

DLG **LEBENSMITTEL** **KARRIERE-GUIDE**



Chancen

**Vom Trainee zur
Führungskraft
von morgen**

Perspektiven

**Revolutionäre
Trends in der
Food-Branche**

International

**Key Account Manager
Supply: In der ganzen
Welt zu Hause**

Stellen Sie sich vor,



Ihre Technikideen verführen zum Reinbeißen

Raus aus dem Ingenieurstudium, rein in die Produkt- und Prozessvielfalt von Nestlé. Als weltweit größtes Unternehmen der Lebensmittelbranche sind wir das perfekte Zuhause für Ingenieure mit Biss und Visionen. Ob Praktikum, Traineeprogramm oder Direkteinstieg: An jedem unserer bundesweiten Produktionsstandorte bieten wir vielfältige Perspektiven, ganzheitliche Einblicke und breit gefächerte Projekte. Ihre Entwicklungswege? Fachlich wie geografisch grenzenlos! Ihr Umfeld? Inspirierend und in jeder Hinsicht eindrucksvoll. Denn auch als Arbeitgeber sind wir top. Lust auf mehr?

Studiengänge nach unserem Geschmack

- Wirtschaftsingenieurwesen
- Maschinenbau
- Verfahrenstechnik
- Verpackungstechnik
- Lebensmittelchemie/-technologie

Zum Anbeißen: www.nestle-technik.de



NESPRESSO

Maggi



Nesquik

Vittel



NESCAFÉ

Bübchen

THOMY

Herta

SMARIES

Inhalt

Magazin 4

Studie

Einstiegsgehalt in Technik und Vertrieb am höchsten 8

Chancen

Lebensmittelindustrie: Jetzt durchstarten 10

Karriere im Lebensmittelhandel: Komm doch online! 16

Interview mit Luisa Feller (real.digital):

Karriere im E-Commerce bei real.digital 20

Perspektiven für experimentierfreudige Foodies:

Im Trendsalon der Ingredients-Branche 22

Karriere bei Schubert: Weltmarktführer für Toploading 30

Perspektiven

Perspektiven im Qualitätsmanagement: Der Foodprofiler ... 36

Neue Technologien: Vier Siegeszüge der Wissenschaft 40

Karriere als Key Account Manager Supply:

„Internationaler Vertrieb ist Team sport“ 44

Die Arbeitswelt im Wandel:

Karriere, was heißt das für mich? 46

Tipps

Studie: Darauf achten Personaler im Lebenslauf 49

Fremdsprachen gehören fest zum Arbeitsalltag 49

Interview: „Die Branche punktet mit Vielseitigkeit“ 50

Advertorials: EUROTEAM, EDEKA, Elea Technology, Bell Food Group, KaTech Katharina Hahn + Partner GmbH, Kaufland, Kuchenmeister, Nestlé, Sander Gruppe, Storck, Schäfer's, Unilever

IMPRESSUM

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

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

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

Redaktion: Mareike Bähnisch, Guido Oppenhäuser, Piet Schucht, Christine Seizinger (Textgestaltung Advertorials, Contento-PR)

Fotos: DLG, www.fotolia.de

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

Herstellung: Daniela Schirach, DLG-Verlag

Grafik: Petra Sarow, München

Druck: Brühlsche Universitätsdruckerei, Gießen

Lebensmittelbranche: Zukunftsmarkt für junge Talente

Die Ansprüche an die Qualität, Vielfalt und Verfügbarkeit von Lebensmitteln wachsen immer weiter und mit ihnen auch die Job-Perspektiven für Berufseinsteiger und Young Professionals.



Rund 5,4 Millionen Menschen arbeiten in der Wertschöpfungskette Lebensmittel, die von Maschinenbau, Forschung & Entwicklung, Marketing und Vertrieb bis zum Außer-Haus-Markt neben klassischen Berufsbildern eine Vielzahl neuer Job-Profile zu bieten hat.

Allen voran werden Digitalisierung und Automatisierung die Arbeitswelt rund um Food & Beverage in den nächsten Jahren noch stärker verändern. Schon heute ist der Bedarf an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen bei diesen Themen enorm, so Ergebnisse des DLG-Trendmonitors Lebensmitteltechnologie 2018.

Die aktuelle Ausgabe des DLG-Karriere-Guides zeigt, wo die Trends in der Branche liegen, welche Perspektiven für die individuelle Karriereplanung erfolgversprechend sind, was sich im Bereich E-Commerce tut und stellt neue Ausbildungsgänge wie den zum Food Profiler vor.

Nutzen Sie Ihre Chance.
Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

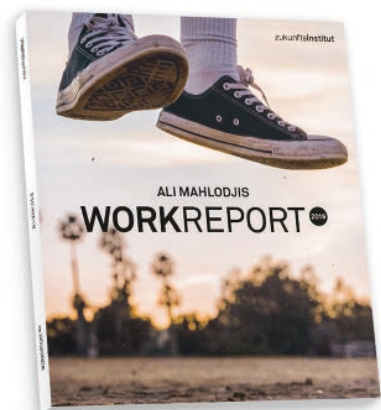
Guido Oppenhäuser
Chefredaktion
DLG-Karriere-Guide



Work Report

Die Arbeitswelt bringt für uns Menschen mehr denn je Chancen und Herausforderungen gleichermaßen. Ali Mahlodji liefert in seinem Work Report die passenden Strategien und Werkzeuge, mit denen Unternehmen sich optimal für die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt aufstellen. „Bei all der Fokussierung auf die

Technologie darf der Mensch nicht aus dem Blick verloren werden.“, ist Mahlodji überzeugt und beleuchtet daher vor allem die menschliche Seite von New Work, mit der Erfahrung aus Interviews mit fast 5.000 Menschen aus über 100 Nationen. Weitere Informationen im Online-Shop von www.zukunftsinstitut.de



News

■ Ausbildung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern nehmen einen hohen Stellenwert bei **Dr. Oetker** ein. Mehrere Auszeichnungen unterstreichen die Rolle von Dr. Oetker als „Fair Company“. In 2018 hat Trendence, das unabhängige Beratungs- und Marktforschungsunternehmen für Employer Branding, dem Familienunternehmen im Rahmen des Azubi-Summits in Bonn die Auszeichnung „Faire Ausbildung“ verliehen. Grundlage der Auszeichnung sind sechs übergeordnete Charta-Punkte, hinter denen definierte Qualitätskriterien einer fairen Ausbildung liegen.

■ Die deutschen **Personalberater** bleiben auf Erfolgskurs. Rund 68.000 Führungs- und Expertenpositionen bei Unternehmen und Verwaltungen (+9 Prozent) konnten durch Unterstützung der Recru-

iting-Spezialisten besetzt werden. Bei rund jeder zehnten besetzten Position wurden neue Mitarbeiter mit digitalem Bezug gesucht. Auch für 2018 bleiben die Marktteilnehmer sehr zuversichtlich: 70 Prozent haben für das laufende Jahr eine positive Wachstumsprognose abgegeben. (Quelle: Branchenstudie „Personalberatung in Deutschland 2018“)

■ Die Berufsakademie Sachsen hat gemeinsam mit dem Bundesverband der Systemgastronomie die Studienrichtung „**Systemgastronomie-Management**“ entwickelt. Die neue Studienrichtung soll dazu beitragen, den steigenden Bedarf an Fach- bzw. Führungskräften in der Systemgastronomie zu decken. Das Studium vermittelt sowohl betriebswirtschaftliche Kenntnisse als auch Know-how in den Bereichen

Service-Management, Controlling, Ernährungs- und Lebensmittelsicherheit, Warenkunde sowie interkulturelle Kommunikation. Zudem ist der Aufbau und die Entwicklung von Franchise-Unternehmen Bestandteil des dreijährigen Studiums mit dem Abschluss Bachelor of Arts (Infos: www.ba-plauen.de)

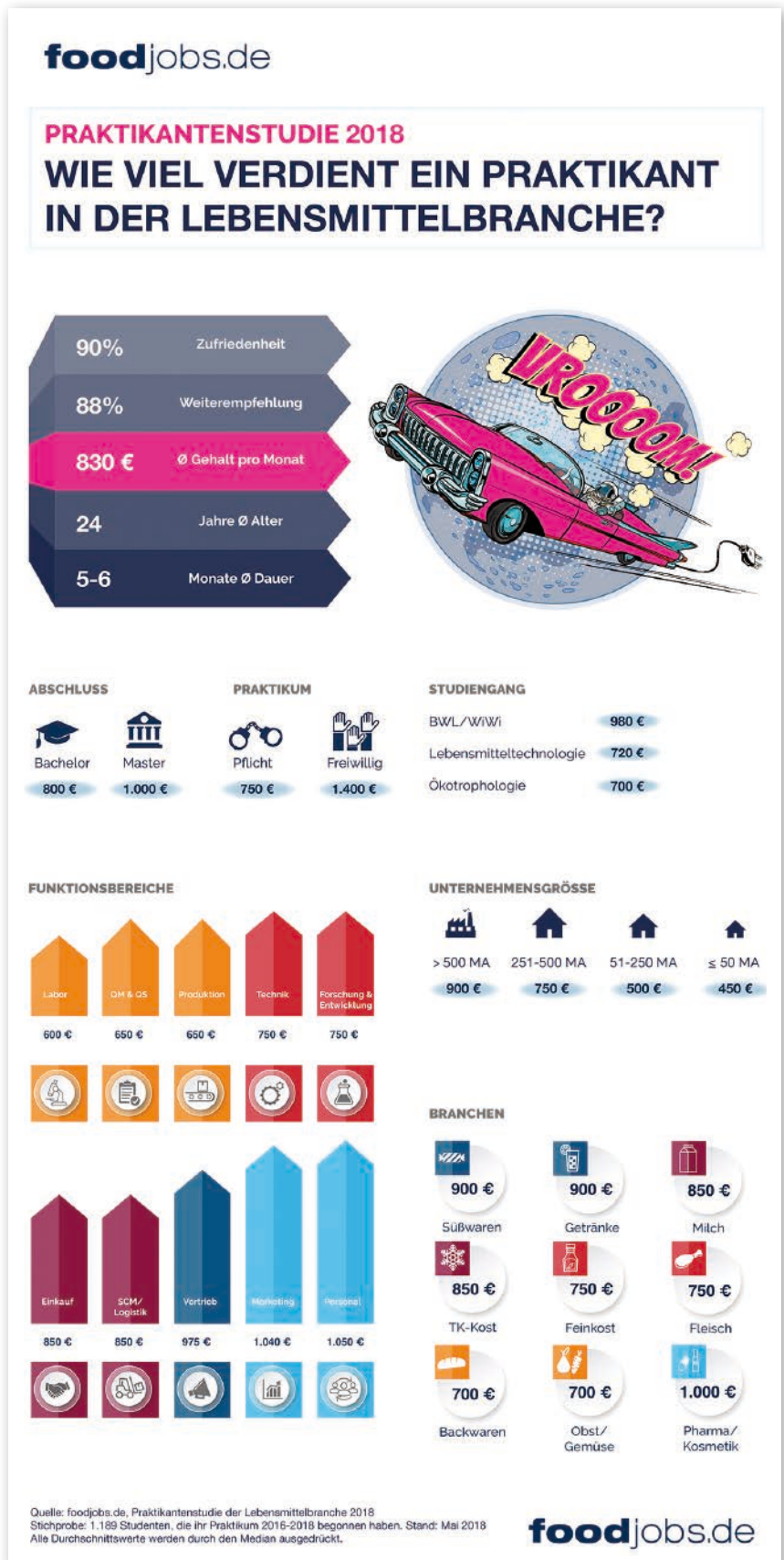
■ **Alpma Alpenland Maschinenbau** setzt als Ausbildungsbetrieb Maßstäbe: In der aktuellen Studie des von Deutschland Test und Focus Money in Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg veranstalteten Wettbewerbs „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ belegte das Unternehmen Platz 1 in der Branche Maschinenbau. Insgesamt wurden die 20.000 mitarbeiterstärksten Unternehmen Deutschlands in 93 Branchen bewertet.

Praktikantenstudie 2018: Durchstarten in die Karriere

Damit die eigene Karriereplanung sich nicht zur reinsten Odyssee entwickelt, sind Weitsicht und Praxiserfahrung gefragt. Ein Praktikum ist für Studenten und Absolventen gleichermaßen das Ticket zum Aufbruch in die Arbeitswelt. Praxisluft zu schnuppern, verschiedene Unternehmenskulturen kennenzulernen und erste Kontakte zu knüpfen, läutet den Countdown zum Start in eine erfolgreiche Karriere ein.

Bereits zum fünften Mal hat foodjobs.de Studenten und Absolventen der deutschen Lebensmittelbranche gebeten, ihre Praktikumserfahrungen zu teilen. Mit positivem Ergebnis: Ganze 90 Prozent der Praktikanten waren mit ihren Praktika sehr zufrieden bzw. zufrieden. Die Berufseinsteiger sind im Schnitt 24 Jahren alt und absolvieren ein Praktikum meist für eine Dauer von fünf bis sechs Monaten. Die Höhe der durchschnittlichen monatlichen Praktikumsvergütung stieg in diesem Jahr auf 830 € an. Wer sein Praktikumsgehalt weiter optimieren möchte, sollte einen Blick auf die Funktionsbereiche werfen: Hier winken monatliche Verdienstmöglichkeiten von bis zu 1.050 € im Personal, bis zu 1.040 € im Marketing und bis zu 975 € im Vertrieb.

Leider sind auch 2018 die Gehaltsunterschiede zwischen freiwilligen und Pflichtpraktika frappierend: 750 € dürfen Pflichtpraktikanten am Monatsende auf ihrem Konto verbuchen, wohingegen freiwillige Praktikanten sich über bis zu 1.400 € freuen dürfen. Dennoch kein Grund für schlechte Laune, denn besonders große Unternehmen zahlen ihren Praktikanten mittlerweile generell den Mindestlohn.



EUROTEAM

Gut besetzt ist halb gewonnen

Nachhaltiger Erfolg ist nur mit den richtigen Mitarbeitern umsetzbar. Deshalb lohnt es sich, ihrer Suche eine gewichtige Rolle beizumessen. EUROTEAM widmet sich seit 25 Jahren der Vermittlung von Führungskräften der Back- und Süßwarenindustrie sowie von Lebensmitteltechnikern.



Frank Schütrumpf

Basis für den Aufbau der spezialisierten Personalberatungsfirma EUROTEAM waren die langjährigen Branchen- und Fachkenntnisse im Back- und Süßwarenbereich von Rainer Schütrumpf. Über Jahre habe sein Vater den Bereich Personalberatung für diese Branche kontinuierlich aufgebaut, sagt Frank Schütrumpf, der bis heute den Erfolg seiner Firma in der reinen Spezialisierung auf die Back- und Süßwarenbranche sieht: „Unsere Mitarbeiter sind Experten in ihrem Bereich und sprechen mit Kunden und Kandidaten auf Augenhöhe. Wir verstehen die Probleme der Kunden.“ Heute arbeitet das Unternehmen in der gesamten DACH-Region sowie im Nahen und Mittleren Osten. Der internationale Wettbewerb bringt mit sich, dass bei der Personalsuche viel Akribie und Zeit investiert werden müssen. Zudem leistet EUROTEAM mehr Überzeugungsarbeit bei potenziellen Kandidaten, die den hohen Anforderungen seiner Kunden entsprechen.

Langjährig gewachsener Bestand an Kandidaten

EUROTEAM sucht und findet dabei in vier Schritten individualisierte Lösungen und unterstützt seine Kunden während des gesamten Prozesses beratend. Zunächst werden über das Unternehmensnetzwerk geeignete Kandidaten herausgefiltert. Dieses Netzwerk besteht zum einen aus einem langjährig gewachsenen Bestand an Kandidaten aus vorangegangenen Projekten, zum anderen aus klassischen Bewerbungen. Täglich erhält EUROTEAM Initiativbewerbungen. Sofern sie den genau definierten Anforderungen und Vorstellungen des Kunden entsprechen, werden außerdem mitunter Mitarbeiter bei Wettbewerbern direkt angesprochen – natürlich unter der bestmöglichen Rücksichtnahme auf potentielle Kunden von morgen. Es folgen Interviews, um die fachliche und persönliche Eignung der betreffenden Kandidaten auszuloten. Als Drittes wird auf Basis der Branchenkenntnisse, Erfahrun-

gen und Fachkenntnisse von EUROTEAM eine Vorauswahl vorgenommen. Zuletzt trifft der Kunde seine endgültige Entscheidung. „Es ist unser Anspruch, dass wir durch den Einsatz unserer Qualifikation und Erfahrung gemeinsam mit dem Kunden die individuell beste Lösung finden, um Stellen langfristig optimal zu besetzen“, sagt Frank Schütrumpf. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kämen Unternehmen aller Größen auf ihn zu. Neben der Personalberatung widmet sich EUROTEAM zunehmend dem Industrieconsulting. Kunden werden bei Neuinvestitionen z.B. in Hinblick auf Maschinenauswahl und Standortfaktoren beraten; außerdem hilft EUROTEAM bei der Weiterentwicklung von Prozessen, Entwicklung von Produkten und Optimierung von Linien in projektbezogener Arbeit. Darüber hinaus umfasst das Consulting-Portefeuille auch eine betriebswirtschaftliche Beratung sowie Hilfe bei Nachfolgeregelungen oder M&A-Transaktionen.

Ihr Kontakt zur Brot-, Back- und Süßwaren-Branche



Euroteam
Personal Marketing

EUROTEAM Personal Marketing GmbH
Fürstenrieder Straße 256
81377 MÜNCHEN
Telefon: 08424-8848618
E-Mail: info@etpm.net
www.etpm.net

Sander Gruppe

Zukunftsperspektiven im Hunsrück entdecken. Innovation erleben & mitgestalten.

Als wachstumsstarkes Familienunternehmen mit über 1.200 Mitarbeitern ist die Sander Gruppe einer der führenden deutschen Lebensmittelproduzenten und Catering-Dienstleister. Die Vielzahl an Kunden sind über den kompletten Food-Service-Markt verteilt: Hotellerie und Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung mit Betriebsrestaurants und Schulumenschen sowie der Care-Markt mit Kliniken und Seniorenheimen.

Doch damit nicht genug: Sander befindet sich im permanenten Wachstum und hat nun auch Fuß im Markt für Endkonsumenten gefasst: Seit September 2018 können Geschäftsreisende und Touristen in Koblenz im ersten eigenen „sander Hotel“ übernachten und zur Ruhe kommen. Und es geht noch weiter, denn im April 2019 wird dann das erste öffentliche „sander Restaurant“ im Food-Court des Frankfurter Einkaufszentrums „MyZeit“ eröffnen.

Qualität und Innovation im Fokus

Hinter der Entwicklung und der Herstellung der eigenen Speisekomponenten in der Hunsrücker „Frische-Manufaktur“ stehen Menschen, nicht Produktionsstraßen. Dies ist einer der maßgeblichen Kriterien, warum sich Sander vom Rest des Marktes abhebt. Als Marktführer im Bereich Sous-vide setzt die Unternehmensgruppe schon immer auf Qualität – und das schmeckt man! Die immer wieder neuen Ideen für Rezepturen stammen von einem Team aus Innovationsköchen, die auf langjährige Erfahrungen in der Sternegastronomie zurückblicken.

Zum einen werden die Speisekomponenten von über 5.000 begeisterten Gastronomie-Kunden eingesetzt, zum anderen bietet Sander auch an den eigenen über 200 dezentralen gastronomischen Standorten die eigene hohe Speisenqualität zum Besten.

Menschen und Perspektiven im Mittelpunkt

Sander legt großen Wert auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter, denn nur so kann sichergestellt werden, dass der eigene, hohe Anspruch auch täglich in der Lebensmittelherstellung und der serviceorientierten Dienstleistung gelebt wird. „Nur Aufmerksamkeit und die Achtung von individuellen Bedürfnissen und Zielen ermöglichen es uns, erfolgreich zu arbeiten und unsere Mitarbeiter nachhaltig zu fördern. Ein zukunftssicherer Arbeitsplatz und die Entfaltung der eigenen

Stärken in einem motivierenden Umfeld mit spannenden persönlichen Entwicklungschancen bilden bei uns die sprichwörtlichen Perspektiven“, so Susanne Bube, Bereichsleitung Human Resources bei Sander.

Entwicklung und Wachstum im Blick

Jeder, der sich mit der Unternehmensgruppe Sander beschäftigt, wird merken, wie vielseitig sich das Unternehmen aufgestellt hat. Das Unternehmen möchte weiter wachsen und den Erfolg durch motivierte neue Kolleginnen und Kollegen sichern und ausbauen. „Als einer der größten Arbeitgeber des Rhein-Hunsrück-Kreises sind wir ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in der Region. Zugleich bewahren wir konsequent die Strukturen und das betriebliche Klima des familiären Traditionsunternehmens und übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter. Gleichzeitig sind berufliche Perspektiven bei Sander fast unerschöpflich“, beschreibt Susanne Bube. „Sander sucht immer nach leidenschaftlichen Köchen und Betriebsleitern. Aber auch Metzger oder Lebensmitteltechniker sind ebenso gesucht wie Vertriebler mit Erfahrung im Food-Service-Markt. Neben dem Produktionsbereich wächst auch der Verwaltungsbereich weiterhin. Vielleicht ist also auch gerade genau Ihr Traumjob ausgeschrieben – wer weiß das schon?“

Es gibt also viel zu entdecken, schauen Sie vorbei: www.sander-gruppe.com/karriere



GEHALT

Aktuelle Studie von foodjobs.de

Einstiegsgehalt in Technik und Vertrieb am höchsten

Der Eintritt ins Berufsleben markiert für Absolventen einen wichtigen Meilenstein in der Lebensplanung. Spätestens nachdem grundlegende Überlegungen zur Wahl des Wohn- und Arbeitsortes sowie der passenden Unternehmenskultur Form angenommen haben, stellt sich die Frage nach dem angemessenen Einstiegsgehalt. Um im Vorstellungsgespräch kein böses Erwachen zu erleben, sollten sich Berufseinsteiger bereits in der Bewerbungsphase über gängige Gehälter in der angestrebten Einstiegsposition informieren. Hierbei möchte die foodjobs.de Studie zum Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche Nachwuchskräfte unterstützen.

