema Gehalt steht im Fokus. „Lidl als Erfinder des Mindeststeigenslohns zeichnet sich seit jeher durch eine faire und attraktive Entlohnung sowie sichere Arbeitsplätze aus“, sagt Monego. Der Lebensmitteleinzelhändler hat bereits eine freiwillige Vorüberhöhung der Tariflöhne vorgenommen sowie mehrere Inflationsausgleichsprämien gezahlt. Im Rahmen der aktuellen wirtschaftlichen Lage hat sich Lidl dazu entschlossen, seinen Mindestlohn anzuheben. Ab dem ersten September 2024 erhöht sich der interne Mindeststeigenslohn auf mindestens 15 Euro brutto pro Stunde und liegt damit mehr als 20 Prozent über dem aktuellen gesetzlichen Mindestlohn.



Hier geht es zum Format #LäuftBeiLidl

Die Videos sind auf [lidl.de/laeuftbeilidl](https://www.lidl.de/laeuftbeilidl) und auf YouTube online.





Im Südwesten Darmstadts entstand der neue Alnatura-Campus. Herzstück des 55.000 Quadratmeter großen Geländes ist das Bürogebäude, dessen Außenfassaden aus Lehm gebaut sind.

Alnatura

Zu hundert Prozent für Bio

Wer Bio-Produkte für alle zugänglich machen und gleichzeitig den ökologischen Landbau fördern will, für den ist Alnatura eine optimale Wahl. Denn der Bio-Händler vertreibt nicht nur die eigenen Produkte, sondern setzt sich mit zahlreichen Initiativen auch für mehr Bio ein. Zum Beispiel durch die Alnatura-Bio-Bauern-Initiative oder mit der Initiative Kuh und Kalb, die einen wichtigen Schritt in Richtung Verbesserung des Tierwohls geht.

Das Unternehmen Alnatura wurde von Götz Rehn gegründet, der bis heute in der Geschäftsführung tätig ist. Den Grundstein für das heutige hessische Bio-Unternehmen legte er 1984. Dann drei Jahre später eröffnete er den ersten Super Natur Markt in Mannheim. Seitdem sind 153 Märkte in 75 Städten hinzugekommen. Heute im vierzigsten Jahr seines Engagements für Bio-Lebensmittel ist der Händler mehrfach ausgezeichnet. Etwa von der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis: Demnach ist Alnatura das nachhaltigste Unternehmen in der Branche Nahrungs- und Genussmittel als auch Sieger in der Kate-

gorie Transformationsfeld Natur; womit die besonderen Anstrengungen und Lösungen für den Erhalt von Biodiversität und der Regenerierung von Ökosystemen gewürdigt werden.

Welche Themen stehen vorne an?

Logisch: Ein gutes Verständnis vom biologischen Landbau ist bei Alnatura also zentral. Denn das Handelsunternehmen mit seinen rund 3.450 Beschäftigten vertreibt ausschließlich Bio-Produkte. Elementarer Teil des Geschäfts ist, den Bioanbau weiter voranzubringen – beispielsweise durch die Ausweitung der Anbauflächen. Allein mithilfe der 2015 ins Leben gerufenen Bio-Bauern-Initiative wurden bis heute 119 Höfe bei der Umstellung auf Bio gefördert. Diese Betriebe bewirtschaften eine Fläche von insgesamt rund 20.000 Hektar. Das entspricht über zwei Prozent der landwirtschaftlichen Fläche, die seitdem in Deutschland auf Bio umgestellt wurde. Rund 20 weitere Höfe sollen mithilfe der Initiative bis 2025 unterstützt werden.

Tierwohl anvisiert

Zudem fördert Alnatura seit 2013 systematisch das Tierwohl auf Eierhöfen – durch zusätzliche Audits und finanzielle Förderung der Partner-Höfe. Das Engagement geht deutlich über die Anforderungen der EU-Bio-Ver-



Alle Fotos: © Alnatura

ordnung hinaus. Mit der Bruderhahn-Initiative von 2016 hat der Bio-Händler aus Darmstadt als erster filialisierter Händler das Küchentöten für alle Eier seiner Marke abgeschafft. Die Initiative stellt sicher, dass die Bruderhähne nach Bio-Richtlinien aufgezogen werden. Bei der jüngsten, im Frühjahr 2024 gestarteten Initiative steht ebenfalls das Tierwohl im Vordergrund: Für das umfassende Sortiment von rund 30 Produkten der Alnatura-Weidemilch-Initiative müssen die Kühe an mindestens 120 Tagen auf der Weide grasen, so können sie ihre natürlichen Verhaltensweisen ausleben. Die Weidewirtschaft führt außerdem sowohl zu mehr Biodiversität auf der Weide als auch zu verstärktem Klimaschutz durch die hohe CO₂-Speicherfähigkeit der nährstoffreichen Weideböden.

Ein Büro aus Stampflehm

Auf Nachhaltig setzt Alnatura auch bei den für das Handelsgeschäft genutzten Gebäuden. So besteht das

! Trainee bei Alnatura

Im Trainee-Programm Ökolandbau in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL) geht es darum, individuelle Potenziale zu erkennen und zu entwickeln, das Tagesgeschäft kennenzulernen und sukzessive Eigenverantwortung zu übernehmen. Auch erhält man einen vollständigen Einblick in alle relevanten Themen des Bio-Landbaus. Weitere Infos unter alnatura.de und oekolandbau.de

Hochregallager im südhessischen Lorsch aus heimischem, zertifiziertem Holz und kommt ohne künstliche Klimatisierung oder Beheizung aus. Im Jahr 2019 zog der Unternehmenssitz auf den Alnatura-Campus in Darmstadt. Dabei wurde eine ehemals militärisch genutzte Fläche renaturiert und in ein offenes Gelände umgewandelt. Hier gibt es zudem ein vegetarisches Restaurant, Bio-Mietgärten und einen Waldorfkindergarten. Das Bürogebäude, dessen Wände aus Stampflehm bestehen, bietet Platz für 500 Mitarbeitende.

Beste Chancen für BWLer

Für den Karrierestart im Handelsunternehmen bieten sich vielfältige Optionen und Wege, in den Job einzusteigen. Gesucht werden zum Beispiel junge Talente, die mit einem dualen Studium starten und auf diesem als ausgelernte Fachkraft aufbauen wollen. Wer sich für einen der dualen Bachelor-BWL-Studiengänge entscheidet, lernt abwechselnd an der Hochschule und bei Alnatura. Auch ein Praktikum auf einem Bio-Bauernhof, ein früher Einblick in Führungs- und Managementaufgaben sowie Teilnahme am Führungsnachwuchsprogramm sind Teil der intensiven Ausbildung.



„In den vergangenen 40 Jahren hat Alnatura dazu beigetragen, dass viele Menschen die positiven Folgen der ökologischen Landwirtschaft verstehen. Sie wissen, dass jeder Kauf eines Bio-Produkts sinnvoll ist.“

Götz Rehn, Gründer von Alnatura

Kaufland

Mit Leidenschaft zur Führungskraft: Alenas Weg zur Hausleiterin bei Kaufland

Alena Schüssler hat ihren Traumjob gefunden: Die Leitung einer Kaufland-Filiale mit über 60 Mitarbeitern in Albstadt. Wie der Weg zur Hausleitung mit einem Traineeprogramm in der Filiale bei Kaufland aussehen kann, wie Alena der Einstieg in ihre Führungsrolle gelungen ist und was sie an ihrer Arbeit besonders schätzt, erzählt sie im Interview.



Alena Schüssler

„Meine Leidenschaft für den Handel habe ich durch einen Nebenjob im Einzelhandel entdeckt“, erzählt die 28-jährige Reutlingerin Alena. Nach dieser ersten Erfahrung entschloss sie sich, eine Ausbildung im Handel zu absolvieren, die den Grundstein für ihre weitere berufliche Entwicklung legte. Um ihr Wissen zu vertiefen, folgte ein Abendstudium zur Handelsfachwirtin. Auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung stieß Alena auf das Traineeprogramm zur Führungskraft – Filiale bei Kaufland. „Die Möglichkeit, umfassende Einblicke zu erhalten und nach 18 Monaten eine eigene Filiale mit bis zu 100 Mitarbeitern zu leiten, hat mich sofort begeistert“, erklärt sie. Ihre Bewerbung war erfolgreich, und so begann ihr Weg bei Kaufland.

Der Einstieg ins Traineeprogramm zur Führungskraft – Filiale

Der Onboarding-Prozess bei Kaufland startete mit einer intensiven Einarbeitungsphase, in der Alena eng mit ihrer Patin, einer erfahrenen Hausleiterin, zusammenarbeitete. Alena gewann tiefgehende Einblicke in die Führung und Organisation einer Filiale. Schritt für Schritt lernte sie alle relevanten Prozesse und Abläufe des Unternehmens kennen. „Diese Zeit war herausfordernd, aber auch lehrreich“, erinnert sie sich. „Wir arbeiteten jeden Tag intensiv zusammen und sind auch heute noch eng verbunden – was sehr hilfreich ist, wenn Fragen auftauchen“, sagt Alena.

