

DLG Karriere-Guide

Food | FoodTec | Handel



Genussexperten gesucht

Multisensorische Skills & technisches Know-how

KI managen, aber richtig

Alles für den digitalen Werkzeugkasten

Smart und revolutionär

Neue Technologien im Kurzportrait

Was bin ich wert?

Clever das Gehalt verhandeln

Kompetent in Future Food

Entwicklungen, Trends und Qualifikationsbedarfe
in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie



Foodie mit Zukunfts- vision gesucht

Was dich bei uns erwartet:

100 % Bio. 100 % Sinn. Wir stehen für echte Werte – und für eine Branche, die Zukunft gestaltet.

Starte deine Karriere in folgenden Fachbereichen:

Category Management / Einkauf

Logistik / Fuhrpark

Marketing

Einzelhandel / Vertrieb

IT / Projektmanagement

Finanzbuchhaltung

Werde Teil der Bio-Bewegung.

Bewirb dich jetzt und gestalte mit uns die Zukunft des Lebensmittelhandels.

jobs.biomarkt.de



dennree

DAS
BIO-ORIGINAL
SEIT 1974.

Future Food: Dein Jobmenü der Zukunft

Ernährung ist alltäglich – und doch ändert sie sich gerade fundamental. Die Lebensmittel- und Getränkeindustrie erlebt einen tiefgreifenden Wandel, der von drei zentralen Entwicklungen geprägt ist: gesündere und nachhaltigere Konsumgewohnheiten, digitale Transformation in der Produktion und der intelligente Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Gleichzeitig gewinnt die Rolle des KI-Managers an Bedeutung. Dr. Philipp Schlenkhoff vom AI Transformation Institute erklärt, warum Unternehmen jetzt Kompetenzen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz aufbauen müssen – und welche Aufgaben auf die nächste Generation von Fachkräften warten (Seite 28).

In der Produktion wiederum ziehen smarte Sensoren ein. Sie überwachen jeden Arbeitsschritt, liefern Echtzeitdaten in die Cloud und machen durch maschinelles Lernen Wartungsprozesse planbarer. Wer in dieser digitalen Revolution anpackt, gestaltet aktiv die Zukunft einer ganzen Branche (Seite 34).

Die Nachfrage nach natürlichen Extraktten wächst – ebenso wie der Bedarf an Ingredients-Spezialisten, die Aromen und Geschmackslösungen entwickeln. Das eröffnet Studierenden und Young Professionals spannende Karrierechancen, ihre multisensorischen Fähigkeiten mit technischem Know-how zu verbinden (Seite 22).

Nutzt eure Chance – die Lebensmittelindustrie sucht kluge Köpfe mit Mut zur Innovation.

Viel Erfolg wünscht

Guido Oppenhäuser
Chefredakteur DLG-Karriere-Guide



Inhalt

Magazin	4
----------------	---

Studie

Wie hoch ist die Vergütung für Praktika in der Food-Branche?	10
--	----

Job-Barometer

Karriere im Supply-Chain-Management	12
Billia: Vom Trainee zum Vertriebsvorstand	14
Kompetent in Future Food	18
Bühne frei für die Genussexperten	22

Neue Berufe

KI managen, aber richtig	28
Qualitätsmanager 2.0	30

Neue Technologien

Smart und revolutionär	34
------------------------	----

Internationale Karrieren

Internationales Trainee-programm bei Dr. Oetker	38
---	----

Karriere-Tipps

„Was bin ich wert?“ So verhandelst Du Dein Gehalt clever	40
--	----

Advertiser: Givaudan, GNT, Haribo, Hochland, Kaufland, Meggle, Naarmann	
--	--

Impressum

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

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

Redaktionsleitung: Guido Oppenhäuser, g oppenhaeuser@dlg.org

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

Fotos: DLG, stock.adobe.com, Firmenfotos

Anzeigen: Kai-Uwe Busch, k.busch@dlg.org

Herstellung: Daniela Schirach, DLG-Verlag

Grafik: Petra Sarow, München

Druck: Strube Druck & Medien GmbH, Felsberg

Top 25 Arbeitgeber für Praktikanten

Was macht für Praktikanten der Lebensmittelbranche den perfekten Arbeitgeber aus? Ist das Gehalt wirklich alles? Antworten liefert die Gehaltsstudie von foodjobs.de, die jetzt bereits zum zwölften Mal in Folge erschienen ist.

Der Erfolg des Praktikums wird vor allem durch spannende und auslastende Aufgaben erzielt, bei denen das Hintergrundwissen aus dem Studium angewandt wird. Die Studierenden möchten gerne ein vollwertiges Teil des Teams sein und sich gänzlich in den Arbeitsprozess einbringen. Typische, anspruchslose „Praktikanten-Aufgaben“ wie Kaffee kochen sind der Nummer-1-Flop für die erste Berufserfahrung und werden von den Nachwuchstalenten daher überhaupt nicht gerne gesehen.