Bei der Höhe des durchschnittlichen Brutto-Jahresgehaltes spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. So unterscheiden sich Gehälter je nach Branche, Wirtschaftszweig, Funktionsbereich, Unternehmensgröße oder auch der Region mitunter stark. Hier gilt es, sich einmal detailliert mit den Durchschnittswerten auseinanderzusetzen, um in der Gehaltsverhandlung souverän seinen Standpunkt vertreten zu können. Mit den aktuellen Ergebnissen trifft foodjobs.de fundierte Aussagen über Einstiegsgehälter in der Lebensmittelwirtschaft und bietet Berufseinsteigern eine wichtige Orientierungshilfe. Die Online-Umfrage basiert auf der Befragung von 2.670 Absolventen, die im Erhebungszeitraum von Juni 2015 bis Mitte September 2018 geantwortet haben.

Die signifikanten Ergebnisse im Überblick

- Im Schnitt sind Berufseinsteiger knapp über 26 Jahre alt und beziehen ein durchschnittliches Brutto-Jahresgehalt von 36.600 €.

- Mehr als zwei Drittel der Befragten (70 %) sind zufrieden bzw. sehr zufrieden mit ihrem Einstiegsgehalt.
- Es herrschen beste Einstiegsbedingungen, denn mehr als zwei Drittel (71 %) finden sofort (46 %) bzw. innerhalb der ersten drei Monate (25 %) nach Abschluss einen Job.
- Knapp die Hälfte (48 %) erhält Urlaubsgeld und durchschnittlich 28 Tage Urlaub im Jahr.
- Ebenfalls die Hälfte (50 %) bekommt Weihnachtsgeld in einer

Höhe von durchschnittlich 2.800 € ausbezahlt.

- Männer verdienen im Schnitt 10 % mehr als Frauen.

Technik und Vertrieb sind die Top Verdienner

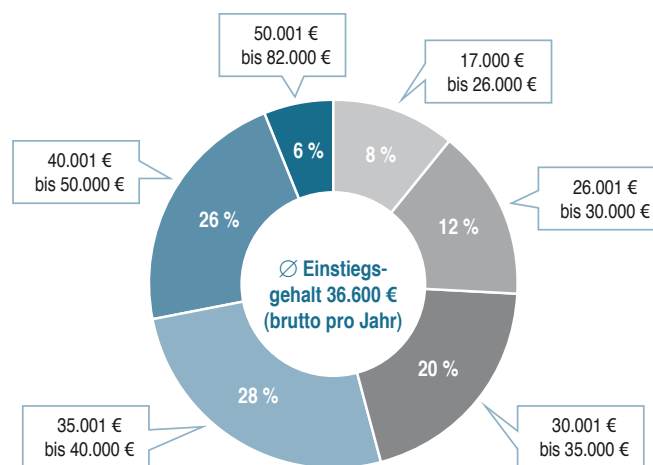
Wendet man sich den Funktionsbereichen zu, werden die Top Einstiegsgehälter in den Bereichen Technik mit einem durchschnittlichen Jahresbrutto von 43.000 € und Vertrieb mit einem Jahresbrutto von durchschnittlich 39.000 € gezahlt. Bei den

Wirtschaftszweigen ist auch in diesem Jahr der Maschinen- und Anlagenbau klarer Spitzenreiter: Mit einem durchschnittlichen Jahres-Bruttogehalt von 45.000 € hat der Wirtschaftszweig im Vorjahresvergleich noch einmal ordentlich zugelegt.

Augen auf bei der Standortwahl

Der Sitz des Unternehmens stellt bei

Durchschnittliches Jahres-Bruttogehalt



Quelle: foodjobs GmbH, September 2018

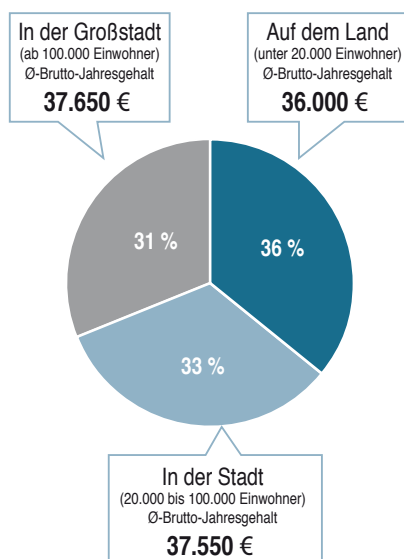
Stichprobe: 2.670 Berufseinsteiger/Young Professionals

Angegeben wird das Brutto-Jahresgehalt inkl. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Der Durchschnittswert wird durch den Median ausgedrückt, das heißt, die eine Hälfte liegt unter und die andere Hälfte über dem Durchschnittswert.

der Höhe des Einstiegsgehaltes einen nicht unerheblichen Faktor dar. Denn über ein Drittel der Arbeitgeber in der Lebensmittelbranche haben ihren Standort auf dem Land (Orte mit unter 20.000 Einwohnern). Hier gilt es zu beachten, dass Gehälter im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ausfallen. Dies geschieht sogar in Unabhängigkeit von der Unternehmensgröße (ein Drittel der Unternehmen auf dem Land sind Großunternehmen).

Die Lebensmittelwirtschaft in Deutschland ist geprägt von KMUs (kleinen und mittleren Unternehmen). Dennoch erfolgt der Einstieg ins Berufsleben überwiegend in Großunternehmen (41 %). Hier erlauben die internen Strukturen eher, sich mit viel Zeit den Berufseinsteigern zu widmen und ein höheres Gehalt zu zahlen. Nur 14 % der Absolventen steigen hingegen in Kleinunternehmen ins Berufsleben ein. Gerade einmal 8 % der Einstiegspositionen sind Traineestellen. Diese sind hauptsächlich in Großunternehmen zu finden, die mit einem Jahresgehalt von 40.000 € brutto überdurchschnittlich in die Nachwuchsführungskräfte investieren.

Standort des Unternehmens



Quelle: foodjobs GmbH, September 2018
Stichprobe: 2.670 Berufseinsteiger/Young Professionals

Ebenfalls überdurchschnittlich tief in die Tasche greifen die Unternehmen in den Regionen West (37.000 €) und Süd (39.000 €). Allerdings bleibt die Gehaltsschere zum Osten weiter markant: Hier liegt das durchschnittliche Jahres-Bruttogehalt mit 31.200 € spürbar unter dem Niveau der anderen Regionen.

Erkenne Dich selbst

Der Schlüssel zu einem gelungenen Auftakt in die Arbeitswelt liegt in der Vorbereitung. Gerade als Berufseinsteiger sollte man rechtzeitig für sich ausloten, wo, wie und unter welchen Bedingungen man sich seinen Arbeitsalltag wünscht. Hier lautet die Devise einmal mehr: Geld ist nicht alles. So sollten Absolventen sich Fragen stellen, wie: Welche Werte sind mir wichtig und spiegelt das Unternehmen diese wider? Bietet das Arbeitsumfeld Abwechslung, Herausforderungen und Motivation? Auch die Work-Life-Balance sollte mit Blick auf die eigene Persönlichkeit abgewogen werden: Gibt es angenehme Arbeitswege und Arbeitszeiten? Passt die Unternehmenskultur zu mir? Kennt man erst einmal diese individuellen Faktoren, ist ein selbstsicheres Auftreten im Vorstellungsgespräch und bei Gehaltsverhandlungen kein Hexenwerk mehr. Denn nur wer sich realistisch einschätzen kann und seinen Wert kennt, dem steht eine Karriere mit Freude an seiner Arbeit bevor. Wir wünschen viel Erfolg beim Einstieg in die Lebensmittelbranche.

Weitere Ergebnisse über das Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche erhalten Sie unter www.foodjobs.de/Einstiegsgehalt-in-der-Lebensmittelbranche.

Autorin: Aletta Carmanns

Durchschnittliches Einstiegsgehalt

nach Branchen	
Milch- / Molkereiprodukte	39.700 €
Getränke	38.400 €
Tiefkühlkost	37.200 €
Süßwaren / Dauerbackwaren	37.150 €
Fisch / Feinkost / Convenience	36.000 €
Brot / Backwaren	36.000 €
Trockensortiment	36.000 €
Obst / Gemüse	35.600 €
Fleisch / Wurst / Geflügel	34.800 €
nach Funktionsbereich	
Technik	43.000 €
Vertrieb	39.000 €
Produktion	38.000 €
Logistik / SCM / Einkauf	38.000 €
Personal	37.750 €
Forschung und Entwicklung	37.700 €
Marketing	36.000 €
Qualitätsmanagement / Qualitätssicherung	35.100 €
nach Wirtschaftszweig	
Maschinen- / Anlagenbau	45.000 €
Zusatzstoffe / Aromen	40.400 €
Lebensmittelindustrie	36.000 €
LEH	36.000 €
Dienstleistung	35.200 €
Forschung und Lehre	34.000 €
nach Unternehmensgröße	
Großunternehmen (> 500 Mitarbeiter)	39.900 €
Mittelgroßes Unternehmen (250-499 Mitarbeiter)	35.100 €
Mittleres Unternehmen (51-249 Mitarbeiter)	34.250 €
Kleinunternehmen (< 50 Mitarbeiter)	33.600 €
nach Standort	
Süd: Bayern, Baden-Württemberg	39.000 €
West: Hessen, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland	37.000 €
Nord: HH / Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	36.400 €
Ost: Berlin / Brandenburg, Mecklenburg Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	31.200 €
nach Institution	
Uni	37.800 €
FH	36.300 €
nach Abschluss	
Master	39.000 €
Bachelor	34.950 €
nach Studiengang	
Lebensmittelchemie	40.600 €
Lebensmitteltechnologie	39.000 €
BWL / WIWI	37.650 €
Wirtschaftsingenieurwesen	35.000 €
Ökotrophologie	33.800 €



Lebensmittelindustrie

Jetzt durchstarten

Die Lebensmittelindustrie hat viele Jobs im Repertoire: Vom Innovationsmanager und Lebensmitteltechnologen über Wirtschaftswissenschaftler bis hin zum „klassischen“ BWLer – sie alle haben beste Chancen einzusteigen. Zum Beispiel über Traineeprogramme, Praktika oder per Direkteinstieg.

©fotostudiocolor24 - stock.adobe.com

In kaum einer anderen Branche ist das Spektrum der Berufe so breit gefächert wie in der Produktion von Lebensmitteln und Getränken. Nicht nur Bäcker, Fleischer oder Fachkräfte für Lebensmitteltechnik sind begehrt. Wer einen Uniabschluss in der Tasche hat, kann sofort im mittleren

Management loslegen. Die Komplexität der Prozesse bei der Entwicklung, Vermarktung und Bereitstellung von Lebensmitteln und Getränken erfordert den Einsatz interdisziplinärer Fachleute. Sie müssen nicht nur über fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse in den Bereichen Inno-

vationsmanagement und Marketing verfügen, sondern auch die Anwendung der technologischen Verfahren und somit die Entwicklung, Herstellung und Haltbarmachung von Lebensmitteln beherrschen. Sie sind verantwortlich für das Produktions-, Projekt-, Verpackungs- und Qualitätsmanagement und kümmern sich darum, dass die Produkte immer den höchsten Standards entsprechen, sicher verpackt werden und möglichst umweltschonend am Ende der Lieferkette ihren Bestimmungsort erreichen. Technikaffine und wissenschaftliche Talente zu fördern, ist deswegen Teil der Unternehmensphilosophie vieler Betriebe in der Branche.

Vielseitiger und verlässlicher Arbeitgeber

Die Ernährungsindustrie ist mit rund 600.000 Beschäftigten in über 6.000 Betrieben die viertgrößte Industrie in Deutschland. In den vergangenen Jahren wurde konstant Beschäftigung aufgebaut. Allein in 2017 kamen 15.000 neue Stellen dazu. Anders als in allen anderen deutschen Industrien werden in der Branche jedes Jahr hunderte von Tarifverträgen in den einzelnen Regionen und Teilbranchen abgeschlossen und neu verhandelt. Es gibt keinen anderen Wirtschaftsbereich hierzulande, der eine solch differenzierte Tarifpolitik betreibt. Zudem ist die Branche durch eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung gekennzeichnet. Rund 56 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben, die den Branchentarif beziehungsweise einen Haus- oder Firmentarif anwenden. Die überwiegend kleinen und mittelständischen Betriebe, darunter zahlreiche Familienunternehmen, sichern hierzulande die angebotene Vielfalt von 170.000 Produkten zu bezahlbaren Preisen. Export und Innovationen sind die beiden größten Wachstumstreiber. Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, investiert die Branche so viel in Qualifikationsmaßnahmen und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter wie noch nie. Jährlich ermöglicht sie über 38.000 Auszubildenden den Start ins Berufsleben. Zudem bieten immer mehr Unternehmen duale Studiengänge an.

apetito: Vom Praktikanten zur Führungskraft von morgen

Als Kontaktbörse nutzen die Unternehmen die eigene Website, um Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren. Gut beraten sind Absolventen daher, wenn sie bei ihrer Jobsuche nicht nur auf die großen Onlineportale wie Stepstone und Monster ver-

trauen. Neben Möglichkeiten für den Direkteinstieg in den Job finden sich auf den Internetseiten Angebote für Praktika bis hin zu internationalen Trainee-Programmen. Bei apetito haben Job-Anwärter zum Beispiel die Chance, über ein Praktikum in das Familienunternehmen als Führungskraft von morgen einzusteigen. Ein Hochschulpraktikum, etwa in den Bereichen Marketing, Einkauf, Controlling, Qualitätsmanagement, Unternehmenskommunikation & PR oder Produktentwicklung dauert in der Regel zwischen drei und sechs Monaten. Während dieser Zeit unterstützen die jungen Talente ihren künftigen Arbeitgeber und übernehmen eigenverantwortliche Projekte. Je nach Studienabschluss verdienen sie dabei so viel wie die Auszubildenden im Unternehmen. Zudem bietet apetito ein duales Studium zum Bachelor of Arts oder Bachelor of Science an der Hochschule Osnabrück am Standort Lingen an. Dass ein großer Teil der Absolventen nach ihrem Abschluss dem Unternehmen erhalten bleiben, ist apetito wichtig. Insgesamt beschäftigt der Konzern in Deutschland, Großbritannien und anderen internationalen Gesellschaften rund 8.700 Mitarbeiter. „Im Fokus unserer Personalarbeit steht weiter das Gewinnen, Entwickeln und Binden passender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, so apetito Vorstandssprecher Guido Hildebrandt auf der Jahrespressekonferenz in Düsseldorf. Mit verschiedenen Maßnahmen verfolgen man daher das Ziel, die Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern. „Wollen wir auch zukünftig die besten Mitarbeiter für uns gewinnen, müssen wir uns im hart umkämpften Arbeitsmarkt behaupten und immer wieder herausstellen“, betont Hildebrandt. Weitere Informationen unter: www.apetito.de/jobs

Müller: In 18 Monaten perfekt vorbereitet

Ob im Marketing, in der Marktforschung oder im Bereich Finanzen: Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, suchen die Unternehmen der Lebensmittelwirtschaft Experten der unterschiedlichsten Fachrichtungen. So auch Theo Müller. Was 1896 mit einer Dorfmolkerei im bayerischen Aretsried begann, ist heute ein international führender Konzern mit über 27.500 Mitarbeitern und sechs Milliarden Euro Umsatz. Absolventen, die den Weg als Trainee zu Theo Müller finden, werden innerhalb von 18 Monaten bestmöglich auf ihre zukünftigen Aufgaben und das internationale Geschäft im Konzern vorbereitet. Dabei wechseln die Trainees alle drei bis sechs Monate in eine neue Abteilung, arbeiten national und international in ihrem Schwerpunktgebiet und in angrenzenden Fachbereichen und erhalten so Einblicke in die gesamte Prozesskette. Während dieser Zeit profitieren sie von einem intensiven Schulungsprogramm. Sie erhalten Feedback durch ihre Fachbetreuer und werden durch einen Mentor aus

dem Management unterstützt. Absolventen, die sich für ein solches Programm qualifizieren wollen, sollten einen Abschluss in Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften, Lebensmitteltechnologie, -chemie, -technik oder einer vergleichbaren Fachrichtung mitbringen. Ebenso wichtig für die Auswahl sind Praktika, Erfahrungen im Ausland sowie sehr gute Englischkenntnisse. Weitere Informationen zu den Trainee-Programmen in den Bereichen Marketing, Human Resources oder Quality Management unter: karriere.muellergroup.com/berufseinsteiger/traineeprogramm/

Zott: Als Junior direkt durchstarten

Die Ausbildung von Nachwuchskräften im eigenen Haus hat auch bei Zott eine lange Tradition. Damit wirkt die Molkerei dem Fachkräftemangel entgegen. Das Familienunternehmen beschäftigt rund 3.100 Mitarbeiter und vertreibt seine Produkte in mehr als 75 Ländern der Welt und gehört heute zu den führenden Molkereien Europas. Die bekanntesten Konzernmarken sind Monte, Sahnejoghurt,

§ TARIFVERTRAG

Berufe in der Ernährungsindustrie sind vielseitig, modern und zukunftsicher. In keiner anderen deutschen Industrie werden jedes Jahr so viele Tarifverträge abgeschlossen und neu verhandelt.

©magelle-picture - stock.adobe.com

Kreative Köpfe gesucht: Egal ob es sich um Süßwaren, Kaffee, Getränke, Fleisch oder Backwaren handelt, das Entwickeln neuer Produkte hat in der Lebensmittelindustrie einen hohen Stellenwert.

Jogobella, Primo und Zottarella. Regelmäßig werden an den Standorten Mertingen und Günzburg Milchtechnologien, Milchwirtschaftliche Laboranten, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Fachinformatiker, Fachkräfte für Lagerlogistik, Anlagenführer und Industriekaufleute ausgebildet. Wer als Dual-Student startet, hat zudem die Möglichkeit, sich zur hochqualifizierten Fach- und Führungskraft von morgen zu entwickeln. Der Studiengang, der in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Heidenheim organisiert wird, schließt mit dem Abschluss „Bachelor of Engineering“ ab. Er beginnt an der Hochschule mit einer Präsenzphase. In der folgenden Studienzeit wechseln sich Theorie- und Praxiseinsätze ab. So gewinnen die Studenten einen umfassenden Einblick in die relevanten Geschäftsbereiche einer modernen, international agierenden Molkerei. Im fünften und sechsten Semester werden die Schwerpunktthemen der Spezialisierung noch intensiver erarbeitet. Young Professionals, die ihren Bachelor oder Master bereits in der Tasche haben, bietet Zott in unterschiedlichen Bereichen Junior-Funktionen als Direkteinstieg an. Weitere Informationen zu den ausgeschriebenen Stellen unter: www.zott-dairy.com/de/karriere/einstiegsmoeglichkeiten/

Bitburger: Programme für Einsteiger

Die Kernkompetenz der Bitburger Braugruppe ist neben dem Brauen



©seventyfour - stock.adobe.com

von Bier, die Herstellung von Biermischgetränken und alkoholfreien Getränken. Die Gruppe vereint ein Portfolio aus nationalen und regionalen Marken sowie Brauereien in fünf Bundesländern. Die wichtigsten Exportländer sind Italien, China, Spanien, Großbritannien und die USA. Rund 1.800 Mitarbeiter sind für das deutsche Familienunternehmen tätig, das seinen Sitz in Bitburg in der Eifel in Rheinland-Pfalz hat. Rund 30 Kilometer von Trier und 70 Kilometer von Luxemburg entfernt wird hier seit 1817 gebraut. Hochschulabsolventen haben die Möglichkeit, über ein 18- bis 24-monatiges Traineeprogramm direkt in die Braukunst einzusteigen und erste Berufserfahrungen in ihrem Fachbereich zu sammeln. In der Regel ist das Programm auf zwei Jahre befristet. Wer ambitioniert ist und Talent, Engagement und Persönlichkeit zeigt, kann schnell verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen. Ziel ist es, die Teilnehmer unter anderem für die Übernahme einer Führungsposition an verschiedenen Standorten zu befähigen, sie unternehmensweit zu vernetzen und einen Austausch untereinander anzuregen. Seit 2012 wird außerdem jährlich ein „Azudent“ für ein duales Studium im Bereich Brau- und Getränketechnologie gesucht. Weitere Informationen zu den Einstiegsmöglichkeiten unter: www.bitburger-braugruppe.de/karriere/

Popp Feinkost: Experten für Brotaufstriche

In Kaltenkirchen in Schleswig-Holstein bei Popp Feinkost will man dem Klassiker Abendbrot neuem Pfiff verleihen. Deswegen wird Kreativität bei dem Hersteller großgeschrieben und die Entwicklung neuer Feinkostsalate und Brotaufstriche hat einen hohen Stellenwert. Ob spannende Rezepte aus anderen Ländern oder Experimente in der eigenen Küche: alle Mitarbeiter sind eingeladen, Ideen zu entwickeln und die Erfolgsgeschichten der Produkte mitzuschreiben. Den Grundstein für das heutige Unternehmen legte Walter Popp 1920 in Dresden mit der Eröffnung eines kleinen Feinkostladens. 1960 bezog die Firma ihren heutigen Sitz in Schleswig-Holstein. Seit 1988 gehört die Marke Popp Feinkost zur Wernsing Food Family. Studenten, die an einem Praktikum in der Produktentwicklung interessiert sind, haben am Standort in Kaltenkirchen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und sich Fertigkeiten, Fähigkeiten und Wissen anzueignen. Themen und Aufgaben ergeben sich aus aktuellen Projekten. Außerdem bietet Popp in Kooperation mit der Nordakademie in Elmshorn die dualen Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen und Betriebswirtschaftslehre an. In dem praxisorientierten Teil des dualen Studiums durchlau-

fen die Nachwuchstalente die diversen Ausbildungsabteilungen im Unternehmen. Die Theoriephase wird an der Nordakademie in Elmshorn von berufserfahrenen Professoren und Professorinnen geleitet. Popp übernimmt die Studiengebühren und zahlt zudem eine Ausbildungsvergütung. Weitere Informationen unter www.nordakademie.de und www.popp-feinkost.de.