Das Traineeprogramm bei Kaufland gliedert sich in mehrere Phasen: Nach sieben abwechslungsreichen Monaten im Verkauf und einem Monat in der regionalen Dienstleistung lernte Alena alle relevanten Schnittstellen im Unternehmen kennen. Danach wurde sie vier Monate

in die Rolle der Warenbereichsleiterin eingearbeitet. In der letzten Phase übernahm Alena diese Position vollständig und durfte sogar punktuell die Hausleitung vertreten. Diese Zeit war besonders prägend, da sie wertvolle Führungserfahrungen sammelte und sich optimal auf ihre zukünftige Rolle als Hausleiterin vorbereitete. „Besonders beeindruckend war für mich, wie schnell Entscheidungen getroffen werden und wie stark das Teamgefühl zur positiven Arbeitsatmosphäre beiträgt“, erzählt sie. Nach dem erfolgreichen Abschluss war Alena bereit, die Verantwortung für eine eigene Filiale zu übernehmen. Ein besonderes Highlight ihres Traineeprogramms war die aktive Mitwirkung an der Integration von Real-Filialen. „Es war sehr beeindruckend, in welcher Geschwindigkeit die Real-Filialen zu Kaufland-Filialen umgebaut wurden. Alle haben an einem Strang gezogen und Hand in Hand gearbeitet, sodass der Umbau oft nur wenige Tage dauerte.“ Hier hatte sie die Gelegenheit, unterschiedlichste Charaktere und Arbeitsweisen hautnah zu erleben – eine prägende Erfahrung, die ihre berufliche Laufbahn nachhaltig bereicherte und die sie auf keinen Fall missen möchte.

Tipps für Berufseinsteiger

Alena ermutigt Berufseinsteiger, den Einstieg in den Handel zu wagen. „Wenn du Freude am Umgang mit Menschen und Lebensmitteln hast, bietet der Handel Abwechslung pur und viele Möglichkeiten – sowohl für die persönliche als auch für die fachliche Entwicklung“, betont sie. Wichtige Eigenschaften, die Bewerber für ein Traineeprogramm mitbringen sollten, sind eine strukturierte Arbeitsweise und gute Kommunikationsfähigkeiten sowie das Interesse daran, Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln. Alena schätzt zudem die Flexibilität, die ihr hilft, Beruf und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren. „Kaufland bietet vielfältige Karrieremöglichkeiten, die den Einstieg in eine erfolgreiche berufliche Zukunft ebnen“, so die Hausleiterin.

Weitere Informationen über das Traineeprogramm zur Führungskraft – Filiale (m/w/d) bei Kaufland findest du unter kaufland.de/traineeprogramm





EINSATZ, DER SICH AUSZAHLT.

STARTE IM #TEAMKAUFLAND

Freue dich bei unserem Direkteinstieg, Traineeprogramm, Studentenjob oder Praktikum auf:

- Eine attraktive Vergütung
- 6 Wochen Urlaub im Jahr*
- Abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Aufgaben
- Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten
- Vielfältige Rabatte und vergünstigte Gesundheitsangebote



Bewirb dich jetzt unter [kaufland.de/studenten](https://www.kaufland.de/studenten)

*bei einem vollen Jahr Beschäftigung



Hier bin ich richtig



Werde Meister der Proteine

Backbone einer neuen Ära

In vielen Regionen der Welt boomt der Markt für Fleischalternativen auf Pflanzenbasis oder aus Zellkulturen. Alternative Proteine sind das Mega-Thema schlechthin in der Food-Branche. Eine essenzielle Rolle spielen hier die Hersteller natürlicher und funktioneller Inhaltsstoffe – nicht nur als Lieferanten von Ingredienzien, sondern ebenso als Experten für umfassende Beratung und Support.

In den USA haben die ersten Produkte die Verbraucher bereits erreicht. Und auch in Deutschland und Europa gilt der Markt für kultiviertes Fleisch als vielversprechend. Dies zeigt sich nicht zuletzt, wenn man einen Blick auf die großen Treffpunkte der Food-Branche wirft, etwa die IFFA in Frankfurt am Main – internationales B2B-Event für die gesamte Fleischwirtschaft und für die alternative Proteinindustrie. Zu den modernen Konzepten, wie sie auf der Fachmesse vorgestellt werden, zählen neben Innovationen in der Prozesstechnik für Fleisch zunehmend die Verfahren zur Zellkultivierung und Fermentation alternativer Proteine – was die IFFA auch zum Treffpunkt für die Szene der Ingredienzspezialisten macht.

Chancen für Produktentwickler

Neben großen und mittleren Lebensmittelunternehmen sowie universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind sie es, die auf Zutaten spezialisierten Hersteller, die ein wichtiger Innovationstreiber und Jobmotor im Bereich der alternativen Proteine sind. Ihr Produktportfolio reicht von Aromen und Farben über eine Vielzahl von Ingredients bis hin zu Frucht- und Gemüsekomponenten. Bedient werden eine Vielzahl nationaler und internationaler Lebensmittel- und Getränk-

hersteller. Den individuellen Verbraucherbedürfnissen mit neuen Ideen und Produktzutaten Rechnung zu tragen, steht bei ihnen an erster Stelle. Hinzu kommen die auf Zellkultivierung und Fermentation spezialisierten Unternehmen. Ihre Mission: Das Angebot durch den Einsatz neuer Verfahren und Rohstoffe weiter auszubauen.

Eine aufstrebende Kategorie

Noch sind es vor allem die pflanzenbasierten Produkte, die den deutschen Markt für alternative Proteine bestimmen. „Die Markteinführung von kultiviertem Fleisch und fermentationsbasierten Produkten wird noch etwas Zeit brauchen und hybride Produkte aus tierischem und pflanzlichem Protein sind bislang nur ein Nischenpro-

Das zweite Mal in ihrer über 70-jährigen Geschichte erweitert die **IFFA** ihre Produktnomenklatur deutlich und präsentiert im Mai 2025 Technologien und Lösungen für pflanzlichen Fleischersatz und alternative Proteine. Wer dabei sein will, dem bietet sich auf dem Messegelände in Frankfurt am Main die Gelegenheit, die Unternehmen in diesem Segment zu treffen. Mehr Infos unter: iffa.messefrankfurt.com



Ivo Rzegotta setzt große Hoffnung daran, dass die Möglichkeiten von alternativen Proteinquellen genutzt werden.

© Vitte Yevhen – stock.adobe.com

dukt“, sagt Ivo Rzegotta. Doch repräsentative Bevölkerungsumfragen zeigen: „Die Offenheit von Verbrauchern gegenüber kultivierten und fermentationsbasierten Produkten ist hierzulande besonders hoch, was Deutschland zu einem sehr vielversprechenden Markt für diese nachhaltigen Optionen macht“, so der Senior Policy Manager Deutschland, Good Food Institute Europe, zu den Chancen und Herausforderungen in diesem Transformationsprozess.

Vielversprechender Arbeitgeber

Eine innovative Start-up-Landschaft, eine starke Lebensmittelwirtschaft und Landwirtschaft, ein exzellentes Forschungssystem sowie aufgeschlossene Verbraucher – das sind laut Rzegotta die besten Voraussetzungen, die es hierzulande gibt, um bei der Ernährungs- und Proteinwende ein weltweiter Vorreiter zu sein. Experten wie er setzen daher große Hoffnung daran, dass die Möglichkeiten von alternativen Proteinquellen genutzt werden – etwa auch um zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. „Deutschland ist im Bereich der Fermentation sehr stark aufgestellt. Denn hierzulande gibt es die drittmeisten Start-ups nach den USA und Israel, zum Beispiel Formo, Mushlabs und Kynda.“ Eine vergleichbare Entwicklung sieht der Experte im Bereich der Zellkulti-

vierung: „Auch hier gibt es bereits eine Reihe von vielversprechenden Start-ups.“ Vor allem aber ist Deutschland als wichtiger Industriestandort Vorreiter in den vorgelagerten Bereichen – „etwa bei der Entwicklung von nachhaltigen Nährmedien oder bei der Konstruktion von Fermentern für die Kultivierung und die Fermentation. Unternehmen wie Merck, The Cultivated B und GEA positionieren sich auch weit über die Grenzen hinaus als Rückgrat dieser neuen Branche“, so Rzegotta.

Das nächste Level

Die IFFA nimmt dieses große Zukunftsthema im Mai 2025 wieder in den Fokus. Bereits im Jahr 2022 präsentierten mehr als 200 von rund 860 Aussteller auf der Messe Produkte und Lösungen für die Verarbeitung von alternativen Proteinen. Darunter auch Hydrosol aus Ahrensburg. Der Ingredientsspezialist hat in der Anwendung pflanzlicher Proteine langjährige Erfahrung, die vor wenigen Jahren in der Gründung des Unternehmens Planteneers mündete. Kultiviertes Fleisch ist nun ein weiterer Schwerpunkt, zu dem man intensiv forscht. „Sowohl der zelluläre Ansatz zur Herstellung von kultiviertem Fleisch als auch die Präzisionsfermentation zur Gewinnung von Milchproteinen bieten die Chance, in Zukunft mit innovativen Rohwaren und Produkten zu arbeiten“, so Katharina Schäfer, Teamleiterin Produktmanagement Hydrosol. Je nach Kundenwunsch und kultivierter Produktbasis entwickelt Hydrosol im firmeneigenen Technology Center Stabilisierungs- und Texturierungssysteme für unterschiedliche Produkte. Ein weiterer Vorteil sind die Synergien mit den anderen Unternehmen der Stern-Wywiol-Gruppe. Durch Zusammenarbeit mit der Schwestergesellschaft SternVitamin lässt sich zum Beispiel das Nährstoffprofil von kultivierten Fleischprodukten positiv beeinflussen. Und da die Branche weiter boomt, bietet sie noch viel Entwicklungspotenzial.