Das Gehalt ist nicht unwichtig für die Zufriedenheit der Praktikanten, doch gibt es Faktoren, die relevanter sind. Zum Beispiel muss der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen stimmen. Die Studierenden wünschen sich eine angenehme Zusammenarbeit und viel sichtbare Wertschätzung für ihr Schaffen. Und damit auch ihr unendlicher Wissensdurst gestillt werden kann, freuen sie sich ebenfalls über tiefgreifende Einblicke in die Unternehmen, für die sie arbeiten.

Mit einer gründlichen, umfangreichen Betreuung beweisen die TOP 25 Arbeitgeber, dass sie die Fach- und Führungskräfte von morgen in ihrer Gänze unterstützen möchten. Und das zeigt sich sehr wohl: Denn 90 % aller Absolventen eines Praktikums in der Lebensmittelwirtschaft sind mit diesem „zufrieden“ bzw. „sehr zufrieden“ gewesen, und 92 % würden es weiterempfehlen. Die beliebtesten Unternehmen im Bereich Praktikum zeigt die Auflistung der TOP 25 Arbeitgeber 2025 – angeführt wird die Liste von Nestlé, Conditorei Coppenrath & Wiese sowie Storck.

Seit Beginn haben über 6.000 Studierende und Absolventen an der Studie teilgenommen. Die Ergebnisse der Ge hälderstudie bilden die Antworten von 762 Studierenden und Absolventen, die ihr Praktikum im Zeitraum von 2023 bis Juni 2025 begonnen haben. Grundlage für die Auswertung der vorliegenden TOP 25 Arbeitgeber sind die Umfrageergebnisse im Zeitraum von 2024 bis Juni 2025.

Mehr Informationen zur Studie „Praktikum in der Lebensmittelbranche 2025“ sowie die Downloads findest du unter: foodjobs.de/gehalt/praktika



foodjobs.de



Liebe am Arbeitsplatz

Auch in Zeiten von Online-Dating-Portalen bleibt der Arbeitsplatz ein Ort, an dem sich viele Paare finden, zeigt eine neue Studie. Fast jeder zweite Deutsche (48,3 Prozent) hat bereits romantische Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht. Das zeigen die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung des Marktforschungsinstituts Appnio im Auftrag des Jobs-Netzwerks Xing. Knapp ein Viertel (22,9 Prozent) der Befragten gab an, sich schon einmal am Arbeitsplatz verliebt zu haben. Mehr als jeder Vierte (27,7 Prozent) ist oder war bereits in einer Beziehung mit einem Kollegen oder einer Kollegin. Fast jeder Sechste (15,5 Prozent) hatte bereits eine Affäre am Arbeitsplatz.

Hochschule Osnabrück erweitert Studienangebot

Die Hochschule Osnabrück erweitert ihr Studienangebot im Bereich Lebensmittel, das von generalistischen Studiengängen bis hin zu stark spezialisierten reicht. Je nach Interesse können Studierende gezielt Schwerpunkte setzen oder ein eher breites, systemisches Verständnis entwickeln – ein großes Plus für die spätere Berufspraxis in der Lebensmittelbranche. Die Studierenden profitieren von einer außergewöhnlich großen



© Hochschule Osnabrück

Auswahl: Über 300 Module aus dem Bereich Ernährung und Lebensmittel ermöglichen individuelle Studien schwerpunkte. So wahl bei den neuen als auch bei den weiterentwickel-

ten Studiengängen stehen Themen wie Innovation und Gründung im Fokus. Mit dem StartUp!Lab RISE bietet die Hochschule hierfür optimale Voraussetzungen: Die zentrale Anlaufstelle unterstützt Studierende und Mitarbeitende mit Ressourcen, Netzwerken und Know-how bei der Entwicklung eigener Ideen – von der ersten Projektidee bis zur Gründung.

Weitere Infos:

hs-osnabueck.de/ernaehrung-studieren



© Hochschule Osnabrück



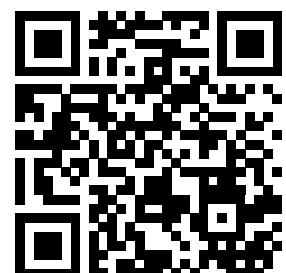
APPETIT AUF GUTEN GESCHMACK,
VIELFALT UND KREATIVITÄT?

DANN KOMM' ZU UNS!