Wolf: Fleischspezialisten bevorzugt gesucht

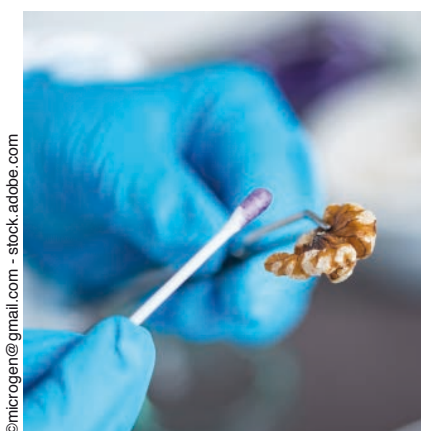
Mit seinen Thüringer und Bayerischen Wurstspezialitäten zählt das Familienunternehmen Wolf, mit Hauptsitz im bayerischen Schwandorf, zu den wichtigsten Herstellern von Wurstwaren in Deutschland. Rund 1.200 Mitarbeiter tragen an den Standorten in Schwandorf, Nürnberg und Schmöln zum Erfolg des Unternehmens bei. Ob als Metzgermeister in der Produktion, als Elektroniker in der Technik oder in einer Position in Vertrieb, Marketing, Werbung oder Buchhaltung – Wolf bietet Einsteigern vielfältige und abwechslungsreiche Jobs in den verschiedensten Bereichen. Gefragt sind vor allem Teamplayer, die gemeinsam Herausforderungen anpacken wollen. Absolventen, die als Trainee starten, bietet das Unternehmen beste Vorausset-

zungen für einen erstklassigen KarriereEinstieg und gute Perspektiven für die spätere berufliche Zukunft. In dem zwölfmonatigen Programm in den Bereichen Produktion, Qualitätssicherung oder Einkauf lernen sie neben den drei Produktionsstandorten, eine Vielzahl von Abteilungen kennen, arbeiten an Projekten und sammeln Erfahrungen für Ihre zukünftigen Aufgaben als Führungskraft. Ein persönlicher Mentor begleitet sie bei der Entwicklung zur Nachwuchsführungskraft. Bevorzugt gesucht sind Absolventen der Fachrichtungen Fleischtechnik, Prozesstechnik und Verarbeitungstechnik. Weitere Informationen unter: www.wolf-wurst.de/karriere/

Böklunder: Studium und berufliche Ausbildung

Auch bei Böklunder geht es im wahrsten Sinne um die Wurst. Und das im ganz großen Stil. So führte die Würstchenfabrik, benannt nach dem Ort Böklund in Schleswig-Holstein, Ende der 1930er Jahre als erstes Unternehmen der Branche in Deutschland die weitgehend automatisierte Fertigung ein und initiierte damit den Vertrieb von Würstchen im Glas. Heute ist das Unternehmen Teil der „zur Mühlen Gruppe“ und bietet ein breites Spektrum von

Wurstwaren, verpackt in Gläsern, Dosen oder SB-Packungen. Neben den klassischen Böklunder Würstchen in vielen Varianten gehören auch Bratwürste, Aufschnittpackungen und Convenience-Produkte dazu. Das macht die Norddeutschen zum Marktführer im Wurst- und Konserven-Bereich. Jährlich werden mehr als zehn junge Mitarbeiter bei Böklunder in kaufmännischen und technisch-gewerblichen Bereichen mit sehr guten Prüfungsergebnissen ausgebildet. Eine Übernahme nach der Ausbildung garantiert die Betriebsvereinbarung für mindestens ein Jahr. Viele ehemalige Auszubildende besetzen heute wichtige Funktionen im Unternehmen und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Unter den Fachkräften für Lebensmitteltechnik sind Ehrungen als Prüfungsbester keine Seltenheit. Zusätzlich bietet Böklunder das Duale Studium Bachelor of Arts (BWL) an. Dabei werden Teilnehmer auf die Übernahme von Führungsverantwortung und die Leitung von Projekten vorbereitet. Praktikanten und Diplomanden bekommen die Chance, studienbegleitend Berufserfahrungen in anspruchsvollen Projekten zu sammeln. Weitere Informationen unter: www.boeklunder.de/home/unternehmen/karriere/



Die Komplexität der Prozesse bei der Entwicklung, Vermarktung und Bereitstellung von Lebensmitteln und Getränken erfordert den Einsatz interdisziplinärer Fachleute.



Kaufland

Karrierperspektiven im Handel

„Kaufland kennt jeder“, sagt Torsten Lehmann, Ausbilder in der internationalen Vertriebsorganisation des riesigen Einzelhändlers. Er und Tom Hampel, Trainee dieser Abteilung, berichten über ihre tägliche Motivation, bei dem internationalen Handelskonzern zu arbeiten.

„Es wird nie langweilig. Mit Kaufland kann ich bei meiner täglichen Arbeit die Welt kennenlernen“, sagt Torsten Lehmann. Er stieg 2005 bei Kaufland ein, begann 2007 ein duales Studium in Eisenach. Danach wurde er Marktleiter und leitete in den kommenden sechs Jahren verschiedene Kaufland-Filialen. Vor eineinhalb Jahren schließlich wechselte er in die internationale Vertriebsorganisation und ist dort als Konzeptgeber unter anderem für die Einarbeitung, Befähigung sowie das Recruiting im Vertrieb verantwortlich. Jedes Jahr kommen in die 60 Mitarbeiter umfassende Vertriebsorganisation vier Trainees und zwei duale Studenten. „Wir schauen uns ständig nach weiteren Fachkräften für unsere Abteilung um“, sagt Lehmann. „Experten des Vertriebes“ seien gesucht. Zu den Hard Skills des Traineeprogramms gehören ein abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft oder Wirtschaftswissenschaften sowie gute Englischkenntnisse.

Transparenz und Vertrauen

Besonders achtet Torsten Lehmann darauf, dass die Bewerber zum Kaufland Führungs-

leitbild passen. „Wir legen großen Wert auf offene und ehrliche Kommunikation, Transparenz und Vertrauen.“ Seit Anfang letzten Jahres sind alle Kollegen innerhalb der Schwarz-Gruppe, zu der Kaufland gehört, per du. „Da fallen viele Hemmschwellen weg. Respekt kommt über fachliches Wissen.“ Das Wichtigste aber sei der Spaß am Handeln. Tom Hampel, der seit April 2018 als Trainee in der Vertriebsorganisation arbeitet, bringt den definitiv mit. „Mich begeistert es, Vertriebskonzepte zu entwickeln, sie zu verfolgen und letztlich sogar bei deren Umsetzung in den Filialen mitzuwirken.“ Auch die Schnittstellenarbeit sei eine spannende Tätigkeit seines Traineeprogramms. Tom Hampel, der BWL in Göttingen und Bordeaux studierte und sich auf Vertrieb und Finanzen spezialisierte, sah es bereits bei seiner Bewerbung als Chance, international für Kaufland tätig zu sein. Er fand das Traineeprogramm interessant und den Bewerbungsprozess angenehm. „Es herrschte eine tolle Atmosphäre. Ich habe mich gleich wohl gefühlt – und hatte das Glück, dass ich für das Traineeprogramm genommen wurde.



Torsten Lehmann Tom Hampel

Schulungen und Mitarbeitergespräche

Nach einem Begrüßungstag und einer Woche in der Dienstleistungszentrale in Neckarsulm verbrachte er drei Monate in der Filiale Osterode am Harz im operativen Geschäft. Das Mitwirken am Tagesgeschäft verschaffte ihm Einblicke, die er heute gut bei der Konzeptentwicklung einsetzen kann. Weiteres Wissen und wichtige Fähigkeiten werden ihm darüber hinaus in regelmäßigen Online-Trainings vermittelt. Auch im Bereich des Projektmanagements, der Kommunikation sowie dem Umgang mit Konflikten wird er geschult. In Mitarbeitergesprächen wird definiert, wie die Entwicklung der einzelnen Trainees weiter gehen kann. „Immer im Auge behalten wird das Ziel, eine hervorragende Fachkraft für uns auszubilden. Da muss es auf beiden Seiten stimmen.“, ergänzt Ausbilder Lehmann. Was wäre denn das Ziel von Tom Hampel? „Kurzfristig möchte ich mein Traineeprogramm erfolgreich abschließen. Auf lange Sicht fände ich natürlich auch eine Position im Ausland interessant.“



Alle Infos zum Traineeprogramm und weiteren Einstiegsmöglichkeiten bei Kaufland gibt es unter kaufland.de/karriere.



Gute Woche.



Gute Woche.



Lieber motivierendes Arbeitsklima statt schlechter Stimmung?

Wir suchen Mitgestalter. Werden Sie Teil eines internationalen Handelsunternehmens, das auf Leistung, Dynamik und Fairness setzt. Starten Sie gemeinsam mit uns in eine erfolgreiche Zukunft. Mit einem **Praktikum**, einer **Abschlussarbeit**, einem **Traineeprogramm** oder einem **Direkteinstieg** bieten wir Ihnen unterschiedliche Möglichkeiten.

Entdecken Sie mehr auf [kaufland.de/karriere](https://www.kaufland.de/karriere)

Kaum jemand hätte vor 15 Jahren daran gedacht, sich seinen kompletten Einkauf online zusammenzustellen. Heute buhlen mehr als eine halbe Million Onlineshops in Deutschland um kaufkräftige Kundenschaft. Allein im vergangenen Jahr sorgten sie für einen Umsatz von rund 58 Milliarden Euro. Jeder achte Euro wurde somit im Internethandel umgesetzt – Tendenz steigend. Zwar verzeichnen vor allem die Marktgrößen wie Amazon und Ebay die höchsten Gewinne, doch das stärkste Wachstum ist laut dem Bundesverband für E-Commerce im stationären Einzelhandel zu sehen. Dessen wirtschaftliches Wachstum von 26,2 Prozent verdeutlicht: Immer mehr Unternehmen erweitern ihren Markt durch den Onlinehandel. Zwar machen den Löwenanteil des Umsatzes nach wie vor Produkte wie Kleidung, Elektronik und Schuhe aus, doch der Handel mit Nahrungsmitteln hat im vergangenen Jahr erstmals die Milliardenengrenze überschritten, rund 30 Prozent mehr als noch 2015. Zum Vergleich: Den größten Anteil am Gesamtumsatz mit Lebensmitteln erzielt der Einzelhandel mit 228 Milliarden Euro, gefolgt vom Lebensmittelgroßhandel (191 Milliarden Euro) und der

Karriere im Lebensmittelhandel

Komm doch online!

Noch befindet sich der Handel mit Lebensmitteln über das Internet in den Startlöchern. Doch schon jetzt birgt ein Engagement im E-Commerce neue Karrierechancen.



Ernährungsindustrie (171 Milliarden Euro). Bisher wird hierzulande nur rund ein Prozent aller Lebensmittel im Internet gekauft.

Alte und neue Player im digitalen Zeitalter

Doch das soll sich ändern: Vorbild sind die USA, wo allein Amazon mit Lebensmitteln im ersten Quartal 650 Millionen Dollar (umgerechnet 526 Millionen Euro) umgesetzt hat. Nach Berlin und Hamburg ist München die dritte Stadt, in der der Branchenriesen in großem Stil Lebensmittel aus-

liefern will. „Unser Angebot richtet sich vor allem an jene, die den großen Wocheneinkauf online erledigen wollen“, sagt Florian Baumgartner, der Deutschland-Chef von Amazon Fresh. Die Auswahl umfasst mehr als 300.000 Produkte. Amazon Fresh ist der jüngste Teil einer größeren Gesamtstrategie. Die überwiegende Menge der Lebensmittel vertreibt die Internetplattform über ihren Schnelllieferdienst Amazon Prime Now – und über Dritthändler auf seinem Amazon Marketplace.

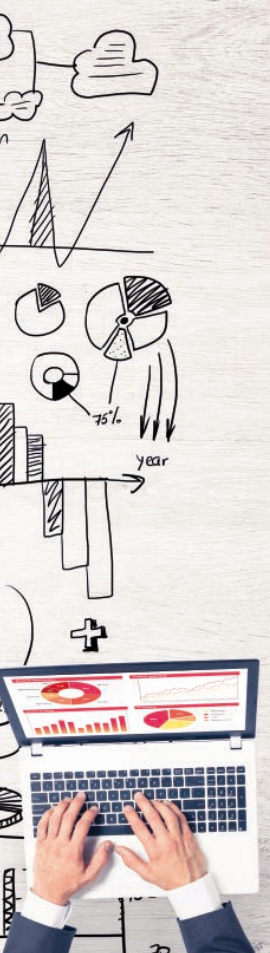
Dass immer mehr Verbraucher Social-Media-Kanäle als Inspirationsquelle nutzen und einen Teil ihres Wocheneinkaufs ins Netz verschieben, weiß auch Marco Cerqui. Dabei gelte: „Was im E-Commerce ganzheitlich zieht, bestimmt auch den Food-Bereich!“ Gemeinsam mit den Co-Gründern Sandro Strebel und Dominic Mehr konzentriert sich der Geschäftsführer der Bring! Labs AG auf die digitale Optimierung des Lebensmitteleinkaufs durch die

Der Online-Handel wächst dynamisch: 2016 lag der Anstieg von Food online mit einer Wachstumsrate von 21,2 Prozent deutlich über dem der Nonfood-Sortimente mit 13,7 Prozent. (Quelle: Handelsverband Deutschland)



ORDER FOOD ONLINE

ORDER



©adam121 - stock.adobe.com

selbst entwickelte Shopping-App Bring!. Vor allem das Thema Emotional Commerce prägt für ihn den erfolgreichen Online-Handel. „Der Online-Shop muss die Geschichte, die Herkunft des Produkts erzählen und zusätzliches Informationsmaterial, auch in Form von audiovisuellen Medien, bereitstellen“, so Cerqui. Auf diesem Weg könne der Konsument eine Verbindung zum Produkt auf-

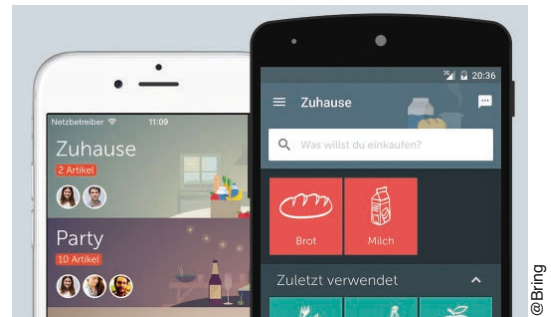
bauen, die für den Kaufimpuls sorgt. Sobald der Nutzer merke, dass „er alle notwendigen Informationen an einem Ort findet, wird er zum Käufer – egal ob online oder offline.“

Online-Retailer als Karriereplattform

Eine Chance also für Lebensmittelketten? Deren Entscheider arbeiten verstärkt an Digitalstrategien, um möglichst zeitnah ihre Wettbewerbsvorteile auszuspielen. Doch brachte diese Ausrichtung immer den gewünschten Erfolg?

„Einige Händler haben bereits ihren Lieferservice wieder eingestellt, bei dem Kunden online Lebensmittel nach Hause bestellen konnten. Der Grund dafür lag laut eigenen Aussagen in der Wirtschaftlichkeit“, so Marco Cerqui. Aufgrund von Problemen die Logistik- und Haltungskosten zu decken, konzentrieren sich einzelne Händler im Online-Geschäft nun auf Non-Food-Artikel.

Mit der kostenlosen App Bring! wollen Marco Cerqui und sein Team das Einkaufsrevolutionieren: Damit lassen sich per Smart Device Einkaufslisten erstellen, mit anderen teilen und koordinieren.



@Bring

Rewe hingegen bleibt der Digital-Strategie treu und baut die Sparte weiter aus. Der Einzelhändler betreibt einen bundesweiten Lieferservice, der mittlerweile in mehr als 70 Städten zustellt. Sogar die Idee von einem deutschlandweiten Abholservice steht im Raum.

Flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege

Der Erfolg kommt nicht von ungefähr, denn der Vollsortimenter ist bereits

seit 2013 als Vorreiter im Online-Handel mit Lebensmitteln aktiv. Mit rewe.digital bündelt der Konzern aktuell alle Aktivitäten im Netz mit dem Ziel, der führende Anbieter von Onlinelösungen in allen für die Rewe-Gruppe relevanten Märkten zu werden. In enger Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensbereichen wie der Strategie, dem Vertrieb oder dem Marketing werden Konzepte entwickelt, um den Lebensmittelhandel in Deutschland zu digitalisieren. Das spannende Digitalprojekt wird von einer dynamischen

Gehalt, Einstieg und Karriere im Handel

Die 30 größten Lebensmittelhändler in Deutschland haben 2017 einen gemeinsamen Brutto-Außenumsatz von 247 Milliarden Euro erzielt. Die Edeka-Gruppe führt die Gruppe der Top-5-Unternehmen mit einem Umsatz von knapp 55 Milliarden Euro an, gefolgt von der Schwarz-Gruppe mit 40 Milliarden Euro (Lidl, Kaufland), Rewe mit 38 Milliarden Euro und Aldi mit 30 Milliarden Euro. Amazon konnte seinen Umsatz zuletzt um 17,6 Prozent auf zwölf Milliarden Euro verbessern und platziert sich nun hinter der Metro auf Rang 6. Bei ihnen allen besteht eine große Nachfrage nach Nachwuchskräften für alle Berufe entlang der gesamten Wertschöpfungskette vom Marketing über Product Management, Einkauf, Logistik bis hin zum Vertrieb im Filialnetz. Hinzu kommen Zentralbereiche wie beispielsweise Finanzen, Controlling und Personal. Junge Talente bekommen hier früh die Chance, Verantwortung zu übernehmen und werden mit attraktiven Einstiegsgehältern entlohnt. Wer in diesem Umfeld Karriere machen will, sollte über eine „temporeiche Persönlichkeit“ verfügen, wie es auf der Plattform des Karrierenetzwerks squeaker.net heißt. Auch zum Thema Gehalt finden Absolventen hier erste Richtwerte. Trainees, die bei einem Vollsortimenter im Lebensmitteleinzelhandel einsteigen und eine Vertriebslaufbahn anstreben, haben die Chance nach drei Jahren Praxiserfahrung bis zu 70.000 Euro im Jahr zu verdienen. Spätere Führungspositionen werden mit 110.000 bis 150.000 Euro entlohnt. Weitere Informationen unter: www.squeaker.net



Im E-Commerce gibt es für Absolventen einiges zu tun: Zum Beispiel die Entwicklung von Big Data Lösungen oder interaktiven Konzepten für Desktop, Tablet und Smartphone.

Start-up-Atmosphäre mit professionellem Umfeld geprägt. Damit das Arbeiten für junge Talente attraktiv ist, haben Förderprogramme, flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege einen hohen Stellenwert. Berufseinsteiger stehen ebenso hoch in der Gunst des Onlinehändlers. Das Unternehmen stellt Praktikantenplätze zur Verfügung und unterstützt Werkstudenten beim beruflichen und persönlichen Weiterkommen. Denn im E-Commerce gibt es bei Rewe einiges zu tun. Zum Beispiel die Entwicklung von Big Data-Lösungen oder interaktiven Konzepten für Desktop, Tablet und Smartphone. Absolventen, die sich für solch eine Position, etwa als „Big Data Engineer“ oder „Konzepter Digital“, im Unternehmen bewerben wollen, sollten neben ihrem Bachelor, Diplom oder Master zudem idealerweise erste praktische Erfah-

rungen mitbringen. Weitere Informationen unter: www.rewe-digital.com

Mitgestalter gesucht

Doch nicht nur klassische Supermärkte wie Rewe bieten eine Lieferung der Online-Warenkörbe bis vor die Haustür an, auch reine E-Commerce-Händler wie AllyouneedFresh setzen auf den digitalen Lebensmitteleinkauf – ohne Schlangestehen und Tütenschleppen. Der Online-Shop wurde dafür als einer der besten Deutschlands ausgezeichnet. Ein großer Teil des Sortiments besteht aus bio-zertifizierten Produkten und bietet eine große Auswahl für Konsumenten, die auf ökologische Aspekte Wert legen. Gesellschafter ist die Deutsche Post DHL. Ob Festanstellung, Werkstudent oder Hochschulpraktikum, das Unternehmen

bietet jungen Talenten eine Vielzahl unterschiedlicher Jobs in der IT, im Marketing oder im Einkauf, im Bereich Finanzen oder in der Logistik für den Online-Handel am Standort Berlin. Weitere Informationen unter jobs.allyouneedfresh.de

Shops wie die von Rewe oder Amazon müssen nicht nur emotional, sondern auch funktional überzeugen. An einem leicht bedienbaren Interface bei stabiler Performance führt kein Weg vorbei. Während der Gast-Einkauf ohne Login möglich sein sollte, können Lebensmittelhändler auch mit einem User-Bereich punkten. In Zukunft wird es wichtig sein, On- und Offline-Handel im Foodbereich zu verknüpfen und die Margen auf diesem Weg zu erhöhen. „Amazons Food-Lieferservice macht mit Sicherheit noch keine großen Gewinne, profitiert aber noch von den hohen Umsätzen der Non-Food-Artikel“, meint Marco Cerqui – möglich, dass der Internetriese bald auch den hiesigen Lebensmittelhandel prägt. Um den Wettbewerb anzunehmen, liegt es folglich an den Entscheidern in der Lebensmittelbranche, eine Brücke vom digitalen zum stationären Geschäft zu bauen. Doch nur wenn das Online-Konzept nachhaltig ausgerichtet und umgesetzt wird, ist der Erfolg absehbar, nicht nur im Shop, sondern auch im Supermarkt an der Kasse.

Durchstarten als Trainee

Viele Absolventen steigen über Trainee-Programme in die Handelsbranche ein. Sie dauern zwischen eineinhalb und zwei Jahren. Neben der Arbeit in unterschiedlichen Filialen lernen die Trainees auch die einzelnen Abteilungen kennen, zu denen es Schnittstellen gibt. Einmal im Unternehmen angekommen, können sie auf der Karriereleiter weit nach oben kommen. Die glänzenden Perspektiven schlagen sich auch in den Einstiegsgehältern nieder. Fachhochschul- oder Hochschulabsolventen starten mit durchschnittlich rund 37.000 Euro im Jahr. Dabei richten sich die Gehälter nicht nur nach Qualifikation und Erfahrung der Bewerber, sondern variieren auch je nach Unternehmensgröße. Neben dem Einstieg über ein Trainee-Programm ist es möglich, direkt in die einzelnen Unternehmensbereiche einzusteigen – wenn man die entsprechende Erfahrung mitbringt.

EDEKA

Für Menschen mit klaren Zielen

EDEKA hat eine bemerkenswerte wirtschaftliche Entwicklung hinter sich. Daher war der Unternehmensverbund für Tim Möcking, der sich selbst als handelsaffinen Studenten beschreibt, das Wunschunternehmen Nummer 1.



Tim Möcking

Was gefällt Ihnen am Traineeprogramm so gut?