Das **Good Food Institute (GFI)** ist eine global agierende Nichtregierungsorganisation, welche die Erforschung, Herstellung, Nutzung und Vermarktung alternativer Proteine vorantreiben will. Alternative Proteine sind pflanzliche und lebensmitteltechnologische Alternativen zu tierischem Protein. Dazu gehören Lebensmittel aus Pflanzen (wie Getreide, Hülsenfrüchten und Nüssen), Pilzen, Algen, Insekten und kultiviertem (im Labor gezüchtetem) Fleisch. Mehr Infos unter: gfi-europe.org

Geschmacksexplosion inklusive: In der Ingredienzbranche geht es auch darum, durch den Einsatz von Zutaten außergewöhnliche Erlebnisse zu liefern.



i Die Hamburger **Stern-Wywiol Gruppe** gehört zu den Global Playern im Bereich der Food & Feed Ingredients. Zwei der Wachstumstreiber im Firmenverbund sind die Tochterunternehmen **Hydrosol** und **Planteneers**. Während sich Hydrosol auf Stabilisierungs- und Texturierungssysteme fokussiert, widmet sich Planteneers den pflanzlichen Alternativen. Mehr Infos unter: [stern-wywiol-gruppe.de](https://www.stern-wywiol-gruppe.de)

Checkliste der Transformation

„Entscheidend ist jetzt, dass die Politik die Weichen in den Bereichen Forschungsförderung, Infrastrukturaufbau, Regulierung und fairer Wettbewerb stellt und den etablierten Akteuren in Landwirtschaft und Lebensmittelwirtschaft bei der Transformation hilft“, sagt Rzegotta.

Was es dafür braucht, ist eine nationale Roadmap, die verbindlich darlegt, was getan werden muss, um Deutschland bis 2030 zum globalen Innovationsführer im Bereich alternative Proteine zu machen. Hinzu kommt: Die von Innovation und technischem Fortschritt

geprägte Branche braucht kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung qualifizierter Fachkräfte.

Fachkräfte gefragt

Bei Symrise in Holzminden setzt man auf die Ausbildung junger Talente im eigenen Unternehmen. Das Angebot umfasst 13 Ausbildungsberufe – etwa zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik oder zum technischen Produktdesigner. „Mit unserem erweiterten Ausbildungsberufsangebot bieten wir jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, sich in verschiedenen Branchen und Fachgebieten weiterzuentwickeln“, erklärt Petra Brychcy, Ausbildungsleiterin bei Symrise. „Unsere Ausbildung liefert einen zentralen Baustein für den langfristigen Erfolg von Symrise. Indem wir gezielt Nachwuchskräfte ausbilden, sichern wir die Qualität unserer Produkte und Prozesse und leisten zudem einen Beitrag zur Stabilität und Weiterentwicklung unserer Branche“, so Brychcy.

Von der Ausbildung zur Festanstellung

Das Ausbildungskonzept basiert auf einem ausgewogenen Mix aus Theorie und Praxis. Die Auszubildenden

„Bei Symrise wissen wir, wie wichtig es ist, Produkte mit gutem Geschmack zu kreieren, um damit aktuelle Verbraucherwünsche optimal zu erfüllen.“

Catharina Gerdes, Category Manager Plant Based Culinary EAME bei Symrise



© Mr. Bolota – stock.adobe.com



Symrise ist ein globaler Anbieter von Duft- und Geschmacksstoffen, kosmetischen Grund- und Wirkstoffen sowie funktionalen Inhaltsstoffen. Zu den Kunden gehören Parfüm-, Kosmetik-, Lebensmittel- und Getränkehersteller, die pharmazeutische Industrie sowie Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln und Heimtiernahrung.
Mehr Infos unter: symrise.com/de

Neues kreieren, das schmeckt

Symrise arbeitet intensiv an zukunftssträchtigen Konzepten. Ein Thema, das in der Entwicklung im Fokus steht, sind pflanzliche Alternativen, also auch Fleischersatzprodukte. Hauptthemen sind dabei die Maskierung von unerwünschtem Beigeschmack, die Verbesserung des Mundgefühls und der Geschmacksleistung in Produkten mit alternativen Proteinen. „Mit unseren eigenen Technologien können wir diese Herausforderung meistern und außergewöhnliche Geschmackserlebnisse liefern“, erklärt Catharina Gerdes, Category Manager Plant Based Culinary EAME bei Symrise. Die Challenges sind auf allen Ebenen groß: Bei Basisrohstoffen wie Erbse, Soja oder Mycoprotein, das aus der Fermentierung eines fadenförmigen Pilzes stammt, gilt es, einen Geschmack zu kreieren, der die oft geschmeckte Bitterkeit maskiert. Auch soll etwa ein Burger-Patty saftig sein und Grillaromen haben. Die Entwickler haben außerdem die Aufgabe, die Lebensmittelsicherheit zu beachten und Zucker und Salz in den Produkten zu minimieren. Und zu guter Letzt: Muss es den Verbrauchern schmecken!

erhalten theoretische Kenntnisse in ihren jeweiligen Berufsfeldern und sammeln praktische Erfahrungen in projektbezogenen Arbeiten und praxisnahen Einsätzen. Dieser ganzheitliche Ansatz soll es ihnen ermöglichen, die gelernten Inhalte direkt anzuwenden und sich so auf die Anforderungen der Berufswelt vorzubereiten. Zusätzlich können sie von internationalen Erfahrungen und kontinuierlichem Sprachunterricht profitieren. Wer die Ausbildung erfolgreich abschließt, hat gute Aussichten auf eine Festanstellung.

50
JAHRE
GEMEINSAM FÜR
EINE BESSERE WELT

Bio
Markt

dennree

GEMEINSAM FÜR EINE BESSERE WELT. MIT EINEM JOB BEI DENNREE.

Dann starten Sie Ihre Karriere
in unserem **Category Management**
an verschiedenen Standorten.

Hier informieren
und bewerben:



JETZT BEWERBEN.
[JOBS.BIOMARKT.DE](https://jobs.biomarkt.de)



Karriere mit Geschmack

Du interessierst dich für Kräuter, Gewürze und Lebensmittel? Du möchtest in einer Branche mit Zukunft arbeiten? Dann bist du bei uns und unseren bekannten Marken wie z.B. WIBERG genau richtig.

Bewirb dich jetzt unter careers.novataste.com
oder per Mail unter jobs@novataste.com



Jetzt
bewerben! →



– Advertorial –

NovaTaste

Weltweit führende Geschmacksinnovationen

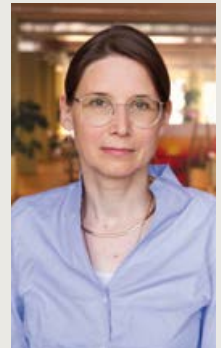
Sie hat den spannendsten Job, den sie sich vorstellen kann, sagt Andrea Hölzl, Head of Raw Material Management bei NovaTaste. Das Unternehmen möchte die Art und Weise revolutionieren, wie die Welt Lebensmittel erlebt. Grundvoraussetzung dafür: ein ausbalanciertes Sortiment hochwertiger, innovativer Rohstoffe.

„NovaTaste ist ein äußerst dynamisches Unternehmen mit rund 1.900 Mitarbeitenden an insgesamt 17 Standorten weltweit – immer bereit, die aktuellsten Trends bei Gewürzen und Geschmackserlebnissen, aber auch technologische Lösungen für Lebensmittel, abzubilden.“ Seit Juni 2023 firmiert die selbstständige Unternehmensgruppe unter NovaTaste. Gesteuert werden die weltweiten Geschäfte von Salzburg aus.

Für die Kund:innen aus der Lebensmittelindustrie, dem Foodservice, der Gastronomie und dem Retail gibt es ein breites Sortiment an verschiedensten Mischungen im Bereich Geschmack und Funktionalität. Bei der Entwicklung werden ihre individuellen Wünsche berücksichtigt. Um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, braucht es die besten Rohstoffe und ein ausgewogenes Rohstoffportfolio. Verantwortlich für die komplette Bandbreite der Ausgangsmaterialien zeichnet Andrea Hölzl. „Wir betreuen im Moment 2.800 Rohstoffe von A wie Anis

bis Z wie Zimt und von A wie Ascorbinsäure bis Z wie Zitronensäure. Um optimale Lösungen für die jeweiligen Anforderungen zu finden, unterstützt das Raw Material Management den Einkauf und die Produktentwicklung.“

Seit 22 Jahren ist die Lebensmitteltechnologin begeistert von ihrem Job. Sie startete bei WIBERG und machte dort ein Praktikum für ihre Diplomarbeit. Nach erfolgreichem Studienabschluss an der Fachhochschule Wieselburg im Bereich Produkt- und Projektmanagement im Fachbereich Food blieb sie dem Unternehmen treu und startete im Projektmanagement für Großkunden. Danach wechselte sie in die Produktentwicklung. Seit nunmehr 16 Jahren leitet die Expertin das Rohstoffmanagement und brennt für ihren Beruf. Vor allem gefällt ihr, dass sie und ihr fünfköpfiges Team die Schnittstelle zu vielen verschiedenen Abteilungen darstellen. Zu nennen sind hier der Einkauf, die Qualitätssicherung, das Lebensmittelrecht, die Produktentwicklung, der Verkauf sowie die Produktion. „Wir sind immer gefragt als Ideengeber und Lösungsfinder – das macht einfach Spaß.“ Wer bei NovaTaste neu startet, wird umfangreich geschult und begleitet. Durch die gelebte offene und freundliche Unternehmenskultur integrieren sich neue Mitarbeiter:innen schnell in den Teams und können im Unternehmen durchstarten. Wie Andrea Hölzls Weg zeigt, stehen hinsichtlich Weiterentwicklung die Türen offen.