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

YOUR EXPERTS FOR FOOD SOLUTIONS

VAN HEES
we know how



BEWIRB DICH JETZT
van-hees.com/karriere

Praxisnah studieren, Zukunft gestalten: Studierende entwickeln Food-Start-up-Formate

Wie eng Wissenschaft und Praxis zusammenarbeiten können, zeigt ein aktuelles Projekt der Hochschule Bremerhaven: Studierende des Studiengangs Lebensmitteltechnologie/-wirtschaft entwickelten im Auftrag des Innovation Hub *Food Land Bremen* neue Netzwerk- und Austauschformate für Gründer:innen in der Food-Branche. Ziel ist es, Start-ups in allen Phasen – von der Idee bis zur Marktreife – mit Impulsen, Kontakten und Erfahrungswissen zu unterstützen.

Die Studierenden führten Interviews mit Akteur:innen der Szene, analysierten bestehende Formate und erarbeiteten Konzepte für analoge wie digitale Meet-ups. *Food Land Bremen* ist beeindruckt von der Professionalität der Ansätze und prüft nun die Umsetzung. Für die Studierenden eröffnete das Projekt nicht nur spannende



© pressmaster - stock.adobe.com

Einblicke in die Gründungspraxis, sondern auch wertvolle Kontakte in die Branche – ein Beispiel dafür, wie praxisnah das Studium an der „Hochschule am Meer“ auf Karrierewege in Zukunftsfeldern vorbereitet.



© Petra Sarow

Personalnot in der Foodbranche

Ein Blick in die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, in welchen Bereichen Neubesetzung am schwierigsten ist. Für die Foodbranche gibt es noch keine Entwarnung. In der Top 20 der Engpassberufe in Deutschland stehen Berufe in der Fleischverarbeitung auf Platz drei. Berufe in der Lebensmittelherstellung belegen Platz 12 und der Verkauf von Fleischwaren bundesweit Platz 18. Die Statistik berücksichtigt sechs Indikatoren, darunter Vakanzzeit, Relation-Stellen zu Arbeitssuchenden und Entgeltentwicklung. Ist der Punktewert größer gleich 2,0, handelt es sich um einen Engpassberuf. Zwar sank im letzten Jahr die Zahl der Engpassberufe auf

163 von 2.000 betrachteten Berufen. Doch fehlten Kandidaten in jedem achten Fachkräfteprofil. Dramatisch: Die Hälfte aller im Jahresschnitt bei der Bundesagentur gemeldeten 439.000 Arbeitsstellen für Fachkräfte, Spezialisten und Experten richtete sich an Menschen mit einem Engpassberuf.

REWE Group feiert Vielfalt

Diversity ist nicht nur ein Schlagwort für die REWE Group, sondern eine Herzensangelegenheit, die das tägliche Miteinander prägt. Mit dem DITO Diversity Award würdigt das interne LGBTIQ-Netzwerk nun erstmals Kolleginnen und Kollegen, die als Unterstützer für ein offenes und vielfältiges Arbeitsumfeld eintreten und sich besonders für Gleichberechtigung und Sichtbarkeit marginalisierter Gruppen stark machen. Der Award wurde im Rahmen des DITO-Netzwerkstreffens verliehen und ging an Ursula Wintgens, REWE-Kauffrau aus Bergisch Gladbach-Bensberg, Jérôme Digeon, REWE-Kaufmann aus Illingen, sowie Charlotte Ehl, Lead Head Office and Projects HR bei der REWE digital.



© REWE Group



Mehrarbeit für Recruiter dank KI

Zwei von drei Bewerbern nutzen KI bei der Erstellung ihrer Unterlagen, doch diese Vereinfachung macht Recruitern zu schaffen. Das zeigt eine neue Umfrage. Zwar habe sich laut einer Stepstone-Umfrage das Erscheinungsbild verbessert, doch geben 69 Prozent der 700 befragten Recruter an, dass Bewerbungsunterlagen in Zeiten von KI schlechter zu den ausgeschriebenen Stellen passen und zu wenig mit den Anforderungen der Arbeitgeber abgeglichen werden. 73 Prozent empfinden Bewerbungen zudem als weniger authentisch. Für 75 Prozent werden Qualifikationen oft übertrieben dargestellt. 80 Prozent der Recruter bewerten die Eingänge als höchst mittelmäßig.



© LMeir_Studio - stock.adobe.com

Feedback als Schlüssel zur erfolgreichen Führung

Die emotionale Bindung von Arbeitnehmern zum derzeitigen Beruf befindet sich in Deutschland erstmals im einstelligen Bereich (9 %), so berichtet der Gallup Enga-



© Anugrah - stock.adobe.com

gement Index im Jahr 2024. Seit Aufnahme der Studie habe es noch nie so ein niedriges Ergebnis gegeben. Das Resultat: Etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer neigt zu einer regelmäßigen Wechselbereitschaft

in ihrem Beruf. Doch was können Führungskräfte tun, um diesem Trend entgegenzuwirken?