Am Traineeprogramm gefällt mir die Kombination aus theoretischen und praktischen Inhalten. Das Studium hat sich sehr stark auf die theoretischen Komponenten konzentriert und ließ den Bezug zur Realität so manches Mal vermissen. Ein Traineeprogramm bot mir da die schlüssigste Form der Einarbeitung in die praktische Handelswelt.

Warum haben Sie sich in genau diesem Unternehmen beworben?

EDEKA hat eine bemerkenswerte wirtschaftliche Entwicklung hinter sich. Somit war EDEKA, für einen handelsaffinen Studenten wie mich, das Wunschunternehmen Nummer 1. Darüber hinaus habe ich mich bereits als Kunde in den EDEKA-Märkten sehr wohl gefühlt, weswegen ich von vornherein ein positives Gefühl hatte.

Wie wurden Sie an Ihre Aufgaben bislang herangeführt?

Grundsätzlich besteht zwischen mir und meinen Vorgesetzten ein sehr direkter Draht. Dieser ermöglicht es mir, schnell viele und unterschiedliche Inhalte über die Warenbereiche kennenzulernen. So nehme ich von Anfang an auch an Gesprächen mit Lieferanten teil.

Können Sie Schulungs-/Weiterbildungsmöglichkeiten grob skizzieren?

Der theoretische Teil des Traineeships teilt sich in unterschiedliche Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf. Zum einen haben wir regelmäßig Meetings, die von internen als auch externen Rednern und Trainern begleitet werden, zum anderen finden regelmäßig abteilungsübergreifende Seminare statt. Zudem gibt es viele interne Fortbildungen.

Wie sehen Ihre Aufstiegschancen aus?

Positiv! EDEKA bietet mir viele Möglichkeiten, mich weiterzuentwickeln – sowohl in der Zentrale als auch in den Regionen.

Was ist Ihr Ziel?

Eine Führungsposition mit interessanten Aufgaben und Perspektiven.



Ihr Herz schlägt für große Herausforderungen und super Lebensmittel?

Bei uns haben Sie die Chance in einer dynamischen Branche an spannenden Herausforderungen zu wachsen. Wenn sie gern Engagement zeigen und Lust auf verantwortungsvolle Aufgaben haben, dann sind Sie bei uns an der richtigen Stelle.

Entdecken Sie unsere vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten vom Praktikum über unser Trainee-Programm bis hin zum Direkteinstieg auf edeka-karriere.de



Wir ♥ Lebensmittel.



Karriere im E-Commerce bei real.digital

„Einsteiger haben bei uns beste Karrierechancen“

Der E-Commerce stellt den Lebensmitteleinzelhandel (LEH) vor neue Herausforderungen. Egal ob Junior oder Senior, Bachelorabsolvent oder Doktor, Physiker oder Informatiker, hier erhält jeder die Chance, sich zu beweisen und einzubringen, sagt Luisa Feller, Leiterin Human Resources bei real.digital.

Frau Feller, im LEH sind Fachkräfte der verschiedensten Disziplinen gefragt. Wie ist das bei real.digital?

Wir befinden uns aktuell in einer starken Wachstumsphase und sind täglich auf der Suche nach Fachkräften aus verschiedensten Disziplinen.

Welche Absolventen mit welchen Abschlüssen suchen Sie?

Generell freuen wir uns über Bewerbungen aller Hochschulabsolventen mit dem nötigen Know-how. Als Technologieunternehmen besteht unser Team zu einem Drittel aus IT-Spezi-

alisten, die unter anderem aus den Bereichen Informatik, Mathematik und Physik kommen. Darüber hinaus sind für uns auch Absolventen von Studiengängen wie Wirtschaftswissenschaften oder verwandter Fachrichtungen interessant.

Warum ist der E-Commerce ein attraktives Arbeitsfeld für Hochschulabsolventen?

Der E-Commerce ist einer der zukunftsbestimmenden Märkte schlechthin und ein extrem spannendes Arbeitsumfeld.



©Luisa Feller

Luisa Feller, Leiterin Human Resources bei real.digital: „Wer gut in unser Team passt, engagiert ist und sich für den E-Commerce interessiert, ist für uns perfekt.“

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen in der Branche?

In unserem Sektor ist es unabdingbar, auf dem neuesten Stand der Dinge zu sein – egal, ob es sich dabei um Technologien oder Arbeitsweisen handelt. Dadurch befinden wir uns im ständigen Wandel und entwickeln



uns Tag für Tag weiter. „Stillstand“ ist für uns ein Fremdwort! Genau deswegen ist unser Bereich auch so interessant: Man lernt täglich dazu und entwickelt neue Konzepte, um Herausforderungen proaktiv anzugehen und Probleme bereits im Vorfeld zu vermeiden. Ein langweiliger Arbeitsalltag bleibt daher aus. Nur auf diese Weise gelingt es, sich im E-Commerce dauerhaft auf dem Markt zu etablieren. Und genau das haben wir mit real.de geschafft!

Welche Einstiegsmöglichkeiten und Aufgaben bietet Ihr Unternehmen für Absolventen?

Einstiegsmöglichkeiten für Absolventen haben wir in all unseren Abteilungen. Jeder neue Mitarbeiter und jede neue Mitarbeiterin kann bei uns schnell viel Verantwortung übernehmen und den eigenen Aufgabenhorizont selbstbestimmt erweitern. Wer dabei zielorientiert, nachhaltig, partnerschaftlich und proaktiv arbeitet, wird bei uns schnell erfolgreich sein. Daher setzen wir vor allem auf eins: den richtigen Spirit. Wer gut in unser Team passt, engagiert ist und sich für den E-Commerce interessiert, ist für uns perfekt. Daher haben auch Berufseinsteiger bei uns beste Karrierechancen.

Was erwartet junge Berufseinsteiger, wenn sie bei real.digital beginnen?

Sie können sich auf ein dynamisches, agiles Unternehmen und tolle Kollegen und Kolleginnen freuen.

Wie sehen typische Aufgaben für Führungsnachwuchskräfte aus?

Typische Aufgaben gibt es kaum, da diese je nach Fachbereich und Position voneinander abweichen. Generell versprechen wir aber einen interessanten Arbeitsalltag.

Wie gewährleisten Sie das?

Unter anderem dadurch, dass neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schnell viel Verantwortung übernehmen. Bei uns ist dies als Chance zu begreifen: Wir wollen niemanden überfordern und Aufgaben werden je nach Erfahrung und im Zuge der Einarbeitung übertragen. Zusätzlich ermöglicht die Aufgabenzuteilung eine eigenbestimmte Arbeitsweise und -organisation. Dabei achten wir stets auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen.

Was raten Sie Berufseinsteigern auf dem Weg ins Berufsleben?

Es ist immer am wichtigsten, herauszufinden, was man selbst möchte und sich klarzumachen, was einem Spaß macht und wie man die eigene Zukunft sieht. Anschließend sollte man den jeweiligen Job grob einordnen, um zu prüfen, ob die eigenen Ziele mit den gebotenen Möglichkeiten und Anforderungen übereinstimmen. Da das Berufsleben jedoch die verschiedensten Herausforderungen mit sich bringt, sollte man sich dabei nicht zu sehr versteifen: Häufig ist ein Job auch mit Aufgaben verbunden, die einem weniger Spaß machen als andere. Ich denke, das lässt sich für jedes Berufsfeld festhalten.

Und mit welchen Fähigkeiten können die Bewerber bei Ihnen punkten?

Uns überzeugen Bewerber und Bewerberinnen vor allem, wenn sie das richtige Maß an Engagement zeigen und neben Zielorientierung auch Leidenschaft zu ihrem persönlichen Antrieb zählt. Wir alle leben eine Hands-On-Mentalität und sind davon überzeugt, dass wir so gute Arbeit leisten, weil wir für den Onlinehandel brennen.

Sprechen wir noch über die Unternehmensphilosophie! Was macht das Arbeiten bei real.digital so besonders?

Dass sich die Arbeit fast nicht wie Arbeit anfühlt. Zumindest sehen wir uns nicht nur als Kollegen und Kolleginnen, sondern mehr als eine große Familie. Jeder begegnet dem Anderen auf Augenhöhe – ganz egal in welcher Abteilung oder Position derjenige arbeitet. Das Teamgefühl bei uns ist enorm und darauf legen wir auch größten Wert: So stärken unsere Teamevents den Zusammenhalt und viele von uns treffen sich auch privat nach Feierabend noch, um gemeinsam etwas zu unternehmen.

Arbeiten bei real.digital

Monatlich bis zu 19 Millionen Online-Besucher, über 12 Millionen gelistete Artikel aus über 5.000 Kategorien: Von einem kleinen Startup hat real.digital in nur wenigen Jahren den Schritt zu einem der größten E-Commerce-Portalen Deutschlands geschafft. Das Handelsunternehmen betreibt heute eines der größten deutschen Multichannel Portale mit Sitz in Köln, Düsseldorf und Darmstadt. Über 350 Mitarbeiter arbeiten hier. Ihre Mission: Sie wollen das Online-Shopping revolutionieren. Deswegen ist das Unternehmen ständig auf der Suche nach Fachkräften aus den verschiedensten Disziplinen. Junge Talente, die den Weg zu real.digital finden, werden bestmöglich auf ihre Aufgaben bei dem Online-Händler vorbereitet. Weitere Informationen und aktuelle Stellenausschreibungen unter www.real-digital.de/karriere/unsere-stellenangebote

Perspektiven für experimentierfreudige Foodies

Im Trendsalon der Ingredients-Branche

Natürliche Zutaten sind bei Lebensmitteln und Getränken gegenwärtig absolut im Trend. Noch nie hat die Branche so intensiv daran gearbeitet, die eigenen Rezepturen zu optimieren wie heute. Doch wann wird eine Zutat überhaupt zum Trend? Welche neuen Geschmacksrichtungen setzen sich durch, welche alten feiern ihre Renaissance? Wer Antworten auf diese Fragen sucht, sollte ein Traineeprogramm oder den Direkteinstieg beim Ingredients-Spezialisten ins Auge fassen.

Die Lebensmittelindustrie ist eine der innovativsten Branchen überhaupt – und sie verlangt nach immer neuen Ideen. Das Angebot an Produkten, die transparente Informationen liefern, wächst stetig und umfasst längst mehr als das sprichwörtliche Clean Label. Früher haben Menschen gegessen, um satt zu werden. Heute sind Lebensmittel Ausdruck unseres Lifestyles: Wir essen, um zu genießen, um uns etwas zu gönnen und uns zu belohnen. Der Langeweile auf dem Teller werden ständig neue Trendzutaten entgegengesetzt. Mit dabei: Algen wie Spirulina, die Smoothies oder Cappuccinos blau färben, Hanfsamen als Eiweiß- und Omega-Fettsäuren-Lieferant, der sibirische Chagapilz und glutenfreies Mehl aus unreifen Kochbananen. Hinter jeder dieser innovativen Zutaten stehen Ingredients-Hersteller. Sie setzen die Trends, die von der Gastronomie, von Bloggern und Food Magazinen geprägt werden, in neue Produktkonzepte für die Lebensmittel- und Getränkehersteller um. Das Produktportfolio reicht von Aromen und Farben über eine Vielzahl von Ingredients bis hin zur natürlichen Süßung.

Chr. Hansen: Beste Chancen, etwas zu bewegen

Ob Joghurt und Käse im Kühlschrank, Süßwaren und Getränke in der Vorratskammer – fast in jedem Haushalt finden sich Lebensmittel, an denen das 140 Jahre alte Biotechnologieunternehmen Chr. Hansen einen wichtigen Anteil hat. Das über 3.000 Produkte umfassende Sortiment beinhaltet Kulturen, Enzyme, Probiotika und natürliche Farbstoffe, die Lebensmittelhersteller gezielt für ihre Produkte einsetzen. „Tag für Tag konsumieren mehr als eine Milliarde Menschen weltweit Inhaltsstoffe von Chr. Hansen. Diese Reichweite gibt uns eine einzigartige Gelegenheit, einige der globalen Herausforderungen anzupacken und mit unseren Kernprodukten in den Feldern natürliche Pflanzengesundheit, natürliche Bioprotection von Lebensmitteln sowie Probiotika für Menschen und Tiere einen wirkungsvollen Beitrag zum Erreichen der globalen UN-Ziele zu leisten“, meint CEO Cees de Jong. Dafür lohne es sich zu arbeiten, und „es macht Chr. Hansen zu einem für die Welt wirklich bedeutsamen Unternehmen.“

Die Wurzeln dafür reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück. 1874 gründete Christian D. A. Hansen in Kopenhagen ein Unternehmen, das heute über 3.000 engagierte Mitarbeiter in mehr als 30 Ländern beschäftigt. Junge Talente finden hier ein lokales als auch ein internationales Arbeitsumfeld mit guten Karriere-Chancen. Neben den Hauptproduktionsstätten in Dänemark, Frankreich und den USA produziert der Hersteller seit 15 Jahren im niedersächsischen Nienburg. Ein weiterer Standort befindet sich in Pohlheim – in der Nähe von Gießen. Dort werden mit modernsten Technologien Kulturen, zum Beispiel für den Einsatz in Fleischprodukten oder Tierernährung entwickelt und hergestellt.

Einführungsprogramm für den optimalen Start

Natürliche und nachhaltige Lösungen zu finden, steht bei Chr. Hansen konsequent im Vordergrund. Immer geht es darum, mit Rohstoffen schonend mehr zu produzieren, Lebensmittelabfälle zu minimieren und die Nährwerte von Lebensmitteln und Getränken zu verbessern. So erhält

Einstiegsmöglichkeiten bei Chr. Hansen

- Direkteinstieg nach Studium auf ausgeschriebene Stellen
- Praktika: Forschung- und Entwicklung, Labor und Anwendungstechnik, Produktion
- Abschlussarbeiten
- Traineeships: Anwendungstechnologie, Marketing oder Verkauf

jeder Mitarbeiter von Anfang an die Möglichkeit einer sinnvollen Karriere, bei der man etwas bewegen kann. Ganz gleich, ob Absolvent der Mikrobiologie, Labortechniker, Milchwissenschaftler, Produktionsarbeiter oder Absolvent einer Business-Hochschule. Jeder kann zeigen, was in ihm steckt. Gesucht wird in allen Unternehmensbereichen. Damit ein optimaler Start garantiert ist, führt jeder, der bei Chr. Hansen als neuer Mitarbeiter anfängt, zunächst ein Einführungsprogramm durch. Für Mitarbeiter, die Ihre persönliche und berufliche Entwicklung voranbringen möchten, gibt es zudem Mentorprogramme mit erfahrenen Füh-

rungskräften. Weitere Informationen unter: www.chr-hansen.com/de/career/working-at-chr-hansen

Meat Cracks: Fleisch-technologisches Know-how gefragt

Die Meat Cracks Technologie GmbH in Mühlen entwickelt und produziert Gewürzmischungen, Starter- und Schutzkulturen sowie funktionelle Additive für die Fleischwarenindustrie. Die Mission der Ingredients-Experten: „Neben höchster Qualität geben wir unseren Kunden das Rüstzeug für moderne und marktführende Produkte an die Hand. So verschaffen wir Herstellern weltweit mit unseren innovativen Speziallösungen einen echten Technologievorsprung“, sagt Petra Grünecker, Leiterin der Marketingabteilung bei Meat Cracks. Beschäftigt sind derzeit Mitarbeiter in den Bereichen Produktion, Verwaltung, Qualitätsmanagement sowie Forschung und Entwicklung. Tragende Säule des 2001 gegründeten Unternehmens ist eine zuverlässig maximale Qualität aller Leistungen. Dies nimmt bei der Technologiebera-

tung seinen Anfang und reicht über detaillierte Rohstoffeingangsprüfungen bis hin zur Endproduktkontrolle. Die Produktion der Starter- und Schutzkulturen für die Herstellung von Salami und Rohschinken findet im hauseigenen Reinraum statt. In dieser fremdkeimfreien Umgebung werden neben der Produktion auch mikrobiologische Analysen, Test und Messungen zur Qualität und Wirksamkeit der Kulturen vorgenommen. „Wir stimmen jede Kultur auf den Punkt genau ab,“ so Grünecker. „Und in unserer Versuchsfleischerei bringen wir zusammen mit unseren Kunden neue Produkte von der Idee bis zur Marktreife.“

Viele Möglichkeiten für den Karriere-Start

Als dynamisch wachsendes, mittelständisches Unternehmen ist Meat Cracks immer auf der Suche nach talentierten Nachwuchskräften und Absolventen aus den verschiedensten Fachrichtungen. „Motivierte, aufgeschlossene und interessierte junge Leute haben bei uns viele Einstiegsmöglichkeiten, sei es über ein Praktikum, eine Assistenz Tätigkeit parallel zum Studium oder als Direkteinstieg nach dem Studium beziehungsweise mit einigen Jahren Berufserfahrung“, sagt der kaufmännische Leiter Markus Imbusch. Die angebotenen Positionen sind ausgesprochen vielfältig und hängen vom jeweiligen Studienabschluss ab. Für das Qualitätsmanagement, die Betriebsleitung, Forschung und Entwicklung sowie Produktentwicklung und technologischer Beratung im Kundenser-



Bunt, aber bitte natürlich? Geht es um neue Konzepte für Lebensmittel sind kreative Köpfe gefragt! Ob Zuckerwaren, Snacks oder Getränke – noch nie haben Trends die Entwicklung von Rezepturen so beeinflusst wie heute.



Fotos: © Meat Cracks

Ob in der Produktentwicklung, im Marketing oder im Vertrieb: Bei Meat Cracks sind Ideengeber und Teamplayer gefragt.



Authentizität ist das beste Erfolgsrezept

An der Arbeitsatmosphäre bei Meat Cracks schätzt Petra Grünecker vor allem die Dynamik und die

schaffen eine gute Koordinations- und Organisationsfähigkeit, aber auch Flexibilität, Motivation, Teamfähigkeit und Eigeninitiative“, sagt Grünecker. Absolventen auf dem Weg ins Berufsleben rät sie, sich ihre eigenen Stärken bewusst zu werden und darauf zu vertrauen. Getreu dem Motto: „Sei ehrlich zu dir selbst! Und du wirst den Spagat zwischen Berufsleben und Privatleben meistern“, ist sie überzeugt. Aus eigener Erfahrung weiß sie, dass dies in einem mittelständischen Unternehmen wie Meat Cracks gut gelingt. Wer sich gerne im Team engagiert, „bekommt bei uns die Chance auf individuelle Entfaltung. Sowohl in Deutschland als international.“ Schließlich liefert das Unternehmen seine Produkte in die ganze Welt. „Aktuell pflegen wir Geschäftsbeziehungen in 45 Ländern und dadurch halten wir ständig Kontakte zu Kunden rund um den Globus – sei es via Email, Telefon oder per Kundenbesuch“, wie Grünecker erklärt. Eine gute Basis, um im Job weiterzukommen. Das stetige Wachstum sowie der kontinuierliche Veränderungsprozess bieten die Möglichkeiten entsprechend seiner persönlichen Kompetenzen zu wachsen. Fachliche und persönliche Weiterentwicklung durch interne und externe Seminare garantiert. Weitere Informationen unter: www.meatcracks.de

vicecenter rekrutiert das Unternehmen insbesondere aus den Bereichen Wirtschaftsingenieurwesen Lebensmittelproduktion, Ökotrophologie, Lebensmitteltechnologie und andere verwandte Studiengänge mit einem starken Bezug zur Lebensmittelbranche. In Abhängigkeit von den Anforderungen der konkreten Stelle sind als Studienabschluss Bachelor, Master oder Diplom gefordert.

kurzen Entscheidungswege. Um hier bestehen zu können und um für die Herausforderungen in der Branche gewappnet zu sein, sind eine gute Auffassungsgabe, strukturierte Arbeitsweise und Freude an Tätigkeiten in einem umfangreichen Aufgabengebiet entscheidende Voraussetzungen. „Darüber hinaus braucht man neben einem grundlegenden Verständnis von den Naturwissen-

Einstiegsmöglichkeiten bei Meat Cracks

- Praktika: Produktentwicklung, Qualitätssicherung, strategische Produktion
- Bachelor-/Masterarbeiten: Produktentwicklung, Qualitätssicherung, strategische Produktion
- Assistent im strategischen Produktionsprozess
- Nationaler und internationaler Vertrieb
- Marketingassistent
- Betriebswirtschaftliche Mitarbeit
- Direkteinstieg in die Entwicklung
- Ausbildung: Fachkraft zur Lebensmitteltechnik, Kaufmann für Bürokommunikation, Industriekaufmann

Nestlé

Neugierig bleiben

„Auch einmal Querdenken“ ist ein Tipp, den Mentor Albrecht Vallendar Trainees gibt. Der weltweit größte Nahrungsmittelhersteller Nestlé, der in 194 Ländern mit mehr als 330 000 Mitarbeitern und über 400 Werken operiert, bietet dafür viele Chancen.

Albrecht Vallendar ist Technik-Verantwortlicher für den Bereich Nutrition und Health Science bei Nestlé Deutschland. Er ist in dieser Funktion nicht nur zuständig für die Sicherheit seiner Mitarbeiter, sondern auch für die Qualität und zeitgerechte Herstellung der Produkte, deren wettbewerbsfähige Kosten, sowie Nachhaltigkeit und Compliance. Nach verschiedenen Stationen in der Vliesstoff-, chemischen und Milchindustrie kam er 2007 zu Nestlé als Werkleiter. Seit 2012 ist er in Frankfurt für die Nutrition und Health Science-Werke zuständig. Zu seinen vielen Aufgaben gehört auch, für Trainees im technischen Bereich als Mentor zu fungieren. „Die Trainees haben so einen Ansprechpartner, der sie coacht und ihnen Input und Feedback gibt“, so Vallendar. Dabei hat er es mit Studienabsolventen unterschiedlicher Fachrichtungen zu tun.

Unterschiedliche Funktionen und Stationen

Gesucht werden für den technischen Bereich bei Nestlé Kandidaten aus dem Ingenieurwesen wie z. B. aus der Verpackungs- oder Verfahrenstechnik, dem Maschinenbau, der

Lebensmitteltechnik, aber auch Wirtschaftsingenieure. Während des zweijährigen Trainee-Programms, das sie durchlaufen, lernen sie verschiedene Produktionsstätten kennen und haben unterschiedliche Funktionen zu erfüllen – auch in cross-funktionalen Bereichen: „Ein Verpackungsingenieur kann so auch einmal Projekte im Bereich Supply Chain bearbeiten“, resümiert Vallendar. Die fünf Schwerpunkte Verpackungstechnik, Qualität, Engineering, Produktionstechnik sowie Operations Excellence werden den Trainees angeboten. Sie können bei der Optimierung von Anlagen und Prozessen in jeweils ihrem Schwerpunkt mitwirken und so Erfahrung und Fachwissen generieren.