Andrea Hölzl



MEGGLE GmbH & Co. KG

Mehr als nur Butter

„Wenn ich erzähle, dass ich bei MEGGLE arbeite, höre ich oft: ‚Ah, die mit der Butter!‘“, erzählt Kathrin Hundhammer. Doch das Traditionsunternehmen aus Wasserburg am Inn hat weit mehr zu bieten.

Neben Butter und Baguettes produziert MEGGLE auch funktionelle Milch- und Molkenproteine, Fettpulver, Kaffeeweißer und Aufschlagmittel. „Wir stellen außerdem hochwertige Laktose her, die in der Pharmaindustrie als Trägersubstanz verwendet wird. Wir sind also breiter aufgestellt, als viele denken“, erklärt Kathrin Hundhammer, die in der Qualitätskontrolle tätig ist.

Sehr gut gefällt ihr der starke Zusammenhalt im Team. „Das ist für mich das Besondere hier.“ Ihre Karriere startete mit einer Ausbildung zur milchwirtschaftlichen Laborantin. Im Pharma-Team analysierte sie Laktose für die Lebensmittel- und Pharmaindustrie. „Diese Erfahrungen waren unbezahlbar, besonders für meine Weiterbildung zur milchwirtschaftlichen Labormeisterin“, sagt die junge Frau. Heute ist sie Ausbilderin für angehende Laborant:innen und arbeitet im Wareneingangslabor, wo alle Zukäufe – außer Milch und Molke – geprüft werden.



Kathrin Hundhammer

„Jeder Tag bringt neue Herausforderungen, was die Arbeit so interessant macht.“

Ein weiterer Punkt, auf den Kathrin Hundhammer stolz ist, ist der umfassende Onboarding-Prozess für die Auszubildenden. „Schon vor Ausbildungsbeginn laden wir die neuen Azubis und ihre Familien zu einer Betriebsführung ein. Die Einführungswoche stärkt, mit Teamaktivitäten wie Klettern und einer Schnitzeljagd, den Zusammenhalt.“ Auch die Flexibilität bei MEGGLE begeistert sie: „Dank der Gleitzeit lassen sich private Termine gut mit dem Job vereinbaren – gerade im Labor ist das keine Selbstverständlichkeit.“ Was Kathrin Hundhammer aber am meisten schätzt, ist die Abwechslung und die Chance, ständig Neues zu lernen. „Wo mich meine berufliche Reise hinführt, weiß ich noch nicht.“ Eines ist jedoch sicher: Es bleibt spannend!



Finden Sie Ihr Glück

als

Dualer Student* für
Lebensmitteltechnologie,
Fachkraft* für Lebensmitteltechnik,
Maschinen- und Anlagenfahrer*,
Laborant*



www.meggle.jobs

Wasserburg am Inn · Altusried im Allgäu
Gebese bei Erfurt

* Bei MEGGLE sind alle Menschen willkommen.



Beruf mit Zukunft

Expertise Energieeffizienz

Eine nachhaltige Energiebereitstellung sowie ein effizienter Energieeinsatz sind für die Lebensmittelindustrie wichtiger denn je. In fast allen Betrieben schlummert noch ungenutztes Potenzial zur Senkung der CO₂-Emissionen und zur Steigerung der Ressourceneffizienz. Das verlangt nicht nur neue Konzepte. Für den Wandel benötigt die Branche auch zahlreiche Fachkräfte, die mit ihrer Expertise anpacken. Doch wo beginnen? Wo liegen die energetischen Schwachstellen? Wo gibt es die höchsten Einsparpotenziale? Und welche Effizienzmaßnahmen rechnen sich wirklich? „Dies sind einige der Fragen, die sich jetzt stellen“, weiß Bernd Lohse zu berichten. Mit intelligenten Lösungen und gut durchdachten Transformationsplänen begleitet er mit seinem Ingenieurbüro (IBBL) die Unternehmen auf dem Weg zur Klimaneutralität.

■ **Herr Lohse, um die im Rahmen der Energiewende gesetzten Ziele der Bundesregierung erreichen zu können, ist die Verbesserung der Energieeffizienz der Lebensmittelindustrie unerlässlich. Wie schätzen Sie den Stellenwert von Energieeffizienz für die Branche ein?** – Aus den Erfahrungen der Durchführungen diverser Transformationspläne der vergangenen Jahre

mussten wir feststellen, dass bei allen Kunden durchweg interne Potenziale zwischen 20 und 30 Prozent vorlagen. Das soll heißen, dass bei den Kunden Energieeinsparungen beziehungsweise geringere Emissionen in genannter Größenordnung bei gleichen Herstellmengen vorlagen.

■ **Ihre Auftraggeber sparen also durch Ihre Arbeit auch viel Geld ein?** – Abhängig von der Betriebsgröße und den zum Einsatz kommenden Prozesstechnologien waren monetäre Einsparungen im mittleren sechsstelligen Euro-Bereich per anno realisierbar. Neben der Potenzialausschöpfung liegt der zweite wichtige Aspekt und Fokus auf dem vordergründigen Einsatz von erneuerbaren Energien.

■ **Sprechen wir über die Aufgaben, die ein Energieberater übernimmt. In welcher Funktion begleiten Sie Lebensmittelproduzenten?** – Für die Erstellung eines Transformationsplanes ist die Aufgabe des Energieberaters individuell abhängig von den Rahmenbedingungen, Schnittstellen und Bilanzgrenzen beim jeweiligen Kunden. Zu Beginn des Projektes sind entsprechende Bilanzierungsgrenzen bezüglich einer vorliegenden THG-Bilanz abzustimmen.

■ **... Die THG-Bilanz oder der Corporate Carbon Footprint erfasst die von einem Unternehmen direkt und indirekt verursachten Treibhausgasemissionen.**

Ja, korrekt. Durch uns erfolgt dann eine Ist-Aufnahme hinsichtlich der Prozessmedien – wie Trink- beziehungsweise Frischwasser, Druckluft, Dampf, Kalt- oder Eiswasser sowie elektrische Energie. Auch werden Prozesstemperaturen sowie Wärmequellen und -senken dann gezielt betrachtet, um mögliche Einsparpotenziale bei den medien erzeugenden Technologien sowie bei den Produktionsanlagen zu lokalisieren. Anhand dieser sehr vielfältigen Daten wird im Anschluss für den Kunden ein individuelles Sollkonzept entwickelt.

■ **Stichwort Transformationsplan: Was ist darunter zu verstehen?** – Unter einem Transformationsplan kann man einen langfristigeren werks- beziehungsweise unternehmensinternen Entwicklungsplan verstehen. Dieser sieht vor, die Kunden auf dem Weg zur Klimaneutralität zu unterstützen. Ein sehr wichtiger Bestandteil des Transformationsplans ist der auszuarbeitende Maßnahmenplan. Die festgelegten Maßnahmen müssen primär nach erfolgter Umsetzung mindestens 40 Prozent an CO₂-Emissionen einsparen. Die Umsetzungen der Maßnahmen sollen innerhalb von zehn Jahren erfolgen.

■ **Über welche Qualifikationen muss man verfügen, um als Energieberater in der Lebensmittelindustrie tätig zu sein und diesen „neuen“ Job machen zu können?** – Vorteilhaft ist es sicherlich, wenn man bereits im Projektgeschäft tätig ist.

■ **Wie war das bei Ihnen?** – Ich habe eine Fortbildung inklusive Abschlussprüfung absolviert. Wichtig war mir, dass ich mit dem Abschluss die notwendige Qualifikati-

on nachweise, um beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, kurz BAFA, eine Zulassung als Energieberater zu bekommen. Die Fortbildung gemäß den Vorgaben der DIN 16247 dauerte etwa neun Monate.

■ **Warum war das wichtig für Sie?** – Wer als Energieberater zugelassen ist, erfüllt die Voraussetzungen für die Bearbeitung förderwirksamer Maßnahmen. Dazu zählen auch die Kosten für Energieberater und andere Beratungskosten im Zusammenhang mit der Erstellung eines Transformationsplans, die das BAFA dann anteilig für die Unternehmen übernimmt.

■ **Welche Maßnahmen werden noch gefördert?** – Beispielsweise die Kosten für die Erstellung und Zertifizierung einer CO₂-Bilanz. Auch die Kosten für die erforderlichen Messungen und Datenerhebungen für die Erstellung des Transformationskonzeptes sind förderfähig.

■ **Welchen Stellenwert nimmt Ihre verfahrenstechnische Expertise als Milchtechnologe bei der Energieberatung ein?** – Ich denke, unsere Expertisen, jedoch nicht nur im Molkereisektor, sondern auch im Brauereibereich, helfen uns, Prozesse schnell zu erfassen und zu verstehen. Dies ist wichtig zu Beginn des Projektes. Für die Ausarbeitungen der Sollkonzepte ist das Verständnis der Produktions- und Prozessabläufe von großer Wichtigkeit. Es soll nicht darum gehen, sogenannte Luftschlöcker zu entwickeln, sondern die Konzepte müssen anschließend auch realisierbar sein. Durch unsere Fachexpertise können wir die tatsächlichen Abläufe der Prozesse verstehen und bessere Lösungen entwickeln, ohne Einfluss auf die Produktqualität nehmen zu müssen.

i Bernd Lohse

Innovative Konzepte für eine nachhaltige Produktion stehen im Fokus von Bernd Lohse und seinem gleichnamigen Ingenieurbüro, dem IBBL in Winsen an der Luhe. Die Energieberatung ist neben Fachplanung und Projektierung ein weiteres Spezialgebiet des Milchtechnologen. Sein Know-how erlangte der Diplom-Ingenieur durch ein Studium an der Fachhochschule Hannover, Fachbereich Milch- und Molkereiwirtschaft, vor allem aber durch seine langjährige Projekt- und Führungserfahrung im Produktionsbereich namhafter Unternehmen der Lebensmittelindustrie.