In ihrem Podcast „arbeitsfroh“ gibt Lena Mohr von luup arbeitsfroh ehrliche Einblicke und praxisnahe Impulse zum Thema Feedbackkultur. Die ersten Folgen sind online zu finden auf Spotify:

luup-arbeitsfroh.de



© Lena Mohr



NovaTaste

Karriere mit Geschmack

Wir sind ein internationales Unternehmen mit Sitz in Salzburg und 20 Standorten weltweit und entwickeln smarte Lösungen für die Lebensmittelindustrie, das Handwerk und die Gastronomie.

Bei uns erwartet dich ein Arbeitsumfeld, das von echtem Teamgeist, gelebter Du-Kultur und hoher Flexibilität geprägt ist.

Jetzt bewerben:
careers.novataste.com



HARIBO

Karriere mit Geschmack

Wer Freude an Teamarbeit und süßen Erfolgsgeschichten hat, findet bei HARIBO den perfekten Ort, um beruflich durchzustarten.

Bunte Fruchtgummis, kindliche Freude und vor allem Qualität: Seit über hundert Jahren steht HARIBO als Familienunternehmen für klare Werte – und die gelten nicht nur für Fruchtgummi, sondern auch im beruflichen Miteinander. „Unsere Unternehmenskultur ist wie unsere Produkte: bunt, herzlich und immer mit einem Lächeln“, sagt Kölling, technischer Leiter des größten HARIBO-Werks in Solingen.

Sein beruflicher Weg begann mit einer Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik, einer Weiterbildung zum staatlich geprüften Elektrotechniker und einem Studium des Wirtschaftsingenieurwesens mit Schwerpunkt Elektrotechnik und Automatisierungstechnik. Von da aus ging es weiter zu HARIBO: „Das Trainee-Programm bei HARIBO war ideal, um verschiedene technische Bereiche kennenzulernen und meine Leidenschaft zu finden.“

Vom Trainee zum Leiter des weltweit größten Fruchtgummiwerks in nur zehn Jahren – wie war das möglich?

„Durch gezielte Förderung, flache Hierarchien und Projekte wie die Einführung moderner Produktionsmethoden

oder eines globalen Kennzahlensystems.“

HARIBO sucht Menschen, die diese Freude teilen – ob als Berufseinsteiger:in oder erfahrene Fachkraft. Neue Kolleg:innen pro-

fitieren von strukturiertem Onboarding, regelmäßigen Feedbackgesprächen und Weiterbildungsprogrammen – vom Berufseinsteiger bis hin zum Bereichsleiter.

„Leistung und Lebensqualität gehören bei uns zusammen“, betont Kölling. HARIBO bietet flexible Lösungen, ein wertschätzendes Miteinander und Angebote wie den pme Familienservice – Beratung zu Themen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen.

Seine Tipps an Newcomer: „Im Gespräch Interessen klar ansprechen, neugierig bleiben, viele Fragen stellen – und die Freude am Naschen voll auskosten, denn eine Nasch-Flatrate gehört bei uns dazu.“

Alle offenen Stellen sind auf der Jobseite der Goldbären zu finden.



Patrick Kölling stellt sich und seine Arbeit bei HARIBO vor.



JETZT BEWERBEN!



**TECHNIKWELTEN,
DIE DICH UNENDLICH
WEITERBRINGEN.**

 **Bist Du
HARIBO ?**

Dann werde Teil von uns – zusammen
bringen wir Freude in die Welt.



Finden Sie Ihr Glück

als

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



www.meggle.jobs

Wasserburg am Inn · Altusried im Allgäu
Gebesee bei Erfurt

*Bei MEGGLE sind alle Menschen willkommen.



— Advertorial —

MEGGLE GmbH & Co. KG

Vom Praktikum zur Projektleitung – Karriere mit Substanz

Eva Müller, Projektleiterin in der Milch- und Molkeverarbeitung, über ihren Weg bei MEGGLE.

Das Team Business Development & Research bei MEGGLE forscht und entwickelt an Produkten und Prozessen von morgen. Eva kennt die Abläufe genau. Seit Herbst 2023 arbeitet sie als Projektleiterin in der Milch- und Molkeverarbeitung – und bringt frische Ideen mit: „Wir setzen Projekte in den Bereichen Excipients, Food und Feed Ingredients um, optimieren Prozesse und arbeiten dabei eng mit Labor, Engineering und Produktion zusammen. Die Mischung aus Praxis und Theorie gefällt mir besonders.“ Schon während ihres Studiums des Chemieingenieurwesens und der Verfahrenstechnik am KIT Karlsruhe lernte sie MEGGLE in einem Praktikum kennen – ein prägender Einblick. Heute trägt sie Verantwortung für eigene Projekte. Zusätzlich absolvierte sie eine Six-Sigma-Green-Belt-Ausbildung – ein praxisorientiertes Qualifizierungsprogramm, das hilft, Prozesse analytisch zu bewerten und gezielt zu verbessern.