Flexibel aufgebautes Trainee-Programm

Sebastian Busche ist Ingenieur der Verfahrenstechnik und seit eineinhalb Jahren Trainee bei Nestlé. Um nach dem theoretischen Part, der ihm an der Universität vermittelt wurde, in die Praxis hineinschnuppern zu können, bewarb er sich bei dem international agierenden Konzern Nestlé. Nach einem knapp zwei Monate dauernden Onboarding durchlief er viele verschiedene Stationen und erfüllte unterschiedliche Rollen. Er war in verschiedenen Werken unter anderem in Hamburg, Rheinland-Pfalz und NRW und wird nun noch ein paar Monate ins Allgäu gehen. Er wurde in die Projektarbeit eingebunden und half dort bei der Anschaffung und Einbringung neuer Anlagen und er war in der Instandhal-

Sebastian Busche (links) ist Ingenieur der Verfahrenstechnik und seit eineinhalb Jahren Trainee bei Nestlé. Neben ihm: Florian Haible, Ingenieur für Investment Projekte.



v.l.n.r.: Georgios Vaskantiras (Maintenance Ingenieur), Albrecht Vallendar (Category Technical Manager) und Christian Bäckerbauer (Teamleiter Verpackung) bei einem Besuch an der neuen Dosenlinie in Biessenhofen.

tung und der Prozessoptimierung tätig. „Die unterschiedlichen Stationen halfen mir bei der Orientierung“, so Busche. Reizvoll seien die Aufgaben alle gewesen, da er es immer mit Menschen zu tun hatte, die sich gut auskannnten. „Das Trainee-Programm ist sehr flexibel aufgebaut, um immer dort eingesetzt werden zu können, wo Bedarf besteht.“

Fachübergreifender Support

Unterstützt wurde er von Mentoren, Coaches und einem Paten, der für die Nachwuchskräfte immer aus dem Vorstand von Nestlé Deutschland kommt. Um die Chance zu bekommen, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, sind die Paten aus einem anderen Bereich. „Mein Pate ist der Vorstand Sales“, erklärt der 28-jährige. „Zudem gibt es viele Schulungsmöglichkeiten, was einem viele Chancen eröffnet.“

Weiterkommen bei Nestlé

„Diese Chancen gilt es zu nutzen. Trainees sollten die Initiative ergreifen“, rät Albrecht Vallendar. Außerdem wünscht er sich von Bewerbern, dass sie auf Ergebnisse fokussiert sind, bereit sind Verantwortung zu übernehmen und Teamarbeit als way-of-working betrachten. Authentisch, kommunikativ und hartnäckig sollten die Bewerber außerdem sein. „Den Status-quo zu hinterfragen und out-of-the-box zu denken hilft Trainees auf ihrem weiteren Weg erfolgreich zu bleiben bei Nestlé.“





IN JEDEM TOFFIFEE STECKT EIN GEHEIMNIS: **UNSERE GANZE INGENIEURSKUNST.**

Christian S., Ingenieur Verfahrenstechnik

Mehr über Ihre Perspektiven und
alles über uns erfahren Sie unter
www.storck.de/karriere

STORCK

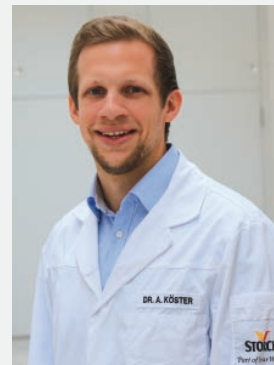
Wir entwickeln Freude

Toffifee merci nimm2 Knoppers Werther's Original RIESEN Dickmann's Mamba

AUGUST STORCK KG

Gutes Bauchgefühl von Anfang an

Storck und seine Marken wie merci, Toffifee oder Knoppers kennt jeder. Dank der hohen Produktvielfalt wie Schokolade, Gieß-, Präge- und Kaubonbons, Schaumküsse und Lollies sind bei dem familiengeführten Süßwarenunternehmen zahlreiche unterschiedliche Technologien im Einsatz. Ein abwechslungsreiches Arbeitsumfeld für Dr. Andreas Köster, Projektingenieur in der Verfahrenstechnik.



Dr. Andreas Köster

Die August Storck KG verfügt über eine lange Tradition...

Storck hat sich der Gründung 1903 zu einem der zehn größten Süßwarenhersteller weltweit entwickelt und ist noch immer in Familienbesitz. Inzwischen arbeiten über 6.000 Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens.

Was mögen Sie besonders an Storck und Ihrer Arbeit?

Das Schöne ist, dass die Produkte, die wir herstellen, vielen Menschen Freude bereiten. Fast jeder verbindet etwas mit den Storck-Marken, sei es Toffifee, merci, Werther's Original, Knoppers oder eine der anderen bekannten Marken.

Wie verlief Ihre Karriere bislang?

Im Anschluss an meinen Master bekam ich das Angebot in der Thermodynamik zu promovieren und beschäftigte mich in den folgenden Jahren mit der Vorhersage von Stoffdaten auf der Basis von numerischen Simulationen. Nach der Bearbeitung dieses sehr speziellen Themengebiets reizte es mich wieder in umfassenderen Projekten tätig zu werden, wodurch ich zur August Storck KG kam. Ich bin ganz klassisch über eine Stellenanzeige im Internet auf den Job aufmerksam geworden. Zuvor hatte ich die August Storck KG nicht als Arbeitgeber im Bereich der Verfahrenstechnik auf dem Schirm, aber die Stellenausschreibung hat mich sehr angesprochen.

Was sind Ihre aktuellen Aufgaben?

Als Projektingenieur in der Verfahrenstechnik beschäftige ich mich im

Allgemeinen mit der Auslegung von Verfahrensabläufen und Apparaten für die Herstellung von Zuckermassen. Dazu gehören auch mess- und regelungstechnische Aspekte. Im Anschluss an die Planungsphase begleite ich die Montage und kümmere mich darum, dass die Produktionsanlagen wie geplant laufen. Da ich mich noch in der Einarbeitungsphase befinde, assistiere ich im Moment einem erfahrenen Kollegen bei der Inbetriebnahme einer großen Produktionsanlage. Damit die Funktionsweise aus Sicht der Verfahrenstechnik sichergestellt werden kann, müssen verschiedenste Gewerke koordiniert und außerdem Kosten und Termine eingehalten werden.

Was hat Sie besonders überrascht?

Wenn man an einen Süßwarenhersteller denkt, dann kommen einem nicht unbedingt technisch anspruchsvolle und hochautomatisierte Produktionsanlagen in den Sinn. Ich war deshalb überrascht, so viele verfahrenstechnisch interessante Anlagen vorzufinden, in denen jede Menge Know-how steckt.

Warum haben Sie sich für Storck entschieden?

Bei meinen Bewerbungsgesprächen fiel mir gleich das gute Betriebsklima positiv auf, das mir sehr wichtig ist. Beide Gespräche waren wertschätzend und freundlich. Ich hatte also ein sehr gutes Bauchgefühl. Letztlich stimmten dann ebenfalls die vertraglichen Rahmenbedingungen.

Warum sollten sich Berufseinsteiger gerade in Ihrem Bereich bewerben?

Es handelt sich um eine verfahrenstechnisch sehr weitreichende Tätigkeit, da immer der ganze Prozess mit allen Bauteilen betrachtet wird. Das Produkt kann außerdem direkt bewertet und verkostet werden. Dank der hohen Produktvielfalt wie Schokolade, Gieß-, Präge- und Kaubonbons, Schaumküsse und Lollies sind bei Storck zahlreiche unterschiedliche Technologien im Einsatz – und das bietet ein spannendes und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld.

Wie war Ihr erster Tag im Unternehmen?

Sehr gut! Ich wurde sehr freundlich empfangen und direkt eingebunden. Die Einarbeitung war sehr strukturiert.

Welche Tipps geben Sie Jobeinsteigern in Ihrer Abteilung mit auf den Weg?

Jobeinsteiger sollten kommunikationsfähig und offen sein, da die verfahrenstechnische Projekte nur mit einer Vielzahl von Kollegen aus unterschiedlichsten Abteilungen durchführbar sind. Probleme alleine zu lösen ist fast unmöglich.



Kuchenmeister

Backen mit Begeisterung!



Was gefällt dir an deiner Arbeit am besten?

Allem voran begeistert mich die Abwechslung bei Kuchenmeister. Da-

Kuchenmeister... der Name ist bei uns Programm. Wir backen Kuchen und das seit mehr als 130 Jahren. In der 1884 in Soest gegründeten kleinen Handwerksbäckerei hat sich viel verändert. Heute arbeiten bei uns mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen und produzieren Kuchen, die in über 80 Länder weltweit exportiert werden. Neben den vielen Bäckern beschäftigen wir ebenso kreative Techniker, die selbst zeichnen und konstruieren sowie unsere Produktentwickler, die neue Kuchenkreationen zaubern. Im Bereich Forschung & Entwicklung verbindet sich handwerkliches Know-How von Bäcker- und Konditormeistern mit denen der Lebensmitteltechnologien. Dies sind nur einige Beispiele.

Du willst ein Teil davon werden? Du schätzt die Möglichkeiten und Herausforderungen eines mittelständischen Familienunternehmens? Dann freuen wir uns dich kennen zu lernen, so wie wir vor sechs Jahren unseren Kollegen Matthias Weber kennen gelernt haben. Warum er sich für Kuchenmeister entschieden hat und was man als Bewerber

mitbringen muss, erfährst du im folgenden Interview:

Wie bist du zu Kuchenmeister gekommen?

Durch meine backbegeisterte Mutter habe ich schon von klein auf beim alljährlichen Backen von Christstollen geholfen. Deshalb war nach meinem Lebensmitteltechnologie Studium schnell klar, dass ich mich am liebsten auf den Bereich Backwaren spezialisieren möchte. Nach kurzer Recherche bin ich dann auf eine Stellenbeschreibung von Kuchenmeister gestoßen.

Was für Aufgaben hast du bei Kuchenmeister?

Ich arbeite in der Abteilung Forschung & Entwicklung und beschäftige mich neben der Entwicklung von Neuprodukten auch mit der Weiterentwicklung bestehender Produkte. Zusätzlich dazu zählt auch die Unterstützung der Technik bei der Planung und Auslegung neuer Produktionsanlagen.

durch, dass ich mit vielen Unternehmensbereichen zu tun habe, sind die Aufgaben sehr vielseitig. Neben der Herstellung von Backwaren befassen wir uns auch mit der Entwicklung von Verfahren und deren technischer Umsetzung. Durch die Betreuung aller Werke ist meine Arbeit auch mit einer gewissen Reisebereitschaft verbunden. Zur Unternehmenspolitik gehört auch, dass jungen Mitarbeitern die Verantwortung übertragen wird und gute Entwicklungs- und Aufstiegschancen bestehen.

Was muss man als Einsteiger bei Kuchenmeister mitbringen?

Man darf keine Angst vor neuen Aufgaben haben. Man ist bei Kuchenmeister nie alleine und überwindet zusammen auch größte Herausforderungen. Wichtig ist auch, dass man ein guter Teamplayer ist und ein gewisses Durchsetzungsvermögen mitbringt. Wenn man Lust auf vielfältige Aufgaben hat, sowie eigenverantwortlich Projekte umsetzen möchte, dann ist man bei Kuchenmeister genau richtig.

Tradition, Nachhaltigkeit und Innovation!

Nutze die Chance bei uns nach dem Studium Praxiserfahrungen zu sammeln oder als Techniker m/w oder Meister m/w so richtig durchzustarten.

Zusätzlich bieten wir auch vielseitige Möglichkeiten für Bachelor- und Masterarbeiten und auch für Projektarbeiten im Bereich Technik, Automatisierung und Lebensmitteltechnik.



Backen ist unsere Liebe

Deine Vorteile bei uns:

- Vielfältige persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- Kurze Entscheidungswege
- Flache Hierarchien in einem mittelständischen, international erfolgreichen und inhabergeführten Familienunternehmen
- Arbeitgeberunterstützte betriebliche Altersvorsorge
- Eine hochmoderne Produktion und die neueste Technik

Kuchenmeister GmbH
Coesterweg 31, 59494 Soest

Personalabteilung | www.kuchenmeister.de | personal@kuchenmeister.de

BEGEISTERN SIE UNS

MIT MOTIVATION UND ENGAGEMENT

Für unsere Standorte in
Berlin, Lehrte, Teutschenthal und Osterweddingen

suchen wir
**Fach- und Führungskräfte in den Bereichen
Produktion, Engineering und Qualitätswesen.**

INFORMIEREN SIE SICH GERN ÜBER AKTUELLE STELLENANGEBOTE UNTER WWW.EDEKA-MINDEN.DE/KARRIERE

– Advertorial –

Backwaren von Schäfer's

Mut zur Innovation

Die Schäfer's Unternehmensgruppe richtet sich für die Zukunft aus. Dabei stellt die 100%ige EDEKA Tochter das komplette Bäckereisortiment selbst her. Mitarbeiter mit viel Energie für Neues werden gesucht.

Der Unternehmensverbund besitzt 750 Filialen und fünf Produktionsstandorte. Er beschäftigt rund 2800 Mitarbeiter. Einer von ihnen ist Oliver Buschak, Projektingenieur im Bereich Verfahrenstechnik und Projektierung. Er schätzt an Schäfer's den hohen Qualitätsanspruch, die Kundennähe und den Mut zur Innovation. „Bereits als ich in Lemgo Back- und Süßwarentechnologie studierte, kaufte ich gern bei der Schäfer's Filiale. Dort habe ich die hohe Qualität bereits kennengelernt. Irgendwie gab mir der dort gewonnene positive Eindruck den Anstoß, mich initiativ bei Schäfer's zu bewerben.“ Der gelernte Bäcker, der auf dem zweiten Bildungsweg

das Abitur machte und danach studierte, interessierte sich außerdem für das Unternehmen, da er wusste, dass ein großes Brötchen-Produktionswerk sowie ein automatisiertes Tiefkühl-Produktionslager in Osterweddingen geplant bzw. gerade in der Fertigstellung waren. „Gern wollte ich Teil dieses Riesensprojekts werden.“ Rund 75 Millionen Euro investierte EDEKA Minden Hannover in den Neubau auf ca. 14.400 m².

Jeden Tag Neues lernen

Oliver Buschak bewarb sich mit Erfolg. Heute organisiert er Arbeitsabläufe und optimiert verfahrens- und prozesstechnische Abläufe



in Abstimmung mit vielen unterschiedlichen Abteilungen wie der Technik, der Produktion oder der Qualitätssicherung. „Offene Kommunikation ist bei meiner Schnittstellenposition das A und O.“ Ihm gefällt es, ein Teamplayer zu sein. Wer hier interessiert und flexibel ist, bekomme jede Menge Entwicklungsmöglichkeiten. „Besonders spannend an meiner Arbeit ist, dass ich täglich Neues lerne.“ Und damit nicht genug: Oliver Buschak beginnt bald berufsbegleitend mit einem Master-Studiengang. Sein Ziel: „Nach dem Studium der Prozesstechnik möchte ich sehr gern Projekt- bzw. Abteilungsverantwortung bei Schäfer's übernehmen“, so Buschak.



Karriere im Packaging Valley? So läuft es bei Schubert

Weltmarktführer für Toploading

Die Welt der Verpackungsmaschinenhersteller hat ein Zentrum: das „Packaging Valley“, gelegen in Baden-Württemberg. Hier, in der Metropolregion nahe Stuttgart, finden sich auf engstem Raum über 40 Unternehmen, darunter zahlreiche Weltmarktführer. Einer von ihnen ist die Gerhard Schubert GmbH. Mit der frühen Entwicklung digitaler Verpackungsmaschinen mit standardisierten Baugruppen haben sich die Crailsheimer einen Wettbewerbsvorteil gesichert, der bis heute anhält. Ein Gespräch mit Dagmar Schubert, verantwortlich für die hauseigene Akademie, und Johannes Schubert, dem Enkel des Firmengründers, der alle Stationen zum „Schubertianer“ durchlaufen hat.



Fotos: @Schubert, Mareike Bähnsich

Dagmar Schubert und Johannes Schubert

Herr Schubert, dass man ohne Studium eine Karriere starten kann, hat Ihnen Ihr Großvater erfolgreich vorgelebt: Mit einer Mechanikerlehre in der Tasche und durch Engagement und Einfallsreichtum hat er vor 50 Jahren ein Unternehmen aufgebaut, das mit seinen Innovationen die Verpackungsbranche bis heute prägt. War dies auch Ihr Anstoß, eine Ausbildung im Familienbetrieb zu beginnen?

Johannes Schubert: Um ehrlich zu sein, es war gar nicht meine alleinige Entscheidung – es war der Wunsch meines Großvaters. Mein Vetter Peter und ich sind beide seinem wohlge-meinten Rat gefolgt und haben eine solide Ausbildung im eigenen Haus absolviert. Eine Entscheidung, die ich nicht bereue. Alles, was ich in meiner Ausbildung gelernt habe, kommt mir heute zugute und es macht Spaß, bei Schubert zu arbeiten.

Welche Stationen haben Sie in Ihrer bisherigen Laufbahn im Verpackungsmaschinenbau und im Unternehmen durchlaufen?

Johannes Schubert: Begonnen habe ich mit einer Ausbildung zum Industriemechaniker im Jahr 2008, gefolgt von einem Jahr in der End-Montage. Im Winter 2012 bin ich in die Projektleitung für das Verkaufs-gebiet Süddeutschland gewechselt, begleitet von Weiterbildungen in der Schweiz und Österreich. Die so gewonnenen Erfahrungen waren eine optimale Vorbereitung für ein großes Verpackungsprojekt in Großbritannien, das ich anschließend abwickeln durfte. Im Sommer 2015 habe ich Deutschland verlassen, um in Charlotte in North Carolina für unsere Tochtergesellschaft in den USA zu arbeiten.

Wenn Sie sich zurückerinnern: Was zählte zu den größten Herausforderungen in dieser Zeit?

Johannes Schubert: Der komplette Neustart in einem fremden Land ohne Familie, die mir sehr wichtig ist.

Arbeiten im Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinenbau

Der Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinenbau zählt mit über 22.000 Beschäftigten, 14 Milliarden Euro Umsatz und 84 Prozent Exportanteil zu Deutschlands Top-Branchen. Die Unternehmen liefern Anlagen „Made in Germany“, mit denen weltweit hochwertige Lebensmittel und Getränke verarbeitet werden. Die deutschen Hersteller entwickeln flexible Maschinensysteme, die auch bei hohem Durchsatz die vom Markt geforderten kurzen Reaktionszeiten bei steigender Produkt- und Verpackungsvielfalt realisieren. Nur mit Neuentwicklungen und dem Einsatz neuester Technologien wie maschinellem Sehen und kameragesteuerten Robotern lassen sich die Anforderungen nach hoher Leistung und Flexibilität erfüllen. Gleichzeitig bedarf es spezifischer Fachkenntnisse, um die Konstruktion der Maschinen auf die strengen hygienischen Anforderungen bei der Verarbeitung und Verpackung von Lebensmitteln abzustimmen.

In dieser Zeit habe ich mich kennengelernt – beruflich, und selbstverständlich auch privat.

Als Enkel des Firmengründers hatten sie bestimmt besondere „Hürden“ zu meistern...

Johannes Schubert: ...nein, die gab es für mich nicht zu überwinden. In der Lehrzeit habe ich wie alle Azubis mehrere Abteilungen durchlaufen und so alles über Verpackungsmaschinen und die internen Abläufe bei Schubert erfahren. Von meinem ersten Tag an im Unternehmen habe ich mich nicht als Juniorchef gesehen, sondern als Mitarbeiter, der kollegial und vor allem respektvoll mit seinen Kollegen umgeht. Mit diesem Verhaltenskodex bin ich bis heute sehr gut gefahren.

In Ihrer Ausbildung haben Sie die hauseigene Akademie zum „Schubertianer“ durchlaufen – was verbirgt sich hinter dem Begriff und wie spiegelt sich die Philosophie des familiengeführten Unternehmens in der Ausbildung wider?

Johannes Schubert: Es ist kaum zu beschreiben, man muss es erleben. Wir alle sind stolz ein Teil dieser großartigen Gemeinschaft zu sein, die wir bei Schubert haben. Der Teamgeist, das respektvolle Miteinander, und der Antrieb jeden Tag etwas besser zu werden, beschreibt es meiner Meinung nach ziemlich gut.

Frau Schubert, Sie sind verantwortlich für die Schulungsabteilung. Was sollten junge Menschen mitbringen, die sich für den Verpackungsmaschinenbau interessieren?

Dagmar Schubert: Wichtig ist, dass man sich im Vorfeld wirklich darüber informiert und Gedanken macht, wie man sich seinen späteren Beruf vorstellt. Das kann während eines Praktikums oder auch im Gespräch mit Personen, die in diesem Beruf tätig sind, geschehen. Das motiviert und gibt einem ein erstes richtiges Ziel vor Augen. Während der Ausbildung erweitert sich erfahrungsgemäß dieses Spektrum immer mehr und es lässt

sich herausfinden, was einem am meisten fasziniert, so dass der Beruf auch wirklich Spaß macht. Gemeinsam mit den Kollegen lassen sich die täglichen Herausforderungen in einem innovativen Unternehmen wie Schubert dann leicht bewältigen.

Vom Mechaniker zum Ingenieur – welche Möglichkeiten bietet Schubert Berufseinsteigern?

Dagmar Schubert: Zur Wahl stehen aktuell sieben Ausbildungsberufe und vier Studiengänge. Natürlich sind bei uns fast alle Ausbildungen eng mit der Technik verknüpft, das spiegelt sich auch im Angebot wider: Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Lagerlogistiker, Fachinformatiker für Systemintegration/Anwendungsentwicklung, Industriekaufleute sowie die dualen Studiengänge Elektrotechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik. Darüber hinaus unterstützt die Schubert-Akademie bereits im Vorfeld mit Praktika und umfassender Beratung bei der Auswahl des Berufes.

In der Montage im Crailsheimer Werk benötigen die „Schubertianer“ spezielle Expertise im Verpackungsbereich.