© IBBL

■ **Was empfehlen Sie Berufseinsteigern, die sich gleich zu Beginn ihrer Karriere mit der Thematik beschäftigen wollen?** – Die

Energieberatung kann sehr unterschiedliche Bereiche abdecken. Jeder Einsteiger sollte sich für „seine“ Schwerpunkte entscheiden und seiner Neigung nachgehen. Ich denke, dass Berufseinsteiger sich diese doch generalistischen Aufgaben und Verantwortungen bei bereits etablierten Unternehmen in der Praxis ansehen sollten, um für sich abzuwägen, ob das eigene Interesse in diese Richtung tendiert. Grundwissen für Prozesse, Prozessabläufe und Strukturen sowie Wärmetechnik sind als wichtige Voraussetzung anzusehen.



Nicht die einfachen Antworten suchen

Klimawandel und wachsende Bevölkerungszahlen auf der einen, das wachsende Umwelt- und Gesundheitsbewusstsein der Verbraucher auf der anderen Seite: Nie war es für Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaftler wichtiger, sich möglichst breit aufzustellen, um die komplexen Problematiken der heutigen Zeit anzugehen.

Durch die starke Mechanisierung ernährt ein Landwirt heute rund 140 Menschen. „Ein spektakulärer Erfolg“, sagt Prof. em. Dr. Hannelore Daniel. „1930 waren es noch drei Milliarden Menschen auf dem Planeten und 800 Millionen, die unterernährt waren. Heute sind wir über acht Milliarden Menschen, und immer noch die gleiche Zahl, aber damit prozentual viel weniger Menschen, die nicht ausreichend versorgt sind“, so die Ernährungswissenschaftlerin bei den Technology Days 2024, ein Event vom DIL Deutschen Institut für Lebensmitteltechnik in Quakenbrück. Fakt ist aber auch: Zu den Themen, an denen wir arbeiten müssen, gehören der Verlust der Biodiversität, das Wassermanagement und die Emissionen. Außerdem müssen wir mit zunehmender Weltbevölkerung, die Lebensmittelproduktionen weiter steigern – und das vor dem Hintergrund des Klimawandels.

Ideen für den Wandel

Im drängenden Transformationsprozess der heutigen Food-Branche geht es daher umso mehr um zukunftsweisende Ideen zur Optimierung von Produktionsprozessen. Absolventen, die hier eine Karriere anstreben, müssen wissen, was die Branche vor diesem Hintergrund bewegt. Die Technology Days 2024 boten dazu einige Gelegenheiten. Zum Event kamen im Juni rund 250 Experten und Branchenvertreter der internationalen Lebensmittelindustrie, um sich zwei Tage lang auszutauschen. Im Fokus standen alternative Rohstoffe, neue Verfahren der Aufbereitung, Weiterverarbeitung oder Haltbarmachung bis hin zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Besonders eine Frage brachte alle Teilnehmenden in Quakenbrück zusammen: Wie stellen wir sichere, gesunde und zugleich ressourcenschonende Lebensmittel her? Und was kann die Lebensmittelwissenschaft an dieser Stelle leisten? Dazu ein Gespräch mit Prof. em. Dr. Hannelore Daniel, die beim DIL in ihrer Keynote einen Blick auf die aktuellen und kommenden Herausforderungen unseres Ernährungssystems warf.

■ **Frau Prof. Dr. Daniel, es kommt heute mehr denn je auf eine Transformation der Food-Branche und der damit verbundenen Lebensmittelproduktion an. Sind die Absolventen der Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften darauf vorbereitet?** – Ich denke schon, dass die Wissenschaftsdisziplinen dazu befähigt



gen – auch wenn sie letztlich nur einzelne Probleme tieferschürfend bearbeiten. Aber auch dies ist extrem wertvoll, um zu verstehen, wie mühsam es ist, zur Lösung zu kommen oder sich ihr anzunähern. Es geht darum, die Werkzeuge der Wissenschaft kennenzulernen und den Umgang mit ihnen zu üben. Die Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften stehen also für den breiten Zugang zum Themenfeld und gleichzeitig für die Tiefe des „Schürfens“ zur Erarbeitung von Lösungsansätzen.

■ ... etwa, wenn es um die Suche nach Möglichkeiten

keiten für eine ausreichende Proteinversorgung einer wachsenden Weltbevölkerung geht. Viele Entwicklungsabteilungen beschäftigen sich derzeit damit, pflanzliche Quellen für alternative Proteine in großem Stil nutzbar zu machen. Doch kann eine pflanzliche Ernährung die Lösung für unsere Probleme sein?

Leider bestimmen hier zunehmend polarisierte Meinungen den Diskurs. Natürlich können Menschen sich vegan ernähren – nur muss man dann den Einsatz von Supplementen zur Verhinderung von Mangelzuständen akzeptieren. In entwickelten Ländern mit einem breiten Angebot von pflanzlichen Lebensmitteln, die das ganze Jahr zur Verfügung stehen, und extrem preiswerten

Nahrungsergänzungsmitteln ist das auch kein Problem. Anders sieht es in Ländern aus, in denen nur wenige Lebensmittel für die Daseinsfürsorge bereitstehen; da bleiben vielfach die tierischen Produkte ein essenzieller Bestandteil der Kost. Und dies gilt besonders in Weltregionen mit wenig Ackerflächen, aber mit viel Grünland oder Savanne.

■ **Sind New-Food-Systeme ein Schritt in die richtige Richtung? Welche Rolle spielt der Einsatz neuer Technologien wie etwa der Präzisionsfermentation?**

Neue Lebensmittelsysteme haben natürlich ihre Daseinsberechtigung, und da müssen wir in den deutschsprachigen Ländern auch offener für Innovationen sein. Die Verfahren und Techniken, die unter dem Begriff New Food System gebündelt werden, müssen aber auch unter Beweis stellen, dass sie am Ende effizienter und nachhaltiger sind. Diese Chance müssen wir ihnen geben. Zudem braucht es mehr Technologieoffenheit im Lebensmittelsektor. So auch gegenüber der Präzisionsfermentation – als neue Begrifflichkeit – für die schon lange in anderen Sektoren etablierte Biotechnologie. Sie bietet im Lebensmittelsektor viele Chancen.

■ **Zusammengefasst ist vernetztes Denken also für Hochschulabsolventen heute wichtiger denn je?**

Es braucht junge Menschen, die sich auf komplexe Zusammenhänge einlassen wollen und nicht die einfachen Antworten suchen. Leider sind es immer weniger, die sich wissenschaftlich diesen Themen stellen wollen, obwohl diese eine nie gesehene öffentliche Wahrnehmung haben.

■ **Für alle, die diesen Weg einschlagen: Worauf sollten sie sich einstellen, welche Fähigkeiten sollen sie mitbringen?** – Nur wer nicht weiß, was er nicht

weiß, fällt ein leichtes Urteil. Wissen ist also essenziell und erlaubt auch viel besser mit Widersprüchen umzugehen. Experten für den

Bereich Ernährung brauchen die Kenntnisse zur Genese der Lebensmittel und ihrer Be- und Verarbeitung und ernährungsphysiologischen Qualität. Nur dann sind sie auch befähigt, die Produkte von morgen nachhaltiger und gesundheitsförderlicher zu machen. Die Pluralität von Lebensstilen lässt eine neue Vielfalt von Produkten zu, die der neuen Werteordnung von Konsumentinnen und Konsumenten gerecht werden können.



Hannelore Daniel

Prof. em. Dr. Hannelore Daniel ist Ernährungswissenschaftlerin mit Promotion und Habilitation im Fach Biochemie der Ernährung. Sie war in Gießen, Glasgow/UK sowie in Pittsburgh/USA tätig sowie an der Universität Gießen und der TU München. Sie ist Mitglied der Akademie der Wissenschaften Leopoldina sowie weiterer nationaler und internationaler Gremien. Obwohl emeritiert, ist sie weiterhin als wissenschaftliche Beraterin von Institutionen und Unternehmen tätig.




Neue Technologien im Kurzporträt

Das nächste Level der Prozesskontrolle

Für die Food-Branche geht es in der Produktion um größtmögliche Effizienz. Ein Schlagwort, das in diesem Zusammenhang immer häufiger fällt, ist die vorausschauende Qualitätsproduktion und der Einsatz neuer Technologien, um jederzeit auf Veränderungen im Prozess reagieren zu können und die gewünschte Qualität zu erzielen.

Die moderne Lebensmittelproduktion erfolgt heutzutage mit einem hohen Grad an Automation. Und die Nachfrage nach selbst regulierenden Systemen in allen Bereichen der Produktion wächst weiter. Ins Visier rücken dabei Verfahren, die die Anlagen zur Früherkennung und zum eigenständigen Aussortieren von Fehlern, Fremdkörpern oder Verunreinigungen im hochautomatisier-

ten Prozess befähigen. Bereits ein einziger Produktrückruf aufgrund von Fremdkörpern kann ausreichen, um der Gesundheit der Verbraucher, dem Markenimage oder dem Ruf des Unternehmens erheblichen Schaden zuzufügen. Folglich gibt es viele Inspektionssysteme, zwischen denen die Hersteller wählen können, wenn es um die Vermeidung von Fremdkörpern in der Lebensmittelverarbeitung geht. Wird ein Fehler erkannt, können die Systeme diesen im Idealfall automatisch kompensieren, ohne dass der Anlagenbediener eingreifen muss. Hier zählen optische Verfahren zur höchsten Innovationsstufe. Sie bieten den Vorteil, dass sie berührungslos arbeiten und damit höchst hygienisch sind.