Was sie an MEGGLE besonders schätzt?

„Die Unternehmenskultur. Der Umgang ist respektvoll, wir arbeiten auf Augenhöhe. Ich bekomme Verantwortung – aber auch Unterstützung. Und unser Team hält zusammen, gerade bei komplexen Aufgaben.“ MEGGLE ist dabei weit mehr als ein Butterproduzent. Das Unternehmen beliefert weltweit die Pharma-, Lebensmittel- und Tierfutterindustrie mit hoch spezialisierten Milchtrockenprodukten – und ist mit über 2.500 Mitarbeitenden global aufgestellt. Gesucht werden Menschen mit technischem Verständnis, Teamgeist und dem Willen, Verantwortung zu übernehmen.“ „Wer bei MEGGLE mitdenkt, anpackt und neugierig bleibt, findet hier viele Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln“, so Eva Müller.



Eva Müller

Aktuelle Studie von foodjobs.de

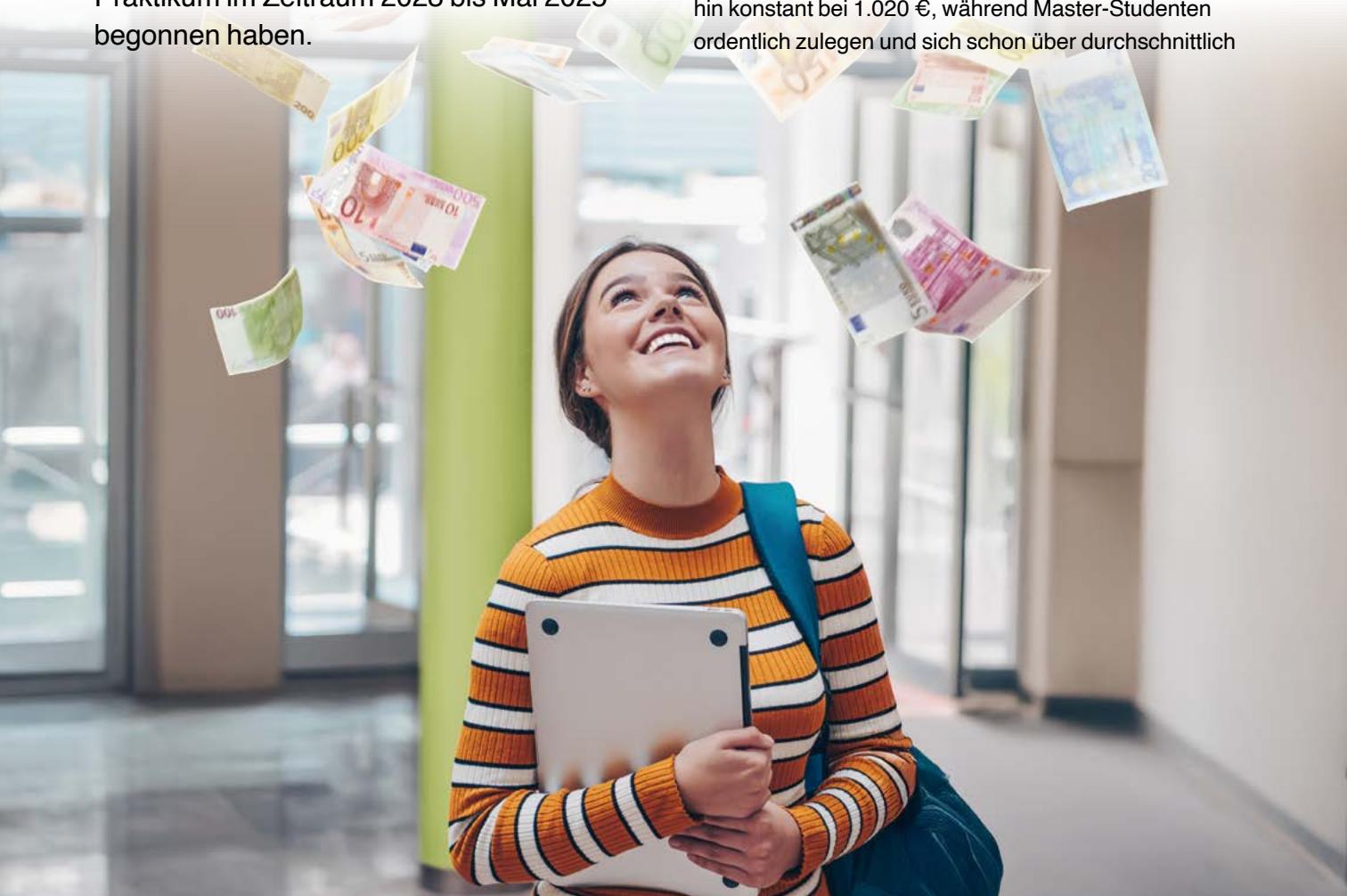
Wie hoch ist die Vergütung für Praktika in der Food-Branche?