© Mareike Bähmsich

Aneinandergereiht und elektrisch verbunden: TLM-Linien von Schubert bringen es auf bis zu 15 und mehr Teilmaschinen.

Herr Schubert, mittlerweile sind Sie zurück aus den USA und wieder in Crailsheim tätig. Wie sieht ein typischer Arbeitstag für Sie aus?

Johannes Schubert: Meine Arbeitstage sind spannend und abwechslungsreich – kein Arbeitstag ist wie der andere. Mein Schwerpunkt liegt auf dem operativen Produktmanagement, die Schnittstelle zwischen unseren Kunden, dem Markt und unserem Betrieb. Am Kundennutzen orientierte Entwicklung ist eine meiner Hauptaufgaben.

Seit Januar 2017 verantworten Sie als Produktmanager das Flowmodul. Was verbirgt sich dahinter?

Johannes Schubert: Dabei handelt es sich um ein vollständig integriertes Schlauchbeutelaggregat. Das Flowmodul gehört zu unserem modularen TLM-Systembaukasten, der insge-

samt acht Komponenten umfasst. Aktuell kommt unsere Schlauchbeuteltechnologie zum Verpacken unterschiedlichster Produkte zum Einsatz, wie Schokoriegel, Kekse, Kuchen, Schokoladenfiguren, Joghurtbecher oder auch Eiscreme. Wir arbeiten derzeit intensiv an einer nie zuvor gesehenen Siegeltechnologie, die die Anwendung von Heißsiegelfolie auch für sensible Produkte möglich macht.

...ein hohes technisches Know-how ist also oberstes Gebot. Welches sind die entscheidenden Skills, über die Bewerber für Ausbildungsplätze oder dualen Studiengänge verfügen sollten?

Johannes Schubert: Man muss sich für Technik richtig begeistern können, denn diese begegnet einem bei Schubert in fast allen Bereichen.

Dagmar Schubert: Viele Mitarbei-

ter bei Schubert benötigen im Arbeitsalltag Expertise in der Robotik, aber auch in speziellen Bereichen wie Klebstoffe, Verpackungsmaterialien, Lebensmittelhygiene, Pharmazie und viele mehr. Genau deshalb hat Schubert eine eigene Akademie und ein umfassendes Weiter- und Fortbildungsprogramm entwickelt, das es seinen Mitarbeitern ermöglicht, die Karriereleiter im eigenen Unternehmen zu erklimmen.

Welche Weiterbildungs- und Qualifikationsmöglichkeiten stehen in der Akademie zur Auswahl?

Dagmar Schubert: Die Schubert-Akademie verfügt über ein breit gefächertes Weiterbildungs- und Qualifikationsangebot für alle Mitarbeiter der Gruppe. Vom weltweit abrufbaren Online-Sprachkurs über die technischen Fortbildungsprogramme bis hin zum

Studium ist hier alles dabei. Im Jahr 2018 sind über 50 Kurse im regulären Angebot, hinzukommen dann noch die auf den speziellen Bedarf der Mitarbeiter oder Abteilungen abgestimmten Seminare. Manchmal ergeben sich die Schulungsthemen auch aus dem Betriebsalltag heraus und werden je nach Bedarf angeboten.

Wie viele Praktika bieten Sie pro Jahr an?

Dagmar Schubert: Das kommt immer auf den Bedarf an, den uns die einzelnen Abteilungen mitteilen und somit Themen sowie Betreuer zur Verfügung stellen. Im Schnitt haben wir etwa zehn Studenten pro Jahr. Darunter gibt es aber auch Techniker, die ihre Abschlussarbeiten schreiben.

Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau und Elektrotechnik – wie unterscheiden sich die Anforderungsprofile an die Bewerber?

Dagmar Schubert: Die größte Hürde bei allen Studiengängen sind die Anforderungen in Mathematik und Physik. Dies ist bei den Ingenieurwissenschaften eine Grundlage, auf die Wert gelegt werden muss und der Bewerber sollte neben seinem Interesse an Technik gerade hier seine Stärke haben.

Johannes Schubert: Die Hochschulen geben sich alle erdenkliche Mühe, die Studenten bereits im Vorfeld mit Online-Kursen, Ferienkursen und Vorkursen zu unterstützen. Trotzdem ist es wichtig, dass sich die Bewerber darüber im Klaren sind, bevor sie ein solches Studium beginnen.

Welche Chancen bestehen nach einem Praktikum oder einer Abschlussarbeit?

Dagmar Schubert: Durch die enge Zusammenarbeit im Projekt merken wir sehr schnell, ob der Student oder Techniker zu uns passt. Die Zusammenarbeit wird dann häufig in einem Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt. Das hat natürlich für beide Seiten enorme Vorteile. Zu unserer Philosophie gehört, dass jeder Mitarbeiter, unabhängig von seiner Funktion im Unternehmen gefördert wird – weiter zu kommen steht dabei jedem offen. Prinzipiell ist alles möglich.

Weitere Informationen unter schubert-magazine.com/ausbildung/kontakt

foodjobs.de

Für die Menschen hinter den Lebensmitteln



Zeige, was in Dir steckt.
Den passenden Job findest
Du auf www.foodjobs.de.

KaTech Katharina Hahn + Partner GmbH

Neue Ideen gesucht

Die KaTech GmbH wächst dynamisch und bietet Berufseinsteigern vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten.

Die KaTech Katharina Hahn + Partner GmbH ist ein internationales, lebensmitteltechnologisches Unternehmen mit momentan rund 80 Mitarbeitern. Spezialisiert hat sich KaTech auf die Entwicklung von maßgeschneiderten Stabilisierungssystemen für die Lebensmittelindustrie. „Wir sind ein junges, stark serviceorientiertes und agiles Unternehmen mit einem sehr erfahrenen Team“, sagt Alexander Maeße, Head of Development. Hauptstandort in Deutschland ist inmitten der wunderschönen Altstadt Lübecks nahe der Ostsee. Töchter gibt es in England und Polen.

Maßgeschneiderte und kostenoptimierte Lösungen

Bedient werden eine Vielzahl nationaler und internationaler Hersteller von Milch-, Feinkost-, veganer und vegetarischer Produkte und seit Neuestem auch Backwaren. „Die individuellen Kundenbedürfnisse zu befriedigen, steht bei uns an erster Stelle. Sei es,

dass wir die Produkte unserer Kunden stetig mit ihnen zusammen verbessern oder an neue Anforderungen anpassen, Rezepturkosten senken oder neue Marktsegmente erobern.“ Dazu arbeitet KaTech eng mit den Lebensmittelherstellern zusammen. Da KaTech dabei intensive Einblicke in die individuellen Herstellungsprozesse und Rezepturen bekommt, beruht die Zusammenarbeit auf einem starken Vertrauensverhältnis. „Unser Ziel sind maßgeschneiderte und kostenoptimierte Lösungen, die es unseren Kunden ermöglichen, auf die schnell wechselnden Anforderungen des Marktes zu reagieren.“

Vielfältiges Portfolio

Das Besondere der KaTech GmbH ist daneben die Vielfältigkeit des Portfolios an Rohstoffen, mit denen gearbeitet wird. „Dadurch haben wir ein breites Know-how in den Bereichen Rohstoffsynergien, der Art und Weise der Anwendungen sowie den Technologien



und Prozessen im Herstellungsumfeld.“ Dabei werden im betriebseigenen, hochmodernen Technikum sämtliche Produktionsprozesse nachgestellt und Produktproben in kleinem Maßstab hergestellt.

Da KaTech sehr erfolgreich ist und kontinuierlich wächst, sucht es motivierte Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen des Unternehmens: in der Produktentwicklung, im technischen Verkauf und in der Produktion. „Ideal ist es, wenn unsere Neueinsteiger ein lebensmitteltechnologisches Studium abgeschlossen haben“, so Maeße.

Ganz nach Deinem Geschmack!

Du suchst ein Unternehmen mit starker Zukunftsausrichtung? Dein Ziel ist es, mit bedeutenden Lebensmittelherstellern auf nationaler und internationaler Ebene zusammenzuarbeiten? Die Herausforderung, auch mit Kunden anderer Kulturkreise zu arbeiten, nimmst Du gerne an?

Das klingt nach Dir und Du hast Interesse, uns kennenzulernen? Wir suchen stetig neue Menschen, die Teil unseres Teams werden und mit uns die Zukunft gestalten.

Informiere Dich direkt:
jobs@kpartner.com
www.katech.info



KaTech
Katharina Hahn + Partner



Auf Sie haben wir gewartet.

Bewerben Sie sich jetzt auf eine Stelle bei Bell Food Group

- mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten
- mit spannenden Aufgaben
- mit verantwortungsvollen Vorgesetzten
- mit einem modern ausgestatteten Arbeitsumfeld
- mit attraktiven Vergütungen, Sozialleistungen und Vergünstigungen

Kommen auch Sie in unser engagiertes Team und teilen Sie mit uns die Leidenschaft für beste Fleisch-, Wurst-, Seafood- und Convenience-Produkte. Weitere Infos und offene Stellen finden Sie unter: www.bellfoodgroup.com/karriere



Unternehmen der Bell Food Group



**BELL
FOOD
GROUP**



– Advertorial –

Bell Food Group

Voneinander lernen

Adrian Gubser ist stellvertretender Leiter Einkauf Non-Food der Gastro Star AG und 24 Jahre jung. Wie ihm in relativ kurzer Zeit diese steile Karriere gelang, beschreibt er im Interview.



Wie haben Sie es geschafft, sich so schnell bei der Gastro Star AG nach oben zu arbeiten?

Adrian Gubser: Die Gastro Star AG ist ein rasch expandierendes Unternehmen. Ich konnte mich aktiv einbringen bedingt durch viele betriebsinterne Veränderungen.

Ihr Erfolg basiert demnach auf dem Erfolg des Unternehmens – ein wenig Zufall und viel Eigeninitiative?

So können Sie das sagen.

Wie ist die Gastro Star AG einzuordnen?

Die Gastro Star AG ist ein Teil der Eisberg Gruppe, die wiederum zur Bell Food Group AG und somit zu Coop gehört. Wir operieren also inmitten eines international agierenden Konzerns und profitieren von einem internationalen Netzwerk, in das auch die Gastro Star AG ihr Wissen einbringen kann. Die unterschiedlichen Unternehmen können so laufend voneinander profitieren.

Wie sieht also Ihr daily business aus?

Wir sind immer auf der Suche nach den besten Lieferanten, wobei ich der Ansprechpartner der Eisberg Gruppe für Ausschreibungen für beispielsweise Verpackungsmaterialien bin. Es ist uns daran gelegen mit unseren Lieferanten langfristige Verträge auszuhandeln. Wir arbeiten bei der Verpackungsentwicklung eng mit unseren Kunden zusammen und stehen im täglichen Kontakt mit unserer Produktion und vieles mehr.

Wie kam es dazu, dass Sie bei der Gastro Star AG eingestiegen sind und wie verlief ihre Karriere?

Ich habe mit einer Lehre zum Lebensmitteltechnologien begonnen. Mein Chef sprach mich damals an, ob ich mir vorstellen könnte, als Sachbearbeiter in den Einkauf zu wechseln. Da sich das Unternehmen in einem Umbruch vom eigenständigen Familienbetrieb zu einem Mitglied eines in-

ternationalen Konzern befand, boten sich mir schnell vielseitige Chancen. Ich war neugierig und interessiert und übernahm schließlich die Verantwortung für Verpackungsmaterialien.

Unterstützt Sie Ihr Arbeitgeber, um weiterhin voranzukommen?

Momentan bin ich zu 70 % angestellt und gehe an einem Tag und an zwei Abenden in der Woche an die Schule, um mein Studium der Betriebsökonomie fertig zu machen. Daneben belege ich Führungs-Workshops und andere externe Weiterbildungen. Letztlich sind es aber die Flexibilität und das Vertrauen der Gastro Star AG, die mich voranbringen sowie die Kultur, dass erfahrene Mitarbeiter neue unterstützen.

Welche Tipps geben Sie Jobeinstiegern mit auf den Weg?

Sprecht Bedürfnisse offen an, seid leistungsbereit und kommunikativ, seid flexibel, denn es kommt immer etwas anders, als man denkt!

Wo sehen Sie die Gastro Star AG in Zukunft?

Getreu unserer Vision „Gemeinsam an die Spitze“ wollen wir Leader der Branche bleiben und eine hohe Kundenzufriedenheit anstreben.

Perspektiven im Qualitätsmanagement

Der Foodprofiler

Qualitätsbeauftragte und Produktentwickler müssen ihre Rohstoffe genau im Blick haben: Die Versuchung für Betrüger, Produkte zu fälschen ist groß, wenn es sich um Lebensmittel mit spezieller Herkunft handelt. Ein typisches Beispiel: Spargel, der billig im Ausland eingekauft wird und hierzulande unter falschem Qualitätslabel vermarktet wird. Solchen Betrugereien wollen Lebensmittelchemiker künftig schneller auf die Schliche kommen – mit den Methoden des Food Profiling. Doch was macht ein „Foodprofiler“ eigentlich genau und wie wird man einer? Ein Gespräch mit Prof. Dr. Markus Fischer von der Hamburg School of Food Science.

Herr Fischer, Sie haben Lebensmittelchemie studiert, bezeichnen sich selbst aber als Foodprofiler.

Wofür steht diese Bezeichnung?

Lebensmittel können grundsätzlich anhand einer ausreichenden Anzahl valider und stabiler Biomarker eindeutig beschrieben werden. Wir bezeichnen dieses molekulare und submolekulare Muster als Food Profile. Die experimentelle Erfassung dieser Muster oder Profile bezeichnen wir als Food Profiling. Den Begriff gibt es schon seit einigen Jahren. Doch erst durch unser gleichnamiges Forschungsprojekt hat das Thema in jüngster Zeit stark an Präsenz in den Medien gewonnen.

Zudem kennt man den Ausdruck auch aus der Kriminalistik...

Der Foodprofiler hat allerdings mit dem Profiler aus der Kriminalistik, der im Gegensatz zu uns Profile von Tätern erstellt, nichts zu tun. Wir durchleuchten nicht die Gesetzesbrecher,

sondern die Lebensmittel, die von ihnen verfälscht werden.

Der Betrug mit Lebensmitteln ist ein zunehmend kritischer Aspekt in der Beschaffungskette der Lebensmittelindustrie...

Dabei umfasst die Problematik der Produktfälschung nicht nur die absichtliche Um- beziehungsweise Falschetikettierung von Billig- zu Premiumprodukten, sondern auch das Strecken mit minderwertigeren Bestandteilen. Wie im Falle von Olivenöl der Qualitätsstufe Extra Virgine, das mit minderwertigeren Ölen gestreckt wird. Ein weiteres Beispiel ist die Vermischung gentechnikfreier mit gentechnisch veränderter Ware.

Sind die klassischen Qualitätsbeauftragten in den Unternehmen ausreichend für diese Probleme gewappnet?

Angaben zu Authentizitätsparametern, wie zur geografischen oder

zur botanischen Herkunft und zur chemischen Identität von pflanzlichen Rohstoffen, lassen sich grundsätzlich durch Kontrolle von Frachtpapieren oder Rechnungen überprüfen. Doch bei geschickten kriminellen Manipulationen ist dieses Vorgehen nicht ausreichend. Sicherheit geben erst die hochauflösenden Screening-Verfahren des Food-Profilings. Dafür sind Lebensmittelchemiker mit der entsprechenden fachlichen Expertise erforderlich. Absolventen, die Vorkenntnisse in diesem Bereich haben, werden sicherlich gerne eingestellt.

Reicht ein hohes lebensmittelchemisches Know-how allein aus, um den Betrugern auf die Schliche zu kommen?

Genauso wichtig sind warenkundliche Kenntnisse sowie das Ver-





ständnis für apparative Techniken, wie etwa DNA-Sequenziermaschinen oder Spektrometer, und ein mathematisch-statistisches Talent für die Datenauswertung.

Welche Verfahren stehen beim Food Profiling derzeit im Fokus?

Um ein Food Profile zu erstellen, ist es zunächst erforderlich, Aussagen über die in einem Lebensmittel ablaufenden biochemischen Prozesse auch im Hinblick auf Wechselwirkungen mit der Umgebung zu treffen. Je nach

Fragestellung wird die Gesamtheit der DNA, der Proteine, der Stoffwechselprodukte und der Elementbeziehungsweise der Isotopenprofile analysiert. Die hierfür angewendeten Technologien – Genomics, Proteomics, Metabolomics und Isotopomics – basieren unter anderen auf DNA-Sequenzierungsverfahren oder spektroskopischen Methoden.

Das notwendige Know-how vermitteln Sie an der Hamburg School of Food Science im Rahmen des Studiums der Lebensmittelchemie...

Da Food Profiling ein zentrales Element unserer Forschung ist, werden die Studierenden schon während ihres Studiums an dieses Fachgebiet herangeführt. Darüber hinaus kön-

nen die Studierenden diese Expertise im Rahmen von Studien- und Doktorarbeiten weiter vertiefen.

Was sind mögliche Tätigkeiten für die Absolventen?

Lebensmittelchemiker sind grundsätzlich bestens geeignet für Positionen in Handelslaboratorien, in der Qualitätssicherung von Unternehmen sowie in der amtlichen Lebensmittelüberwachung. Neben der Zusammensetzung von Lebensmitteln spielt die Frage nach der Wirkung von Inhaltsstoffen eine zunehmende Rolle. Strategien zum Metabolic Profiling und zur gerichteten Erfassung ernährungsrelevanter Parameter mittels spektrometrischer Verfahren sind ebenfalls wichtige Säulen der Analytik und bieten weitere Tätigkeitsfelder für „Profiler“.

Foodprofiler können also vor allem in der Lebensmittelwirtschaft beruflich Fuß fassen...

Für die Unternehmen der Branche sind Qualitätssicherung und Verbraucherschutz sowie auch der Schutz vor unbeabsichtigter Verwicklung in Lebensmittelskandale essenzielle Voraussetzungen für den Erhalt ihrer Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit. Dafür braucht es Experten, die sich mit der klassischen Analytik, aber auch mit modernen Screening-Methoden auskennen. Allen voran die non-targeted Metabolomics-Technologien, wie die Kernresonanzspektroskopie und die Flüssigkeitschromatographie-Massenspektrometrie, werden derzeit für die unterschiedlichsten Untersuchungen nachgefragt.

Inwieweit profitieren Lebensmittelbetriebe von diesen Methoden?

Sie geben Aufschluss über die geographische Herkunft von Lebens-

mitteln und eignen sich, um die Produktionsweise zu bestimmen, und erlauben damit die Unterscheidung einer ökologischen von einer konventionellen Anbauweise. Sie sind allerdings auch dafür geeignet, chemische Veränderungen zu erkennen, die mit den klassischen gerichteten also hypothesengetriebenen Verfahren nur dann gesehen werden, wenn auch nach ihnen gesucht wird.

Kommen künftig noch weitere Verfahren dazu?

Soweit sich das heute absehen lässt, werden Genomics-Verfahren, wie das Next Generation Sequencing, künftig stärker in die Qualitätskontrolle integriert. So sind Lebensmittelproduzenten beispielsweise an der Unterscheidung von Fischarten oder Kakaosorten interessiert. Auf Basis der genetischen Information gibt das Food Profiling ihnen die dafür passende Methode an die Hand.

Weitere Informationen unter: www.food-profiling.org

Zur Person

Markus Fischer ist promovierter Lebensmittelchemiker. Nach der Habilitation in den Fachgebieten Lebensmittelchemie und Biochemie, die mit dem Kurt-Täufel-Preis ausgezeichnet wurde, übernahm er 2006 die Professur für Lebensmittelchemie und die Leitung des Instituts an der Universität Hamburg. Seit 2011 ist er Gründer und Direktor der Hamburg School of Food Science der Universität Hamburg. Seit 2016 leitet er das Competence Network Food Profiling.



“Ich gehe neue digitale Wege, um mit dem Konsumenten von morgen vernetzt zu sein.“

Pauline, Customer Development

BRIGHT FUTURE MADE BY YOU

Teil von etwas Großem werden und in die Welt bei Unilever eintauchen – das kannst Du sowohl im Rahmen eines Praktikums als auch in unserem Management-Nachwuchsprogramm, dem Unilever Future Leaders Programme!

Details zu unseren Angeboten für Studenten und Absolventen findest Du hier:

www.unilever.de/karriere

 [UnileverCareersDACH](https://www.facebook.com/UnileverCareersDACH)

 [unilevercareersdach](https://www.instagram.com/unilevercareersdach)



Unilever

Spaß daran, Dinge zu verändern

Möchtest du etwas in deinem Job bewegen? Besonders wichtig ist dem weltweit agierenden Konsumgüterhersteller Unilever unter anderem das Thema Nachhaltigkeit. Unilever beschäftigt weltweit über 161.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erzielte 2017 einen Umsatz von 53,7 Milliarden Euro.

Der international führende Konsumgüterhersteller Unilever vertreibt in über 190 Ländern Lebensmittel, Körperpflegeprodukte, Waschmittel und Haushaltsreiniger, die jeden Tag von rund 2,5 Milliarden Verbraucherinnen und Verbrauchern genutzt werden. Einige der weltweit bekanntesten und beliebtesten Marken wie Knorr, Bertolli, Lipton, Dove, Duschdas, Axe, Rexona, Coral, Langnese und Ben & Jerry's gehören zu Unilever. Besonderen Wert legt das Unternehmen bei der Produktion auf den schonenden Umgang mit der Umwelt. Außerdem verpflichtet sich das Unternehmen, die Vielfalt und Chancengleichheit der Mitarbeiter zu beachten. Ausschlaggebend für den großen Erfolg sind Flexibilität und globales Denken der Mitarbeiter, um schnell am Markt agieren zu können.