Blaue Kunststoffolie aus dem Produktstrom entfernen? Der Einsatz optischer Sensoren und KI-gestützter Bildverarbeitungssoftware macht es möglich.

Das Funktionsprinzip, wie es etwa CLK aus Altenberge mit dem MultiCheck bietet, basiert auf dem Erkennen von Farben: Solange sich der Fremdkörper farblich vom Produkt und dem Hintergrund abhebt, wird er erkannt. Die Voraussetzungen dafür schafft ein Zusammenspiel aus optischen Sensoren und KI-gestützter Bildverarbeitungssoftware, welche in Echtzeit mit der Maschinensteuerung kommuniziert und eine sofortige Entfernung von Fremdkörpern aus der Produktionslinie gewährleistet. Das System mit seinen 3D- und Farbkameras wird innerhalb von Mehrkopfwaagen installiert. Die Anlagen verpacken mit Spitzenleistungen von 100 Takten pro Minute. Findet der MultiCheck einen Fremdkörper im Produktstrom, erzeugt er ein Signal für den Stopp der Anlage.

Visuell und mit mehr Intelligenz

Das Beispiel zeigt: Wenn die Lebensmittelproduktion immer mehr leisten muss, gleichzeitig aber mit mehr Lebensmittelsicherheit, Transparenz und Ressourceneffizienz, bieten digitale Innovationen einen Ausweg aus der Maximalforderung. Die Forschungsinstitute haben sich längst darauf eingestellt. Mit smarter Sensortechnologie, maschinellem Lernen und moderner Inline-Analytik bekommen Maschinen eine eigene Intelligenz. Optische Systeme spüren dabei unermüdlich auf, was das menschliche Auge übersehen kann. Auch das Projekt Movi-Q am DIL Deutsches Institut für Lebensmitteltechnik in Quakenbrück arbeitet zu diesem Zweck an einem modularen Prototyp zur visuellen Qualitätskontrolle während der Produktion. Die Mission von Jens Schröder, der das Projekt koordiniert: Ein System, bestehend aus Spektalkameras und KI, um Schadstellen auf Pro-



Deep-Learning-Algorithmen

Die Kombination ausameratechnik und maschinellem Lernen ermöglicht es, Muster in Bilddaten zu identifizieren. Die Fortschritte in der Geschwindigkeit der Datenverarbeitung und eine für diese enormen Datenmengen leistbare Hardware eröffnen den Systemen eine Vielzahl neuer Einsatzgebiete im Monitoring und in der Sortierung von Lebensmitteln.

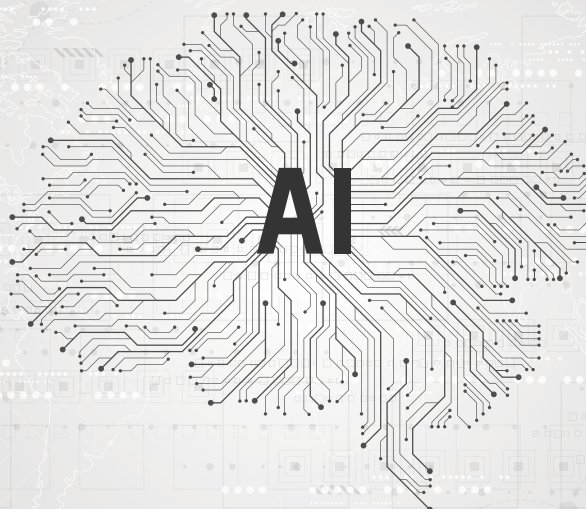
dukten in Echtzeit zu erkennen. Dies können Druckstellen an Gemüse, Knochen- und Knorpelpartikel in Fleischwaren oder Verschmutzungen auf Verpackungen sein. „Mit der Hyperspektralsensorik wollen wir gegenüber klassischen Kameras eine höhere Erkennungsgenauigkeit für unterschiedliche Produkte erzielen“, so Schröder.

KI als Innovationstreiber

Der Ansatz, den der DIL-Wissenschaftler dabei verfolgt, ist, optische Systeme mit Prozessen des maschinellen Lernens zu verknüpfen, um entsprechende Muster in den Bilddaten zu identifizieren. Anschließend soll das System helfen, individuelle Verarbeitungsschritte einzuleiten. Für Experten wie Schröder führt die konsequente Implementierung von KI-Methoden auf Qualitäts- und Sortierprozesse zu erstaunlichen Resultaten. In Zukunft könnte ein solches KI-System in der Weise optimiert sein, dass es mit geringem Installationsaufwand um neue Schad- und Fehlermuster erweitert werden kann. Damit wären auch kleine und mittelständische Unternehmen in der Lage, die Möglichkeiten von KI zu nutzen. Mit Blick auf die technologischen Innovationen lässt

sich feststellen: Digitale Techniken, Sensorsysteme und Verfahren des maschinellen Lernens sind zentrale Elemente, um auf Veränderungen im Prozess zu reagieren. Ziel der Entwickler ist es, die Methoden der Qualitätskontrolle mit den Prozessen der Produktion zu verbinden – alles im Sinne einer aktiven, vorausschauenden Qualitätssteuerung, die Fehler unmittelbar erkennt und Ressourcen einspart.

Ins Visier der Entwickler rücken KI-gestützte Verfahren, die die Anlagen zur Früherkennung und das eigenständige Aussortieren von Fehlern, Fremdkörpern oder Verunreinigungen im hochautomatisierten Prozess befähigen.



Was treibt den Markt für New Food an?

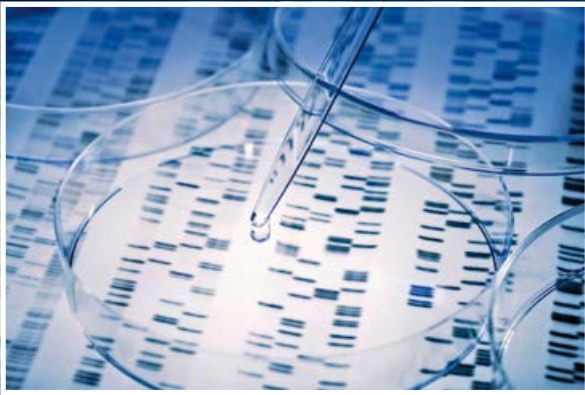
Neue Wegbereiter auf der Überholspur

Wie zentral innovative Technologien für die Lebensmittelbranche sind, zeigt sich gegenwärtig beim Thema New Food. Die Fortschritte in diesem Bereich sind integraler Bestandteil alternativer Protein-Strategien. Dahinter steckt das Ziel, mehr Menschen mit weniger Ressourcen zu ernähren.

Die Ernährung einer wachsenden Weltbevölkerung mit tierischen Proteinen stellt die gegenwärtigen Ökosysteme vor immense Probleme. Dazu zählen eine herkömmliche Tierproduktion, die zunehmend an ihre Grenzen stößt, sowie die Produktion tierischer Lebensmittel mit erheblichen Folgen für Klima, Umwelt und die globalen Ressourcen. Forschende aus Wirtschaft und Wissenschaft gehen zudem von einer umfangreichen Veränderung im Ernährungsverhalten der Verbraucher aus. So haben Produkte auf Basis alternativer Proteine gute Chancen, sich am Markt weiter durchzusetzen. Auch die Industrie für New Food machte in den vergangenen Jahren einen großen Sprung nach vorn. Während vegane Pflanzendrinks bei Verbrauchern ein steigendes Vertrauen genießen, sind Burger auf pflanzlicher Basis kaum noch von ihren Pendanten aus Hackfleisch zu unterscheiden. Die Basis dafür schaffen Proteine aus pflanzlichen Quellen, etwa Hülsenfrüchte wie Erbsen, Lupinen und Bohnen. Mithilfe der Trockenextrusion werden sie zu sogenannten „Texturized Vegetable Protein – TVP“ verarbeitet, um die gewünschte Fleischbeschaffenheit zu imitieren. Daneben treiben neue Technologien wie die Zellkultivierung und die Präzisionsfermentation den Markt alternativer Proteine an.