Um Orientierung für Studierende zu schaffen, hat die Praktikumsstudie von foodjobs zum zwölften Mal die Zufriedenheit und das durchschnittliche Gehalt für Praktika in der Lebensmittelwirtschaft ermittelt. Wie hoch das aktuelle Gehalt ausfällt und worauf es den Fach- und Führungskräften von morgen wirklich ankommt, zeigen die diesjährige Studienergebnisse. Grundlage bildeten die Antworten von 762 Studierenden, die ihr Praktikum im Zeitraum 2023 bis Mai 2025 begonnen haben.

Ein Praktikum bietet die Chance, praxisnahe Einblicke zu gewinnen und individuelle Stärken zu entdecken – ein wertvoller Baustein für die berufliche Orientierung. Mittlerweile erwartet die Studierenden ein starkes durchschnittliches Gehalt von 1.200 € in der Food-Branche. Dabei gibt es für 35 % der Praktikanten sogar schon Vergütungen über 2000 € pro Monat.

Bildungsabschluss und Studiengang entscheidend für Vergütung

Bei Bachelor-Studierenden bleibt die Vergütung weiterhin konstant bei 1.020 €, während Master-Studenten ordentlich zulegen und sich schon über durchschnittlich



1.890 € freuen können, im Vergleich zu den 1.550 € des Vorjahres. Und genau so groß ist der Unterschied bei der Wahl zwischen einem Pflichtpraktikum oder der freiwilligen Variante, denn hier warten im Schnitt 1.000 € für ersteres und ganze 2.020 € für letzteres.

Der Studiengang mischt bei der Gehaltsprognose ebenfalls mit. So setzen sich die BWLer und WiWis klar ab und preschen mit überdimensionalen 2.000 € pro Monat an die Spitze der Vergütungen. Das spiegelt sich auch in den Funktionsbereichen wider: Kaufmännische Tätigkeiten wie Vertrieb, Marketing oder Logistik können ebenfalls mit 2.000 € rechnen. Schlusslicht bildet die Arbeit im Labor, bei der etwa 750 € monatlich erwartet wird.

Süßwarenbranche erneut auf erstem Platz

Im letzten Jahr war die Süßwarenbranche mit 1.375 € Spitzenreiter. Dieses Jahr kann die Branche diesen Titel nicht nur verteidigen, sondern legt für die Nachwuchstalente noch ordentlich einen drauf. Etwa 1.900 € werden hier durchschnittlich vergütet. Und sogar das Schlusslicht aus dem Vorjahr, die Biobranche, beweist mit einem Anstieg von 800 € auf 900 €, dass mehr in die Fach- und Führungskräfte von morgen investiert wird.