Flexibilität als wichtige Basis

Fabienne Maurer stellte ihre Flexibilität bereits mehrmals unter Beweis. Sie begann bei Unilever vor zwölf Jahren und durchlief in den darauffolgenden Jahren unterschiedliche Be-

reiche beispielsweise Recruiting, Marketing oder Logistik. Einige Zeit verbrachte sie im Ausland. Danach wechselte sie das Unternehmen und kam Anfang 2018 wieder zurück als Talent Advisor und rekrutiert Talente für die Supply Chain. „Seitdem beschäftige ich mich intensiv mit dem Thema Digitalisierung.“ Die Personaler sind eng im Austausch mit anderen Funktionen und stark in die digitale Transformation eingebunden. Digitale Interviews, Bewerbungsgespräch mit onlinebasierten Anwendungen, bei denen der Kandidat das Gespräch per Webcam aufzeichnet, digitale Bewerbungsprozesse und Kandidatenpools sowie Netzwerke ersetzen teilweise den klassischen Bewerbungsprozess und den herkömmlichen Ablauf. „Es werden langfristig Kontakte zu Kandidaten aufgebaut und neue Plattformen genutzt, um mit potenziellen Mitarbeitern in Verbindung zu treten.“ Unilever sucht kontinuierlich nach Talenten für das Marketing, den Verkauf, die Supply Chain oder den Einkauf. Darüber hinaus sucht das Unternehmen nach Lebensmittel-technikern, Labormitarbeitern oder Mechanikern für die Produktionsstandorte.

Der Berufseinstieg mit einem Praktikum

Unilever bietet vor allem für Studierende der Wirtschaftswissenschaften oder aber technischen Studiengänge kontinuierlich spannende Praktika. „Auch ergibt sich manchmal aus dem Praktikum eine Bachelor- oder Masterarbeit.“ Viele Praktikant-



ten nutzen darüber hinaus die Möglichkeit, sich im Anschluss für das Unilever Future Leaders Programme zu bewerben. Sarah Dubbert ist seit fast zwei Jahren Supply Chain Unilever Future Leader. „Ich konnte in dieser Zeit durch Rotationen unterschiedliche Einblicke in die Supply Chain bekommen. Ich war im Werk sowie in der Landesorganisation und habe zudem eine Station im Ausland verbracht.“ Die Dauer der Einsätze variiert zwischen sechs und neun Monaten. „Das ist eine optimale Zeit, um in anspruchsvolle Projekte tiefer einsteigen zu können“, so Sarah Dubbert. Obwohl bei der Projektbearbeitung stets ein Mentor bzw. ein Line Manager sowie Kolleginnen und Kollegen greifbar sind, werden die Future Leader durchaus ab und zu ins kalte Wasser geworfen. „Durch das eigenverantwortliche Arbeiten von Anfang an, habe ich enorm viel gelernt und bin über mich hinausgewachsen.“

„Werte, hinter denen ich stehen kann“

Bewerbern gibt sie zum einen den Tipp, sich bereits vorab mit dem Unilever Future Leaders Programme auseinander zu setzen und empfiehlt ihnen die Chance zu nutzen, Dinge maßgeblich zu verändern. Sarah Dubbert teilt abschließend mit: „Ich freue mich, dass ich nun einen Job ausübe, bei dem ich Dinge verändern kann und der mir Spaß macht in einem Unternehmen, hinter dessen Werten ich voll und ganz stehen kann.“



Fabienne Maurer (links) und Sarah Dubbert

Vier Siegeszüge der Wissenschaft

Klimawandel und Rohstoffknappheit, eine wachsende Weltbevölkerung und veränderte Konsumgewohnheiten stellen die Lebensmittelindustrie vor große Herausforderungen. Um die Versorgung der Weltbevölkerung sicherzustellen, kommt es mehr denn je auf innovative Technologien an. Wie sieht die Produktion im Jahre 2030 aus und wie werden wir uns ernähren? Vier Trends, mit denen Wissenschaftler und Ingenieure die Food-Branche revolutionieren wollen.

Trend 1: Pflanzliche Proteine für eine sichere Versorgung

Viele der neuen Technologien werden eingesetzt, um Lösungen für die weltweit knappe Nahrungsmittelversorgung zu entwickeln. Den Trend dahinter bezeichnen die Marktforscher von Mintel als „Sieg der Wissenschaft“. Ein Aspekt dieses weltweiten Trends greifen Forscher auf, die auf der Suche nach pflanzlichen Alternativen für tierisches Protein sind. Ihr Motiv: Einen Ersatz für die ressourcenintensive Massentierhaltung zu finden, um die Grundversorgung einer wachsenden Weltbevölkerung langfristig mit hochwertigem Eiweiß zu sichern. Hinzu kommt: In Deutschland ernähren sich nach aktuellen Schätzungen momentan etwa 700.000 Personen vegan, Tendenz steigend. Gemeinsam mit den Produktentwicklern der Branche wollen die Wissenschaftler deshalb vegane Lebensmittel auf den Markt bringen, die den Originalen geschmacklich in Nichts nachstehen. Neben der biologischen Wertigkeit ist dabei die Verdaubarkeit ein

wichtiges Qualitätskriterium. Beides lässt sich durch spezielle Herstellungsverfahren und die gezielte Kombination pflanzlicher Proteine steigern.

Das Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung IVV hat zum Beispiel eine Methodik entwickelt, die es erlaubt Lupinensamen als Basis für einen proteinhaltigen Sport-Drink als Alternative zu Molkegetränken zu verwenden. „Wir entwickeln und optimieren Herstellungsverfahren, bei denen traditionelle Methoden mit neuen Inhaltsstoffen kombiniert werden. Auf diese Weise entstehen neue und nachhaltige Nahrungsmittel“, erklärt Raffael Osen, Projektleiter am Fraunhofer IVV. Und die Süßlupine ist nicht die einzige Pflanze, auf die die Forscher ihre Aufmerksamkeit richten. Auch andere Hülsenfrüchte könnten als Grundlage für proteinhaltige Produkte dienen. „Gerade regionale Pflanzen wie Erbsen oder auch Bohnen haben großes Potenzial“, so Osen. Sollte die Arbeit Erfolg haben, dürften bald weitere vegane Produkte am Markt folgen.

Trend 2: Für jeden die richtige Ernährung

Selbstoptimierung ist ein weiteres Schlagwort, das unsere Zukunft prägen wird. Glaubt man der Trendstudie „Wie is(s)t Deutschland 2030?“ von Nestlé, wird es künftig eine große Auswahl an Lebensmitteln geben, die individuell auf den persönlichen Bedarf zugeschnitten sind. Befeuert wird diese Idee von Ernährungswissenschaftlern, die sich einer noch jungen Disziplin verschrieben haben: der Nutrigenomik. Sie will das Zusammenspiel von Ernährung, Genen und chronischen Erkrankungen lösen, um jedem Verbraucher persönliche Ernährungsvorschläge und individuelle Services zu unterbreiten. Prof. Dr. Christian Sina vom Institut für Ernährungsmedizin am Universitätsklinikum in Schleswig-Holstein sieht in diesem Bereich eine Zukunftstechnologie, die vor allem für Produktentwickler in der Lebensmittelindustrie einige Herausforderungen bereithält. Zusammen mit dem Lübecker Start-Up perfood berät er die Food-Branche bei der Entwicklung neuer Personali-

sierungskonzepte. Um die Gesamtheit der Stoffwechselprodukte im Körper zu bestimmen, kommt hierbei neben Daten zum individuellen Mikrobium die Metabolomanalyse zum Einsatz. Ergänzt durch die Ergebnisse einer kontinuierlichen Blutzuckermessung können so schon heute personalisierte Ernährungsempfehlungen getroffen werden.

Trend 3: Arbeiten mit selbstlernenden Assistenten

Die Fortschritte in der Digitalisierung vollziehen sich gegenwärtig mit rasanter Geschwindigkeit und neue Technologien verändern schon jetzt die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten. Experten gehen davon aus, dass die Arbeit der Zukunft stärker maschinenzentriert und weniger menschenzentriert sein wird. Viele menschliche Tätigkeiten in der Produktion sollen künftig Machine-Learning-basierte Systeme übernehmen – werden die Menschen in der Smart Factory also überflüssig und die Maschinen das Kommando übernehmen? Wenn es nach Andre Schult vom Fraunhofer IVV in Dresden geht, lautet die Antwort: Nein! Der Wissenschaftler glaubt zwar, dass autonomen Systemen in Zukunft eine große Bedeutung für die Wirtschaft zukommen wird. Doch statt den Menschen zu ersetzen, verleihen sie der menschlichen Arbeitskraft einen höheren Wirkungsgrad, beispielsweise bei der Produktion und Verpackung von Lebensmitteln. Im Zentrum seiner Forschungen steht das selbstlernende Assistenzsystem SAM, das er und sein Team für diesen Einsatzzweck entwickeln. Es soll Bediener befähigen zukünftig

selbst Fehler zu erkennen und eigene Lösungsvorschläge einzubringen – und das in einem immer komplexer werdenden Prozessablauf. Schult gibt Einblick in diese nahe Zukunft: An einer cloudbasierten Verarbeitungsmaschine werden Schokoladenriegel in Papier eingeschlagen. Die Bediener müssen für einen störungsfreien Ablauf sorgen. SAM unterstützt die Mitarbeiter, indem es Anlagenzustände und Bedieneraktionen beobachtet und erfolgreiche Lösungsstrategien abspeichert. Wenn eine Störung mehrmals aufgetreten ist, erkennt SAM diese wieder und kann dem Bediener Hinweise zur Ursache und Lösung geben. So kann die Produktion mit der Maschine umgehend wieder fortgesetzt werden. Das selbstlernende Assistenzsystem nutzt den Erfahrungsschatz des gesamten Unternehmens und stellt dieses Wissen allen Mitarbeitern in Echtzeit weltweit zur Verfügung – eine wichtige Hilfe für einen fehlerfreien Produktionsablauf in der Smart Factory.

Trend 4: Einsatz additiver Technologien im Maschinenbau

Die heutige Lebensmittelvielfalt in den Supermärkten stellt die Ver-

packungsmaschinenbauer vor große Herausforderungen. Der Trend geht in Richtung kleinere Losgrößen, die innerhalb kürzester Zeit in den Einzelhandel kommen. Die Konstrukteure reagieren darauf mit hochflexiblen Anlagen, die mit den unterschiedlichsten Füll- oder Verschleißsystemen ausgestattet sind und sich unkompliziert auf andere Produkte oder Packmittel umstellen lassen.

Egal ob es sich um Kartonaufrichter, Toploader, Sideloaders, Verschleißer, Verdeckler oder Sammelpacker handelt: Für moderne Verpackungsmaschinen und hochdynamische Roboter sind flexible und leichte Werkzeuge unverzichtbar. Diese Werkzeuge sind häufig individuell an das Produkt angepasste Unikate. Die Vorteile sieht Marcus Schindler, verantwortlich für die Teilefertigung beim Verpackungsmaschinenbauer Gerhard Schubert in Crailsheim, vor allem in der optimierten Funktion und dem reduzierten Gewicht der Bauteile. „Heute werden bei uns viele Werkzeugkomponenten oder sogar ganze Werkzeuge im 3D-Druck-Verfahren hergestellt“, so Schindler. Durch die additive Fertigung verändern sich viele der ursprünglichen

Rollen im gesamten Prozess. „Die Konstruktion erhält mehr Prozessverantwortung als zuvor“, gibt der Experte ein Beispiel. Schon heute habe der 3D-Druck im Prozesskostenvergleich zu konventionellen Herstellverfahren häufig die Nase vorn. Dennoch: 3D-Druck funktioniert nicht ohne menschliches Know-how: Für die additive Fertigung werden Prozessingenieure, Applikationsingenieure, Konstrukteure und Softwareingenieure gesucht.



© microphoto1 - stock.adobe.com



Weltweit führender Anbieter von PEF-Anlagen für die Lebensmittelindustrie



Als angehender Lebensmitteltechnologe, Bioverfahrenstechniker oder vergleichbarer Qualifikation garantieren wir Ihnen bei Elea den Umgang mit einer wortwörtlich spannenden Technologie. Fertigen Sie Ihre industrierelevante Abschlussarbeit bei uns in der Forschung und Entwicklung und sammeln Sie wertvolle Erfahrungen in einem international agierenden und wachsenden Unternehmen.

Elea Technology

Hochspannung ist angesagt!

Sie sind motiviert, teamfähig und arbeiten gerne in der angewandten Forschung in einem jungen, dynamischen Team? Bei Elea erwartet Studenten, Berufseinsteiger und -Umsteiger der Umgang mit einer innovativen Technologie.

Die Hochspannungstechnologie von gepulsten elektrischen Feldern (PEF; englisch für Pulsed Electric Fields) verändert Zellstrukturen in pflanzlichen Rohstoffen wie z. B. in Kartoffeln oder in Fleisch ohne das Einbringen von Chemie oder Zusatzstoffen. Säfte werden schonend haltbar gemacht. Die Lebensmitteltechnologie nutzt die Auswirkungen auf die Zellstrukturen, um Prozess- und Qualitätsziele zu verbessern. Elea hat ihren Sitz in Quakenbrück bei Osnabrück in Niedersachsen und vermarktet seit ihrer Gründung im Jahr 2012 PEF-Anlagen für die lebensmittelverarbeitende Industrie. Weltweit wurden bereits mehr als 100 Anlagen in der Getränke-, Lebensmittel- und Forschungsindustrie installiert.

Studenten gesucht

Eine von Eleas größten Abteilungen ist das R&D Department, das sich ganz auf die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung konzentriert. Hier ist der berufliche Einstieg besonders häufig über eine vorhergehende Abschlussarbeit zu erreichen. Nationale und internationale Studenten, idealerweise mit lebensmitteltechnologischem, biotechnologischem oder verfahrenstechnischem Hintergrund, können sich auf die zweimal pro Jahr ausgeschriebenen Projekte für Abschlussarbeiten bewerben. Bis zu acht Studenten pro Jahr können ausgewählt werden.

Unterschiedliche Forschungsschwerpunkte

Projektbeispiele sind der Einfluss der gepulsten elektrischen Felder auf das Trocknungsverhalten von Erdbeeren, Mangos, Karotten oder anderen Früchten und Gemüsen. Diverse Trocknungsarten wie Gefrier-, Mikrowellen oder konventionelle Trocknung sowie

entsprechende Prozess- oder Qualitätsziele werden untersucht. Kartoffel- und Gemüse-Chips oder Pommes-Herstellung sowie Saft, Wein- oder Milchproduktion sind weitere Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkte aus denen Studenten auswählen können. Grundsätzlich besteht Industrierelevanz.

Wissenschaftliches Arbeiten mit Mentoren

Jeder Student bekommt einen erfahrenen Mentor zugewiesen, der richtungsweisend agiert. Hauptaugenmerk liegt jedoch auf der selbstverantwortlichen Projektbetreuung. Projektvorstellungen auf Konferenzen, monatliche Projektbesprechungen auf Englisch, Teilnahme an gemeinsamen Events und die enge Zusammenarbeit des gesamten R&D Teams runden Eleas Studentenprogramm ab. Das Konzept geht auf! Elea wurde 2017 und 2018 bei der Praktikantenstudie der Lebensmittelbranche von foodjobs.de in die TOP 25 gewählt!

Elea befindet sich im Wachstum

Für engagierte Studenten bietet sich nach ihrem Abschluss die Möglichkeit übernommen zu werden. Begleitet wird jeder R&D



©Aileen Rogge

Dr. Claudia Siemer erklärt das PEF-Prinzip an einer Behandlungszelle für Saft

Mitarbeiter von R&D Managerin Dr. Claudia Siemer:

Praxisnahe Forschung betreut vom Profi

„Bereits während meines Biotechnologiestudiums an der TU Braunschweig, habe ich mich mit der Technologie der gepulsten elektrischen Felder beschäftigt. Durch einen Zufall kam ich für die Masterarbeit ans Deutsche Institut für Lebensmitteltechnik (DIL e.V.) und an die PEF Technologie. Der PEF Prozess und dessen Anwendung haben mich von Beginn an fasziniert. Ich schätze die angewandte und vor allem praxisnahe Forschung. Nach der Promotion im Jahr 2014 an der TU Berlin in Kooperation mit dem DIL, konnte ich bei Elea die Stelle der R&D Managerin und an der Hochschule in Osnabrück eine Lehrtätigkeit übernehmen. Meine Erfahrung gebe ich gerne an Studenten weiter und betreue sie bei ihren Abschlussarbeiten in der R&D Abteilung. Ich begleite sie wissenschaftlich fundiert auf ihrem individuellen Weg und behalte dabei die Anforderungen des Berufslebens im Blick.“



Versuche an der PEF Pilot Anlage im Technikum

©Aileen Rogge

„Internationaler Vertrieb ist Teamsport“

Internationale Lieferanten bei einem global agierenden Rohstoffspezialisten zu betreuen, heißt viel unterwegs zu sein. So wie Maximilian Voss. Der BWLer ist Hamburger durch und durch. Doch als Key Account Manager Supply bei Bösch Boden Spies ist der 37-Jährige in der ganzen Welt zu Hause. Ein Gespräch über ein Aufgabengebiet für kommunikationsstarke Teamplayer mit viel Freude am Reisen.

Herr Voss, Sie sind studierter Betriebswirtschaftler und haben als gelernter Außenhandelskaufmann zuvor Kunden in der Papierbranche betreut. Heute arbeiten Sie als Key Account Manager Supply bei Bösch Boden Spies. Wie war der Start als Quereinsteiger?

Angefangen habe ich bei Bösch Boden Spies vor zehn Jahren im Vertrieb für Konzentrate, Pürees und Tiefkühl-Produkte für die europäische Lebensmittelindustrie. Mit der wachsenden Erfahrung in den Vertriebsmärkten wurde mir auch Verantwortung für die Lieferantenbetreuung übertragen – das hat mir nochmal eine ganz neue Perspektive erschlossen, nämlich unsere Lieferanten und damit unsere Produkte noch einmal ganz anders zu verstehen. Heute bin ich sowohl im Vertrieb als auch auf der Lieferantenseite aktiv.

Wie würden Sie Ihren Aufgabenbereich beschreiben?

Es ist ein abwechslungsreicher Job, in dem ich ständig neu gefordert werde. Das Wichtigste ist die Kontaktpflege zu unseren Lieferanten. Wir sprechen, schreiben, skypen über Preise, Ernteaussichten, Verfügbarkeiten, Rohstoffspezifikationen und noch vieles mehr. Als Key Account Manager Supply bin ich das Sprachrohr des Lieferanten zu unserem Vertriebsteam. Ich Sorge einerseits dafür, dass das Team immer Bescheid

weiß und bespreche andererseits mit den Lieferanten die Strategie und die Umsetzung des Jahresbudgets, definiere neue Projekte und welche Produkte die Kunden aus der Lebensmittelindustrie mit den Rohstoffen entwickeln.



©Maximilian Voss

Viel unterwegs: Maximilian Voss betreut Lieferanten aus den USA und Chile, Costa Rica sowie aus Ecuador und Peru.

Wie häufig sprechen Sie mit den Rohstoffproduzenten?

Wie oft wir uns sprechen, ist stark saisonabhängig. In der Hochsaison sehr häufig, in anderen Phasen dann etwas seltener. Mit manchen Lieferanten spreche ich persönlich, mit anderen läuft viel per E-Mail. Natürlich Sorge ich dafür, dass ich meine Lieferanten regelmäßig persönlich sehe, um genau zu wissen, was sie gerade bewegt und wohin wir mit den Produkten steuern. Im Austausch entwickeln wir Ziele und Strategien, so können wir gemeinsam wachsen und

unsere Präsenz in Europa stärken. Deswegen nimmt dieser Austausch in meinem Tagesgeschäft einen großen Teil ein.

Wann haben Sie das letzte Mal einen Lieferanten besucht?

Vor kurzem besuchte ich gemeinsam mit einem Lebensmittelproduzenten einen unserer Lieferanten für Saftkonzentrate. Hierbei ging es insbesondere um Proanthocyanidine in Cranberries – eine pflanzliche Substanz, die unterschiedliche Vorteile für Gesundheit und Vitalität bietet. Davor habe ich ein Kundenaudit in Ecuador und Peru bei unserem Maracuja-Lieferanten begleitet.

Wie wichtig sind diese Treffen?

Durch meine Besuche vor Ort lerne ich mehr als die reine Vertriebsseite kennen. Das ist sehr wichtig, um die örtlichen Gegebenheiten, Prozesse und Herausforderungen des Lieferanten zu verstehen. Dadurch lassen sich Projekte gemeinsam besser voranbringen und ich kann dieses Wissen an unsere Key Account Manager Sales weitergeben, damit diese unsere Kunden optimal beraten.

Aus Ihrer persönlichen Sicht:

Es lohnt sich, den Beruf des Key Account Manager Supply auszuüben, weil...

...ich so die Möglichkeit habe, die Erfolge von zwei Firmen nachhaltig zu beeinflussen. Zudem bietet der Job

Wie ist die Ernte ausgefallen und was steht als nächstes an? Um das zu besprechen, sind Key Account Manager Supply häufig bei den Lieferanten zu Besuch.

©Eigueta Photography - stock.adobe.com



eine große Varianz an verschiedenen Aufgaben, die einen täglich auf unterschiedliche Art und Weise fordern. Ein wichtiger Teil meines Jobs ist es, intern und extern mit ganz unterschiedlichen Menschen und Berufsgruppen zu sprechen, Interessen zu vermitteln und Lösungen zu finden.

Was muss man unbedingt mitbringen, um in einem Beruf mit internationalen Aufgaben erfolgreich zu sein?

Man sollte offen sein für Neues sowie für andere Menschen und Kulturen. Auch Flexibilität und die Bereitschaft zum Reisen sind wichtige Voraussetzungen. Wer gerne analysiert, konzipiert, Lösungen erarbeitet, verhandelt und vor allem kommunikativ ist, wird an diesem Job sehr viel Freude haben.

Wie wichtig sind Food Trends für Sie?

Auf Basis von Verbrauchertrends entwickeln wir bei Bösch Boden Spies Ideen für neue Produkte, die wir der verarbeitenden Industrie in Europa zur Verfügung stellen. So verhelfen wir unseren Lieferanten zu neuen Absatzchancen. Auch sie sind gefordert, Rohstoffe zu entwickeln, die zu den Trends passen. Bei diesem Prozess

unterstützen wir sie als Key Account Manager Supply maßgeblich.

Kommen wir noch auf die Firmenphilosophie von Bösch Boden Spies zu sprechen! Was macht das Arbeiten dort so besonders?

Als Familienunternehmen legen wir großen Wert auf das Miteinander. Werte wie Tradition und Innovation, Loyalität und Qualität sowie Neugier und Internationalität werden gelebt und sind im Arbeitsalltag sehr präsent. Wir sind ein organisch wachsendes und dabei sehr dynamisches Unternehmen. Ich und meine Kollegen können Verantwortung übernehmen und jeder für sich mit dem Unternehmen und den Aufgaben wachsen. Unsere tägliche Arbeit im Team ist sehr kooperativ und von Offenheit und Transparenz geprägt.