Moderne Upstream-Bioprozesse

Die Präzisionsfermentation gilt als eine der fortschrittlichsten Technologien im New-Food-Segment. Hier werden Mikroorganismen dank den jüngsten Fortschritten in der Genetik, des Bioengineering und der KI so angepasst, dass sie gezielt bestimmte Stoffwechselprodukte herstellen. Als eine Art Minifabrik produzieren sie dann funktionelle Inhaltsstoffe wie Lab für Käse, außerdem Vitamine, Geschmacksstoffe, Fette, Pigmente und Proteine. Innerhalb kurzer Zeit hat sich dieses Verfahren für das Verbessern von Funktionalität und Geschmack pflanzlicher Proteine etabliert und kommt heute in unterschiedlichen Bereichen zum Einsatz. Zu den Vorreitern auf diesem Gebiet zählt GEA. Das Unternehmen entwickelt Fermenter und Bioreaktoren, die zur Kultivierung von verschiedenen Zelltypen ebenso wie zur Fermentation zum Einsatz kommen. Um die Potenziale voll auszuschöpfen, will der Maschinenbauer die Prozesse für Hersteller industriell skalierbar und ressourceneffizienter machen. Denn vorerst besteht eine zentrale Herausforderung darin, die Ausbeute der Mikroorganismen so zu erhöhen, dass Lebensmittel- und Getränkehersteller zuverlässig die Proteinmenge für neue Produkte erhalten. Hier bewährt sich aktuell die Perfusion als Schlüssel für



Die Präzisionsfermentation macht sich die Fortschritte in der Gentechnik zunutze: Eine spezifische molekulare Sequenz wird in einen Mikroorganismus eingefügt, um ihm Anweisungen zu geben, das gewünschte Molekül zu produzieren.

moderne Upstream-Bioprozesse. Sie trennt Zellen von der verbrauchten Nährlösung und erhöht so die Dichte lebender Zellen sowie die Produktivität. „Wir sehen in der Perfusion eine der aussichtsreichsten Technologien, weil sie die Produktionskosten für alternative Proteine an ganz verschiedenen Stellen senkt“, sagt Tatjana Krampitz, Leiterin des GEA-Technologiemanagements New Food am Standort Hildesheim.

Zellwachstum auf kleinstem Raum

Um ein gesundes und hohes Zellwachstum in Bioreaktoren zu stimulieren, müssen wachstumshemmende Metabolite wie Ammonium und Laktat aus dem Nährmedium entfernt werden. Mittels Perfusion gelingt es,

einen Teil der verbrauchten Nährlösung kontinuierlich zu reinigen. Die konzentrierte Zellsuspension wird in den Bioreaktor zurückgeführt, während das entfernte durch frisches, nährstoffreiches Medium ersetzt wird. Dieser Prozess hält die Kulturen dauerhaft unter optimalen Wachstumsbedingungen und sichert eine reproduzierbare Produktqualität – „ein wichtiger Aspekt für die gesetzliche Zulassung von neuartigen Nahrungsmitteln“, sagt Krampitz. Denn: „Würden wir die Nachfrage nach Produktionskapazitäten für New Food eins zu eins in konventionelle Prozesslinien umsetzen, stünden wir vor enormen Anlagen. Durch Perfusion können wir Zellen auf viel kleinerem Raum wachsen lassen. Langfristig ist diese Technologie wegweisend, um die Größen von Bioreaktoren und damit den Verbrauch von Edelstahl sowie von Nähr- und Reinigungsmedien zu reduzieren.“

Von Experten lernen

Insbesondere der US-amerikanische Markt hat sich zu einem Innovationstreiber entwickelt. Um die optimale Herstellung alternativer Proteine geht es deshalb auch beim Technologiezentrum, welches GEA in Janesville, Wisconsin (USA) baut. Mit der Eröffnung im Jahr 2025 wird hier die Produktion neuartiger Lebensmittel auf pflanzlicher, mikrobieller oder Zellbasis skaliert. Herzstück des Zentrums werden zwei Pilotlinien für Zellkultivierung und Präzisionsfermentation, um Food-Unternehmen eine Plattform zum Entwickeln ihrer Prozesse zu bieten. Außerdem soll das Technologiezentrum dazu beitragen, Fachkräfte auszubilden.

„Neuartige Methoden der Lebensmittelproduktion werden in den kommenden Jahrzehnten bedeutender. Diese Entwicklung benötigt ein breites Spektrum an Fachkräften, vom Bedienpersonal in den Anlagen bis hin zu Bioprozessingenieuren, die Produktionssysteme entwerfen, und Wissenschaftlern, die durch Forschung und Entwicklung Grenzen verschieben“, sagt Arpad Csay, Senior Director New Food für GEA in Nordamerika. „Wir freuen uns, mit Berufsschulen und Universitäten zusammenzuarbeiten, um diese Kompetenzen in der Region aufzubauen.“



Wie funktioniert die Präzisionsfermentation?

Anders als bei der Zellkultivierung liegt der Schwerpunkt bei der Präzisionsfermentation (PF) auf der Verwendung von Mikroorganismen zur Herstellung spezifischer Verbindungen, anstatt eine ganze Zelle oder Biomasse zu züchten. Die bei der PF verwendeten molekularen Sequenzen stammen aus digitalen Datenbanken, sodass im Gegensatz zu kultiviertem Fleisch, bei dem eine kleine Zellprobe von einem lebenden Tier entnommen wird, kein Tier in den Prozess einbezogen werden muss. Am Ende der PF werden die gewünschten Moleküle isoliert und von den Mikroorganismen, die sie produziert haben, abgetrennt. Weitere Informationen: [foodfermentation.eu](https://www.foodfermentation.eu)



Trainee bei Metro

Internationales Management

Internationale Karriere – das klingt nach Reisen und Projekten in einem weltweiten Team. Global Player wie der Metro-Konzern bieten dafür diverse Möglichkeiten. Bestes Beispiel für den Einstieg ist das Potentials Programm des Händlers. „Wer sich hier bewährt, der kann sich auch für eine anschließende Position in einer unserer Auslandsgesellschaften qualifizieren“, erklärt Christiane Giesen, Chief Operating Officer und Arbeitsdirektorin, im Interview.

■ **Frau Giesen, was bedeutet das internationale Geschäft für Metro?** – Das internationale Geschäft ist überaus wichtig für unser Unternehmen, denn Metro ist als einer der international führenden Lebensmittelgroßhändler in über 30 Ländern aktiv und den Großteil unseres Umsatzes machen wir außerhalb von Deutschland. Unser Standortnetz umfasst über 600 Großmärkte in 21 Ländern. In zwölf Ländern sind wir mit einem reinen Belieferungsgeschäft durch die eigenen Belieferungsunternehmen tätig.

■ **Welche Chancen und Job-Perspektiven bieten sich dadurch für Hochschulabsolventen und Young Professionals für eine internationale Karriere bei Metro?** – Aus meiner Sicht überaus viele spannende Perspektiven. Unser Metro Potentials Programm ist ein gutes Beispiel dafür. Die Trainees übernehmen bereits frühzeitig viel Verantwortung, sammeln wertvolle Praxiserfahrungen in den Schlüsselbereichen des

Unternehmens und legen damit ein solides Fundament für ihre weitere Karriere bei uns. Nach Abschluss des Programms stehen ihnen sowohl Führungs- als auch Expertenrollen in verschiedenen Bereichen offen.

■ **Wie ist der grobe Ablauf des Programms?**

Das Programm besteht aus verschiedenen Phasen, in denen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch Schlüsselbereiche des Unternehmens rotieren. Sehr wichtig ist dabei unser Kerngeschäft. Die Trainees sammeln praktische und relevante Erfahrungen auf der Verkaufsfläche in den Märkten. Hier lernen sie vor allem die Zusammenarbeit mit den Kunden kennen. Sie absolvieren zudem Einsätze in den Lägern und Depots, im Außendienst und arbeiten in Länderzentralen. Dort werden sie oft im Einkaufsbereich eingesetzt, wo sie die Perspektive der Lieferanten kennenlernen und einüben können, Preise und andere Details des Sortiments zu verhandeln. Darüber hinaus verbringen sie fünf Monate mit einer Projektarbeit in einer unserer Auslandsgesellschaften.

■ **Was sind die wesentlichen Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsalltag?** – In jeder Phase übernehmen die Trainees eine konkrete berufliche Rolle und haben die Aufgabe, ein bereichsübergreifendes Projekt zu realisieren. So sammeln sie vielfältige Erfahrungen und tragen selbst zum Geschäftserfolg bei. Das ist sehr motivierend.

■ **Für welche Herausforderungen im Job sollte man gewappnet sein? Können Sie ein Beispiel geben?** Unsere Potentials müssen schon in vergleichsweise

jungem Alter bereit sein, Verantwortung zu übernehmen, unter andern auch Führungs- und Budgetverantwortung. Das muss man wollen. Außerdem bewegen sie sich in einem sehr diversen, interkulturellen Umfeld. Sie sollten daher Lust auf eine Zeit im Ausland haben, denn das ist Teil des Programms. Gleichzeitig wachsen unsere Trainees sehr an diesen Herausforderungen, sowohl beruflich wie auch persönlich. Sie bewegen sich aus ihrer Komfortzone heraus, entwickeln neue und erweitern bestehende Kompetenzen, zum Beispiel im Hinblick auf Auftreten, Entscheidungsfähigkeit, Kundenorientierung und Agilität.



„In jedem Fall sollte man eine Leidenschaft für Lebensmittel mitbringen und Interesse an Gastronomie und Hotellerie haben.“

Christiane Giesen

operativen Geschäft oder strategische Funktionen in der Zentrale, beispielsweise im Einkauf, entscheiden.

■ **Wer kann den Job machen? Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sollte man mitbringen? Woran sollte man Freude haben?** – In jedem Fall sollte man eine Leidenschaft für Lebensmittel mitbringen und Interesse an Gastronomie und Hotellerie haben, da das neben kleinen Händlern unsere wichtigste Kundenzielgruppe ist. Unsere Potentials sollten Lust haben, mit Vertretern dieser Branchen zusammenzuarbeiten. Ebenso wichtig sind grundsätzliche Fähigkeiten wie ergebnisorientiertes Arbeiten, ein kommerzielles Verständnis für den Großhandel und die Bereitschaft, neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu übernehmen. Wir suchen junge Talente, die sich gut in unsere Teams integrieren, die Vielfalt schätzen, natürliche Führungsqualitäten mitbringen und eine Hands-on-Mentalität haben.