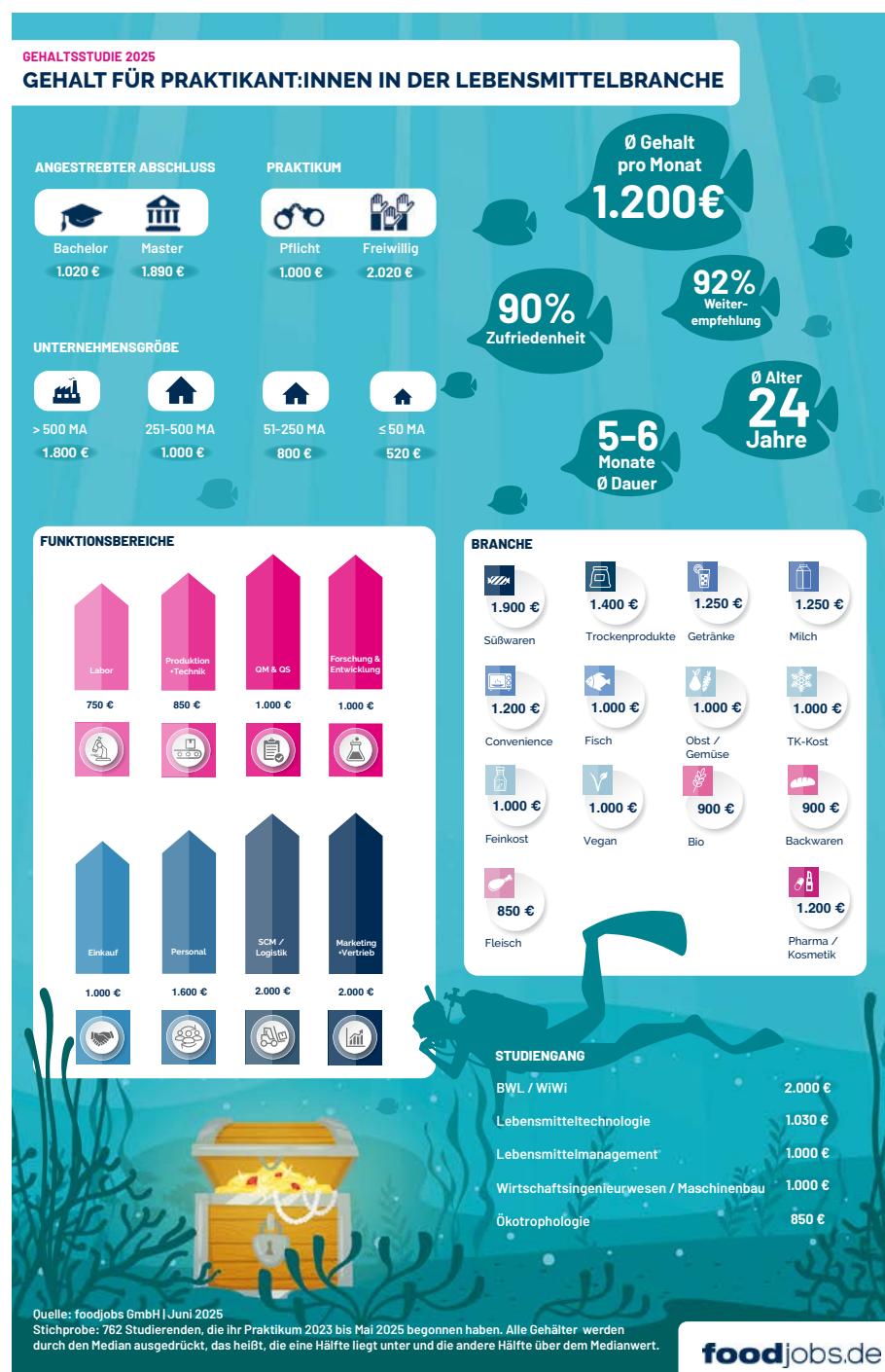
Grenzenlose Möglichkeiten in den Tiefen der Jobwelt

Ganze 90 % der Praktikanten sind zufrieden bzw. sehr zufrieden mit dem Praktikum, das sie absolviert haben. Das ist keine Überraschung, denn die Gehälter spiegeln diese Zahlen wider. Doch es sind nicht allein die Gehälter, die für Antrieb sorgen.

Verantwortungsvolle, sinnstiftende Aufgaben liefern den Studierenden die entschei-

dende Motivation und Energie auf ihrer Reise in die Tiefe. Und auch die Kollegen, die diese Reise begleiten und den nötigen Support liefern, leisten einen wichtigen Beitrag für den Erfolg eines Praktikums. Wertschätzende, gemeinsame Arbeit sowie die tiefgreifenden Einblicke, die die Praktikanten in das jeweilige Unternehmen erhalten, runden die Erfahrung ab.

Weitere Infos unter:
foodjobs.de/gehalt/praktika



Karriere im Supply-Chain-Management

Zur richtigen Zeit am richtigen Ort

Logistik ist das unsichtbare Rückgrat des Lebensmitteleinzelhandels – und bei Edeka sorgt Marven Teiwes dafür, dass alles läuft. Der 28-Jährige koordiniert Fahrer, Fahrzeuge und Warenströme bei Bauerngut in Bückeburg, gestaltet den Neubau eines modernen Logistikzentrums mit und ist ein Beispiel dafür, wie spannende Karrierewege im LEH aussehen können.

Mehr als 400.000 Menschen mit unterschiedlichen Geschichten sind bei Edeka engagiert. Mehrere Tausend davon allein für die Logistik. Einer von ihnen ist Marven Teiwes. Der 28-jährige Logistikleiter ist bei Bauerngut, eine Produktionstochter der Edeka Minden-Hannover, dafür verantwortlich, dass alle Räder ineinander greifen. „Einen typischen Arbeitstag gibt es hier nicht“, sagt er – und meint das durchaus positiv.