Welche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen?

Üblicherweise fangen bei uns neue Kollegen im Vertrieb und nicht auf der Lieferantenseite an. Wie bei mir kann dann ein nächster Schritt im Unternehmen die zusätzliche Verantwortung als Key Account Manager Supply sein. Eine andere Variante ist es, sich konsequent auf Vertriebs-

aufgaben zu konzentrieren und hier mehr und mehr Verantwortung zu übernehmen. Einsteiger fangen als Junior Key Account Manager Sales an und entwickeln sich über den Key Accounter weiter in Richtung Global Key Accounts.

Haben Sie abschließende Tipps, wie der Einstieg in Ihre Branche gelingt? Welche Eigenschaften sollte man mitbringen und worauf muss man sich einstellen?

Die Lebensmittelindustrie ist eine sehr dynamische Branche. Das gilt sowohl für Beschaffungsmärkte als auch für die Konsumentenprodukte. Wer neugierig bleibt und offen für Neues ist, ist hier genau richtig. Ständig wechselnde Herausforderungen zum Beispiel durch Ernteschwankungen, Verfügbarkeiten und Anforderungen von Industrie und Verbrauchern fordern die Flexibilität und Lösungsbereitschaft des Einzelnen. Doch, wer einmal in die Lebensmittelbranche gewechselt ist, geht so schnell nicht wieder – die Produkte und Entwicklungen sind einfach zu spannend. Außerdem macht es mir persönlich Spaß, wenn ich im Supermarkt ein Produkt mit Zutaten von meinem Lieferanten sehe.



©CRAZYMEDIA - stock.adobe.com

Die Arbeitswelt im Wandel

Karriere, was heißt das für mich?

Karriere macht man eben, am besten erklimmt man die einzelnen Stufen zielstrebig und klar. Klingt doch logisch, denn heißt es nicht, dass Aufstieg eng verknüpft ist mit dem Willen, die Karriereleiter möglichst steil hinaufzusteigen?

Umgangssprachlich verbinden viele Menschen mit Karriere den erfolgreichen Aufstieg im Beruf, eine positive Entwicklung und vielfach den sozialen Aufstieg. Eine Bedeutung also, die bereits in der ursprünglichen französischen Bedeutung *carrière* = Laufbahn angelegt scheint. Doch mit dem gesellschaftlichen Wandel tritt das Bemühen um eine individuelle Work-Life-Balance in den Vordergrund, die den bewussten Umgang mit Arbeitsumfang, Arbeitszeiten und Arbeitsort zum wichtigen Bestandteil der Karriere macht.

So bedeutet Karriere schon lange nicht mehr „je mehr Mitarbeiter desto besser“. Etabliert hat sich längst, dass Erfolg und Anerkennung nicht nur in der klassischen Führungslauf-

bahn zu finden sind, sondern auch im Expertendasein, in der so genannten Fachlaufbahn. Mitunter gelingt es Studenten mit dem Praktikum, sich im beruflichen Alltag zu erproben und so ihre Stärken, Schwächen oder ganz einfach ihre Vorlieben kennenzulernen, um sich dann bewusst für den passenden Karriereweg zu entscheiden. Zumal sich in der heutigen Wissensgesellschaft das Verständnis von Führung und Expertentum grundlegend verändert hat. Fest steht: Karriere ist für jeden anders.

Willkommen in der VUKA-Welt

Kunden und Märkte verändern sich so schnell wie nie zuvor, hinzu kommt die exponentielle Entwicklung neuer

Technologien. Wir befinden uns in einer VUKA-Welt, die geprägt ist von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität.¹ Alles ist instabil und kann sich von jetzt auf gleich ändern, es herrscht Ungewissheit und Unklarheit, überall gibt es Verknüpfungen und Abhängigkeiten, die nicht mehr zu überblicken sind. Dies führt zu unzureichenden und mehrdeutigen Informationen, sodass Entscheidungen nur schwer zu treffen sind.

Herausforderungen für die Lebensmittelwirtschaft

In dieser sich rasant verändernden Umwelt ist die Hauptaufgabe der Unternehmen in der Foodbranche, dass die Lebensmittel immer sicherer, haltbarer und innovativer werden. Fortschreitende Digitalisierung, Trends wie Convenience 3.0, New Flavoring, De-Processing (der Wunsch der Ver-

Jobrotation, Job Enlargement und Job Enrichment

Bei der **Jobrotation** wechseln die Mitarbeiter regelmäßig – oder zeitlich begrenzt – auf eine andere Position oder in eine andere Funktion. Beim **Job Enlargement** handelt es sich um eine Erweiterung der Aufgaben auf dem gleichen Anforderungsniveau. Beim **Job Enrichment** hingegen verändert sich auch die Qualität der Aufgaben, beispielsweise erhält ein Mitarbeiter größere Verantwortungsbereiche.

¹ Der Begriff VUKA leitet sich von dem englischen VUCA ab (Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity) und wurde Anfang der 1990er Jahre vom amerikanischen Militär geprägt. VUKA beschreibt die Zustände in Kriegsgebieten, in denen nichts vorhersehbar ist.

braucher nach natürlichen Herstellungsverfahren und Lebensmitteln) und steigender Wettbewerb² stellen immer wieder neue Anforderungen an die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen. Die Kundenbedürfnisse verändern sich, sie werden individueller und anspruchsvoller hinsichtlich Qualität oder Preis. Neben gesellschaftlichen Trends spielt die demografische Entwicklung eine große Rolle. Die Menschen werden älter, parallel steigt der Anteil der Singles. Aus Geburtenrate, Lebenserwartung und Zuwanderung prognostiziert das Statistische Bundesamt ab 2020 eine drastische Abnahme der Erwerbstätigen in Deutschland. Ab 2060 soll etwa jede dritte Person 65 Jahre oder älter sein. Produkte in kleineren Verpackungseinheiten, mit mehr Gemüse oder Convenience werden schon heute bevorzugt. Durch die Fitness- und Gesundheitswelle stehen Proteinnahrung und vegane Ernährung ganz oben.

Wie bestehen Unternehmen in der VUKA-Welt?

Diese sich schnell verändernden Rahmenbedingungen haben einen enormen Einfluss auf die Unternehmen mit ihren Menschen und damit auf die Arbeitswelt und deren Möglichkeiten, Karriere zu gestalten. So gibt es beispielsweise bei einem der größten internationalen Systemanbieter für die nahrungsmittelverarbeitende Industrie mit weltweit ca. 17.000 Mitarbeitern nur noch vier Führungsebenen unter dem Vorstand. Die Qualität der Produkte ist das A und O, innovative und komplexe Lösungen werden in Projektarbeit von Experten entwickelt, um individuelle Kundenlösungen schnell bereitzustellen.

² Vgl. Food Report 2017 und 2018, Hanni Rützler, Wolfgang Reiter



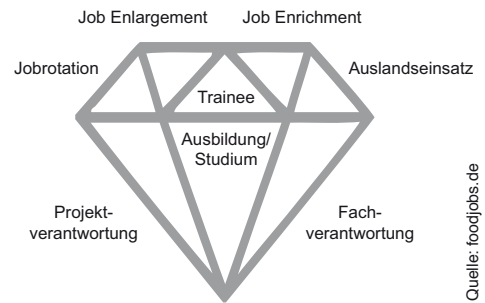
Führungslaufbahn

Eine flachere Organisationsstruktur mit nur zwei Stufen zwischen sich und dem CEO (Produktmanager → Business-Unit-Leiter → Board) findet sich bei einem weltweit führenden Hersteller, Vermarkter und Anbieter Technologie-basierter natürlicher Ingredients für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Für die 6.500 Mitarbeiter des Unternehmens erfolgt Aufstieg vertikal durch Jobrotation und Job Enrichment. Der einzelne Mitarbeiter erhält deutlich mehr Freiräume, selbst Berufseinsteiger nehmen auf diese Weise früher und schneller Verantwortung wahr. Karriere bedeutet spürbare – weil unmittelbare – Einflussnahme im Unternehmen.

Abschied von klassischen Karrierewegen?

Das Führungsverständnis ist im Wandel. Führung unter Unsicherheit bestand schon immer, da es um Menschen geht, deren Verhalten nicht immer vorhersehbar ist. Hinzu kommt die VUKA-Umwelt, denen Führungskräfte ausgesetzt sind. Es gilt Mitarbeiter zu fördern und sie zu motivieren.

Die fortschreitende Digitalisierung führt zu Veränderungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Nur wer sich diesen Veränderungen schnell anpasst, wird überleben. In hoch modernen Unternehmen wird Führung nicht mehr an eine Person



Fachlaufbahn

gekoppelt, sondern als „agile Rolle“ verstanden. Die Führungskraft stellt Teams zusammen, leitet und entwickelt diese. Sie wird zum Teamentwickler und „Kümmerer“ der Teammitglieder, hier wird nicht miteinander, sondern füreinander gearbeitet, das Gruppenergebnis zählt. Parallel verändern Unternehmen ihre Organisationsstruktur und bauen Hierarchien ab, um Entscheidungen schneller herbeizuführen und damit schneller auf Marktveränderungen zu reagieren. Es drängen junge Unternehmen mit neuen Geschäftsmodellen und Netzwerken auf den Markt der Nahrungsmittelindustrie. Sie alle suchen zunehmend Experten mit Spezialwissen. Trotz zunehmender Digitalisierung kommt es mehr und mehr auf den einzelnen Menschen und seine Fähigkeit, den neuen Herausforderungen zu begegnen, an. Der Mensch an sich, sein Tun und seine Handlungsfähigkeit erhalten eine höhere Bedeutung. Das Arbeitsleben ist zu lang, um sich zu quälen. Das Wichtigste ist die Freude an der Arbeit, ihre angemessene Entlohnung und dass sie sinnstiftend ist. Was heißt nun Karriere für mich? Eine Frage, die nur jeder für sich selbst beantworten kann. Fest steht, wer in seiner beruflichen Laufbahn Veränderungen gegenüber offen ist, kann Chancen ergreifen und wird sich persönlich weiterentwickeln.

Autorin: Bianca Burmester

Quelle: foodjobs.de

Unser Buch-Tipp für Sie!

Herausgeber DLG e.V.

DLG-Qualitätsatlanten für Käse und Fischerzeugnisse

Sensorische Fehler – Mögliche Ursachen – Technologische Lösungen



Qualitätsfehler in Lebensmitteln lassen sich meist durch sensorische Verkostungen wahrnehmen. Woher kommen diese Fehler und wie lassen sie sich technologisch vermeiden oder ausschalten? Der **DLG-Qualitätsatlas für Fischerzeugnisse** und der **DLG-Qualitätsatlas für Käse** geben dem Leser einen Überblick über alle gängigen sensorischen Fehler dieser Produktgruppe, listet mögliche Ursachen auf und hilft Fachkräften dabei, Prozesse in der Produktherstellung oder Produktentwicklung so anzupassen, dass die Fehler abgestellt und in Zukunft vermieden werden können.

DLG-Qualitätsatlas für Fischerzeugnisse
2018, 140 Seiten, mit farbigen Abbildungen, Hardcover
978-3-7690-0847-0, 69,90 €

DLG-Qualitätsatlas für Käse
2018, 248 Seiten, mit farbigen Abbildungen, Hardcover
978-3-7690-0848-7, 69,90 €

Diese Bücher und viele weitere interessante Titel erhalten Sie unter:
www.dlg-verlag.de/shop



Verlag

DLG-Verlag GmbH
Eschborner Landstraße 122 · 60489 Frankfurt am Main
Tel. 06123 9238-263 · Fax 06123 9238-262
dlg-verlag@vertriebsunion.de

Studie: Darauf achten Personaler im Lebenslauf

Die Abschlussnoten von Lehrstellenbewerbern und Hochschulabsolventen haben für Personaler nach wie vor eine hohe Relevanz. Daneben sind aber auch andere Fähigkeiten sehr gefragt, wie eine Studie des ifo-Institutes herausgefunden hat.

Demnach halten 89 Prozent der befragten Personaler bei Bewerbern um eine Lehrstelle die Mathe-Note für wichtig, 86 Prozent die EDV-Kenntnisse und 81 Prozent die Deutsch-Note, gefolgt von Praktika (74 Prozent). Bei Bewerbern mit Hochschul-Abschluss sind EDV-Kenntnisse sogar für 96 Prozent und



©mas3r - stock.adobe.com

Praktika für 94 Prozent wichtig, gefolgt von Sprachkenntnissen (83 Prozent).

Im direkten Vergleich zwischen zwei Bewerbern ist zudem ein Mix aus Wissen und sozialen Fähigkeiten entscheidend. Bei einem Experiment mit erfundenen Lebensläufen von Lehrstellen-Bewerbern reagierten Personalleiter besonders positiv

auf ein soziales Ehrenamt, wenn alle anderen Faktoren vergleichbar waren. „Für die Wahrscheinlichkeit, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, hatte soziales Engagement ungefähr so viel Gewicht wie andert-halb Abschlussnoten besser zu sein“, so ein Autor der Studie. Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von 579 deutschen Personalleitern.

Fremdsprachen gehören fest zum Arbeitsalltag

44 Prozent der deutschen Arbeitnehmer nutzen in ihrem Beruf Fremdsprachen. Die unangefochtene Nummer Eins der Fremdsprachen in deutschen Büros ist Englisch, gefolgt von Französisch und Russisch. Das ergab eine Umfrage der Job-Plattform Indeed. Unter den Befragten benötigen im Job 97 Prozent die englische, 19 Prozent die französische und 12 Prozent die russische Sprache, dicht gefolgt von Spanisch mit 11,3 Prozent, Türkisch mit 8,5 Prozent sowie Italienisch mit 7,2 Prozent. Eine weiter aufstrebende Business-Sprache ist Chinesisch mit immerhin 4,5 Prozent.

Eingesetzt werden die Fremdsprachenkenntnisse in erster Linie in

der Korrespondenz mit Kunden, wie 56 Prozent der Befragten angaben. Aber schon an zweiter Stelle steht der Austausch mit internationalen Kollegen (47 Prozent), deutlich vor der Kommunikation mit Dienstleistern (22 Prozent). Die häufige Nutzung im Arbeitsalltag zeigt: Für viele Arbeitgeber ist es von großer Bedeutung, wie sicher ihre Mitarbeiter vor allem die englische Sprache beherrschen. Mehr als die Hälfte der Umfrageteilnehmer (55 Prozent) gaben an, dass sie sich im Englischen sicher fühlen, nur 12,4 Prozent sind hingegen unsicher bis sehr unsicher.



©kamasigns - stock.adobe.com

Interview

„Die Branche punktet mit Vielseitigkeit“



©Stefanie Sabet

Stefanie Sabet

Drei Fragen an Stefanie Sabet, Hauptgeschäftsführerin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG)

Frau Sabet, was macht die Unternehmen der deutschen Ernährungsindustrie als Arbeitgeber so einzigartig?

Die Ernährungs- und Genussmittelindustrie ist extrem abwechslungsreich. Ich kenne keine andere Branche die eine derartige Vielfalt bieten kann und täglich Millionen von Menschen mit dem versorgt, was sie zum Leben brauchen. Vom Start-Up bis zum Großkonzern, von süß bis salzig, von regional bis global, High-Tech bis Handwerk - die Lebensmittelproduktion in Deutschland bietet tolle Beschäftigungsmöglichkeiten. Und natürlich spielen Werte und Nachhaltigkeit in der Branche eine wichtige Rolle, angesichts sich ständig wandelnder Konsumbedürfnisse, komplexer Lieferketten und

einer steigenden Ressourcenknappheit tragen die Unternehmen und ihre Mitarbeiter viel Verantwortung. Jährlich kommen 40.000 neue Produkte auf den Markt und werden 1.000 Unternehmen gegründet, die Digitalisierung verändert Prozesse zusehends – das zeigt wie dynamisch die Branche sich entwickelt.

Der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte ist hart. Welche konkreten Vorteile bietet die Ernährungsindustrie im Vergleich zu anderen Branchen?

Auch hier punktet die Branche mit Vielseitigkeit – die Ernährungs- und Genussmittelindustrie bietet eine Vielzahl von Berufsbildern im ernährungstypischen, kaufmännischen oder technischen Bereich. Neben

Fachkräften für Lebensmitteltechnik findet man daher auch Industriekaufmänner und -frauen sowie Maschinen- und Anlagenführer. Moderne Studiengänge wie Lebensmittelmanagement und das große Angebot an Traineeprogrammen bieten Akademikern Chancen. Insgesamt gibt es für alle Qualifizierungen Beschäftigungsmöglichkeiten, wodurch die Branche besonders den Einstieg ins Berufsleben für interessierte Bewerber einfach macht. Zudem ist die Durchlässigkeit in der Branche und Wertschöpfungskette sehr groß, so sind Karrierechancen in dem weit verzweigten Netzwerk der gesamten Lieferkette möglich.

Wem empfehlen Sie eine Karriere in der Ernährungsindustrie? Welche Fähigkeiten sollten Nachwuchskräfte mitbringen?

Freude an Essen und Genuss sind natürlich Grundvoraussetzung. Aber Spaß beiseite: Nachwuchskräfte sollten Interesse für natürliche Rohstoffe und Technik sowie eine hohe Kundenorientierung mitbringen. Eine gute Anpassungsfähigkeit ist von Vorteil, denn die wechselnden Trends und die zunehmende Digitalisierung fordern einen immer aufs Neue heraus.

Info

Die Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG) wurde im Jahr 1977 gegründet. Sie ist der sozialpolitische Spitzenverband der Deutschen Ernährungsindustrie. Der ANG sind die neun Landesverbände der Ernährungsindustrie und derzeit vier Fachverbände angeschlossen. Die Ernährungsindustrie umfasst hierbei von Kleinunternehmen bis hin zum internationalen Großkonzern alle Hersteller und Verarbeiter von Genuss- und Lebensmitteln in Deutschland.

Weitere Informationen unter: www.ang-online.com

Sensorik-Stifte und Zubehör zur Aromaschulung

7 Sensorik-Stifte-Sets, mit bis zu 10 Aromareferenzen sowie begleitende Sensorik-Karten, die eine Eigenschaftsbeschreibung der jeweiligen Geruchsreferenz beinhalten



Zur Qualifizierung sensorischer Prüferpanels ist das regelmäßige Training des Geruchsgedächtnisses mittels standardisierter Geruchsreferenzen ein wesentliches Element. Die Auswahl der Aromen in den Sensorik-Stiften beruht auf wesentlichen Aroma-Deskriptoren im DLG-Grundlavokabular Sensorik und Aromareferenzen in der DIN EN ISO 8586 und der DIN ISO 22935-1.



Die Sensorik-Stifte sollen die häufig aufwändige labor-technische Probenvorbereitung vereinfachen und die regelmäßige Aromenschulung unterstützen.

Jedes Set enthält 10 Sensorik-Stifte (Ausnahmen Set 6 und 7) sowie begleitende Sensorik-Karten, die eine Eigenschaftsbeschreibung der jeweiligen Geruchsreferenz beinhalten. Die Kombination der codierten Sensorik-Stifte mit der jeweiligen Sensorik-Karte bietet vielfältige Einsatzmöglichkeiten zur Basisschulung, Auswahlprüfung oder dem fortlaufenden Paneltraining: Sowohl gestützt als „Aroma-Memory“ oder ungestützt (ohne Offenlegung der Referenzen) über die Codierung.



www.DLG.org



Sensorik-Stifte-Set 1: € 209,-
Auswahlprüfung nach DIN EN ISO 8586 inkl. MwSt.
blumig-fruchtig-pflanzlich

Deskriptoren: Essig, Jasmin, Veilchen, Rose, Banane/ Eisbonbon, Kokos, Zitrone, Pfefferminze, grasig/grün, pilzig, Champignon

Sensorik-Stifte-Set 2: € 209,-
Auswahlprüfung nach DIN EN ISO 8586 inkl. MwSt.
röstig-tierisch-würzig

Deskriptoren: gegrillte Zwiebel, buttrig/Butter, ranzige Butter, Anis, Bittermandel, Gewürznelke, Knoblauch, Thymian, Vanille, Zimt

Sensorik-Stifte-Set 3: € 219,-
TOP 10 Lebensmittelfehlaromen inkl. MwSt.

Deskriptoren: ammoniakalisch, medizinisch, pappig/kartontartig, Kork, Kartoffel gekocht, muffig/schimmelig/modrig, fäkalisch/Schweinstall, faulig, fischig, ranzige Butter

Sensorik-Stifte-Set 4: € 219,-
Auswahlprüfung Molkereiprodukte nach DIN ISO 22935-1 inkl. MwSt.

Deskriptoren: ammoniakalisch, Essig, Orange, Zitrone, grasig/grün, pilzig/Champignon, Karamell, ranzige Butter, Vanille, muffig/schimmelig/modrig

Sensorik-Stifte-Set 5: € 229,-
Aromareferenzen tierisch-würzig, streng, deftig inkl. MwSt.

Deskriptoren: pilzig/Champignon, Eber, fäkalisch/Schweinstall, fettig/nach Hähnchen, Räucherrauch, Thymian, Knoblauch, Kümmel, gegrillte Zwiebel, muffig/schimmelig/modrig

Sensorik-Stifte-Set 6: € 235,-
Aromareferenzen tierisch - Eber, fäkalisch inkl. MwSt.

Deskriptoren: fäkalisch/Schweinstall, Eber in fünf verschiedenen Konzentrationen

Sensorik-Stifte-Set 7: € 259,-
Aromareferenzen tierisch - Fehleromen inkl. MwSt.

Deskriptoren: ammoniakalisch, muffig/modrig, grasig/grün, Eber, fäkalisch, faulig/schwefelig, fettig/nach Hähnchen, fettig/ranzig/Fritierfett, ranzig/fettig/“cold store“

Unsere Sensorik-Produkte sowie umfangreiches Zubehör finden Sie unter www.dlg-verlag.de/shop/

Endlich eine echte Karrieretechnance

Als ich bei Sander anfang, habe ich gleich gespürt: Hier bin ich richtig. Endlich angekommen. Was für ein Glück, dass ich in einem so tollen Team arbeite! Gemeinsam lösen wir viele anspruchsvolle und spannende Aufgaben. Ich merke Tag für Tag, dass ich genau die richtige Entscheidung getroffen habe: Meine Arbeit wird hier wertgeschätzt und ich werde optimal gefördert.



EINFACH GUTES ESSEN

www.sander-gruppe.com/karriere