■ **Wie sind Einarbeitung, Betreuung und Feedback durch die Vorgesetzten geregelt?** – Unsere Trainees erhalten ein Onboarding in der jeweiligen Länderorganisation und weitere für jede Phase. Es gibt immer eine Person aus dem Bereich People & Culture, welche den oder die Trainee während des gesamten Programms begleitet und unterstützt, sowie eine Mentorin oder einen Mentor aus der Führungsebene des Unternehmens. Für die Trainees finden regelmäßige Check-ins und Meetings statt. Jede Phase endet mit einem Stage Gate – einem formellen Meeting, bei dem die Trainees ihre Erkenntnisse, Einsichten, Schlussfolgerungen und Empfehlungen teilen und Feedback von ihren Vorgesetzten erhalten.

■ **Welche Positionen besetzen die Trainees im Anschluss an das Programm?** – Nach Abschluss des Programms können sich die Trainees auf Basis ihrer Qualifikationen und Interessen für eine Karriere im

■ **Wie läuft das Auswahlverfahren für die Trainee-Stelle ab?** – Der Auswahlprozess obliegt der jeweiligen Landesorganisation und kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Gleich ist jedoch, dass der Prozess immer mindestens zwei oder drei Phasen umfasst. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden manchmal gebeten, eine Fallstudie oder eine praktische Übung zu lösen und zu erklären, wie sie ein geschäftsbezogenes Thema bei Metro angehen würden. Auf diese Weise können wir sehen, ob sie unser Geschäft und unsere Kunden verstehen und ob sie in unserer dynamischen und schnelllebigen Branche arbeiten können. Zudem lernen sie in der Regel bereits während des Auswahlprozesses einige Führungskräfte kennen. Natürlich stellen wir sicher, dass ausreichend Zeit bleibt, um Fragen zu stellen.

■ **Welche Tipps können Sie für den Auswahlprozess geben?** – Hilfreich für die Vorbereitung ist auf jeden Fall, vorab einen unserer Stores zu besuchen, um zu sehen, wie unser Großhandelsgeschäft in der Praxis aussieht, welche Artikel angeboten werden, welche Menschen dort arbeiten und welche Kunden dort einkaufen.

■ **Was würden Sie sagen, zeichnet Metro als Arbeitgeber aus?** – Als ein international erfolgreiches Großhandelsunternehmen mit Tradition, welches sehr viele Menschen kennen, haben wir Talenten sehr viel zu bieten. Wir wachsen und Wachstum steht ganz klar auch weiter im Fokus. Daraus ergeben sich in unserem Unternehmen in vielen Bereichen viele Chancen. Unser Motto ist: Wer will, der kann. Und wir sind in einer großartigen Branche unterwegs – der Gastrobranche. Lebensmittel und Gastro, dazu hat jeder einen persönlichen Bezug.

foodjobs gibt Tipps für das Vorstellungsgespräch

Kennst Du Deine Stärken?

Glückwunsch, Du hast eine Einladung zum Vorstellungsgespräch! Nun kannst Du zeigen, was in Dir steckt, denn mit Sicherheit wirst Du direkt oder indirekt nach Deinen Stärken gefragt. Das ist Deine große Chance, Dein Gegenüber von Dir und Deinen Fähigkeiten zu überzeugen. Doch nicht jeder weiß, wie man am besten mit dieser Frage umgeht oder darauf antwortet. Mit der PAR-Methode bist Du bestens vorbereitet.



© VanHope – stock.adobe.com



© TeamDF – stock.adobe.com

Die von v. Rundstedt & Partner entwickelte PAR-Methode („Problem-Aktion-Resultat“) ist ein nützliches Hilfsmittel, um Deine persönlichen Stärken herauszufinden. Überlege Dir dafür, wann Du in Deinem Leben einen Erfolg erzielt hast. Dieses Ereignis verpackst Du ganz einfach in eine kurze und knackige Story. Und so funktioniert's:

Deine persönliche Erfolgsgeschichte

An erster Stelle überlegst Du Dir das Thema Deiner Geschichte. Denke dafür an einen beliebigen Moment in Deiner bisherigen Karriere oder Deinem Leben, in dem Du mit Schwierigkeiten konfrontiert wurdest und diese selbstständig lösen musstest.

Schreibe Dir dafür am besten Stichpunkte auf und gib Deiner Story einen Titel. Ist das erledigt, geht es ans Eingemachte. Deine Geschichte erhält nun eine Struktur.

1. P („Problem“) – Was war die Herausforderung? Ob beruflich oder privat, schildere zügig, aber verständlich, eine erlebte Situation, die eine Herausforderung mit sich brachte. Was war das Problem, mit dem Du konfrontiert wurdest? Welche Rahmenbedingungen gab es, die Dir im Weg standen?

2. A („Aktion“) – Wie hast Du gehandelt? Hier solltest Du nun konkret werden. Erkläre, was Du getan hast, um das Problem zu lösen. Verwende dafür genauere Angaben, wie zum Beispiel Zeiten, Orte oder andere Personen, die beteiligt waren.

3. R („Resultat“) – Was war das Ergebnis? Jetzt geht es um das Ziel Deiner Taten. Berichte also, welche positiven Effekte und Vorteile Deine Lösungsstrategie mit sich brachte und wer wie davon profitieren konnte.

Schlussendlich hilft Dir genau diese Vorgehensweise, um Dir Klarheit über Deine guten Eigenschaften zu schaffen. Dir darüber Gedanken zu machen, sorgt dafür, dass Du Dir bewusst wirst, wo genau Deine persönlichen Stärken liegen und wie Du diese besonders zur Geltung bringen kannst.

Vor Deinem Bewerbungsgespräch solltest Du Dir mindestens drei solcher Geschichten aufschreiben. Nicht zuletzt hilft Dir das Aufschreiben Deiner Erfolge auch dabei, zuversichtlicher gegenüber Deinen eigenen Fähigkeiten zu werden. Und das wird ein Recruiter bei einem Gespräch sofort bemerken.

Bei der Frage nach Deinen Stärken wirst Du also nicht mehr ins Stocken geraten oder um den heißen Brei herumreden. Stattdessen wirst Du Dein Gegenüber nun

So könnte Deine Erfolgsgeschichte aussehen:

Meine Abschlussarbeit

Als ich die Bachelorarbeit für mein Ökotrophologie-Studium innerhalb von drei Monaten verfassen musste, bin ich auf eine große Schwierigkeit gestoßen. Kurz nachdem ich die Arbeit angemeldet hatte, wurde ich privat in einen Unfall verwickelt, der mich vier Wochen lang außer Gefecht setzte. Mit so etwas kann man vorher leider nicht rechnen.

Glücklicherweise habe ich aber allgemeine Vorarbeit geleistet. Noch vor der Anmeldung suchte ich genügend relevante Literatur zu meinem Thema heraus und schrieb mir dazu Stichpunkte auf. Ich wollte schon mal einen Überblick über das Thema haben, bevor ich mir eine Deadline setzte. Genau diese Vorbereitung hat mir dabei geholfen, meine Abschlussarbeit noch rechtzeitig fertigzustellen, trotz der ungeplanten Ereignisse. Ansonsten hätte ich wahrscheinlich eine Verlängerung beantragen müssen.

Ich sehe es also als meine Stärke, vorausschauend zu arbeiten und auch mögliche Hindernisse und Verzögerungen immer in meinen Arbeitsprozess miteinzuplanen. So kann ich trotzdem pünktlich Ergebnisse liefern, auch wenn mal etwas dazwischenkommt.

Über foodjobs.de

foodjobs.de ist das Jobportal für die Lebensmittelbranche. Als Dein Karrierebegleiter findest Du auf foodjobs.de jede Menge Jobs und Praktika, wertvolle Gehaltsinformationen und nützliche Karrietipps. Schau vorbei oder schreib uns an info@foodjobs.de. Wir sind gerne für Dich da.



mit Selbstvertrauen vollkommen von Dir überzeugen können und Dir somit Deinen heißbegehrten Job problemlos sichern.

Autorin: Laura Teledzki (foodjobs GmbH)

Reiseplanung für 8 Freund:innen

Letztes Jahr wollten meine Freunde und ich erstmals gemeinsam in den Urlaub fahren. Wir wollten im August für zwei Wochen an den Gardasee. Da wir aber eine große Gruppe von acht Leuten sind, ist das natürlich leichter gesagt als getan. Unklar waren Budget, Unterkunft, Verpflegung und die gemeinsamen Aktivitäten.

Da habe ich kurzerhand die Verantwortung ergriffen. Zuerst habe ich eine Auswahlliste mit möglichen Unterkünften erstellt, die sich alle leisten können. Für die Verpflegung teilte ich Kochgruppen ein, um sowohl die individuelle Arbeitslast minimieren zu können als auch einzelne Vorlieben für Gerichte und Zutaten zu berücksichtigen. Auch die Events plante ich, indem ich vorher eine Online-Umfrage erstellte. Jeder konnte dort seine Lieblingsaktivitäten auswählen. Somit wurden alle beteiligt und alle wussten über die Vorlieben der anderen. Am Ende war jeder zufrieden mit den ausgewählten Aktionen.

Letztendlich ist die Reise ein voller Erfolg gewesen und wir hatten viel Spaß. Für mich habe ich dabei mitgenommen, dass meine Stärken definitiv in der Organisation liegen und dass ich sowohl Menschen als auch Projekte sehr gut managen kann.

Jeder Teil von dir ist eine Bereicherung für unsere Welt

Entwickle deine Karriere mit uns
jobs.givaudan.com



Givaudan
Human by nature