Backbone des Einzelhandels

Nicht ohne Grund gelten Logistikzentren als das Rückgrat des Lebensmitteleinzelhandels. Sie sorgen dafür, dass frische, tiefgekühlte und haltbare Waren zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind, vom Zentrallager bis in die Filiale. Täglich müssen Tausende Artikel bewegt, sortiert und kommissioniert werden. Dabei spielen moderne IT-Systeme, Automatisierung und ein eng getakteter Warenfluss eine zentrale Rolle. Bei Bauerngut in Bückeburg sind es bis zu 470 Edeka-Märkte, die dort täglich bestellen. Die Ware muss produziert und zuverlässig ausgeliefert werden – zur richtigen Zeit, am richtigen Ort. Ein komplexer

Moderne Technik sorgt bei Edeka für reibungslose Logistik.

„Ich liebe die Abwechslung und die Zusammenarbeit mit vielen verschiedenen Menschen.“

Marven Teiwes

Prozess, dessen Fäden bei Marven Teiwes zusammenlaufen: 65 Fahrer und 45 Fahrzeuge müssen optimal koordiniert werden, und das ist nur eine Aufgabe von vielen. Morgens verschafft sich Marven zunächst einen Überblick, wie der nächtliche Auslieferungsprozess gelaufen ist. Und dann:

- Personalgespräche führen,
- Bestellpläne pflegen,
- Koordination und Absprachen zwischen den Abteilungen vermitteln,
- Feiertagsabwicklungen planen
- und mit den Verantwortlichen vom Bauerngut-Fuhrpark vorausliegende Wochen im Einsatzplan durchgehen.

Karriere mit Struktur

Zu seiner Verantwortung gehört es auch, die Investitionen in den Fuhrpark zu planen und abzuschließen. Dabei wird bei Bauerngut verstärkt auf Bio-LNG-Fahr-



© Edeka

© EDEKA/Christian Schmid

zeuge gesetzt, und damit auf Antriebe aus erneuerbaren Energien. Eine komplexe Aufgabe, auf die Marven gut vorbereitet ist. Seine Karriere bei Bauerngut begann direkt im Anschluss an sein Studium des Internationalen Logistikmanagements an der Jade-Hochschule in Elsfleth bei Bremen. 2019 startete er dort als Trainee in der Logistik, wurde später Logistikkoordinator und übernahm 2022 für rund ein Jahr die Leitung des Logistikbereichs von Hagenah in Hamburg, einer weiteren Edeka-Produktionstochter. „Das war definitiv der Sprung ins kalte Wasser – aber auch eine wertvolle Erfahrung“, erinnert er sich. „Ich habe gelernt, Verantwortung zu übernehmen und selbstständig Entscheidungen zu treffen. Dabei wurde ich nie alleingelassen. Es war immer jemand da, den ich fragen konnte.“ Positiver Nebeneffekt des zeitlich begrenzten Umzugs: „Ich habe das hanseatische Leben in der Großstadt Hamburg kennengelernt – eine schöne Zeit.“ Anfang 2023 kehrte Marven nach Bückeburg zurück, bereits Mitte des Jahres begann die Vorbereitung auf seine jetzige Position. Kontinuierlich gab sein Vorgänger auf dem Weg in den Ruhestand Aufgaben an den jungen Kollegen ab – und seine Erfahrung weiter. „Diese Art des Übergangs war ideal. Bis heute profitiere ich vom Wissen meines Vorgängers.“ Seit Ende 2024 ist der 28-Jährige nun offiziell Gesamtbetriebsleiter Logistik. Und wenn es doch mal hektisch wird? Zum Beispiel, weil der Server ausfällt, über den die Aufträge reinkommen, es technische Probleme an der Förderanlage oder im Hochregallager gibt? „Da hilft nur: Ruhe bewahren. Ich frage mich dann: Welche Prioritäten müssen gesetzt, welche Ansprechpartner gewählt werden? Und arbeite das Schritt für Schritt ab. Ich kann nur mein Bestmögliches geben und die Folgeschritte so organisieren, dass die Auswirkungen so gering wie möglich bleiben.“

Komplexe Projekte

Auch an der Planung des neuen Logistikzentrums, das Edeka Minden-Hannover in Bückeburg für die Produk-

Trainee Logistik

Die Trainees im 18-monatigen Programm durchlaufen bei Edeka verschiedene Stationen des Geschäftsbereichs Logistik und erhalten Einblicke in die komplexen Aufgaben des Logistikzentrums Berbersdorf. Voraussetzung ist ein erfolgreich abgeschlossenes Studium im Bereich Logistik oder mit Bezug zur Logistik und idealerweise erste Praxiserfahrung in Form von Praktika oder einer Werkstudierendentätigkeit.

tionstochter Bauerngut baut, ist Marven beteiligt. Auf dem 54.000 Quadratmeter großen Gelände entsteht eine hochmoderne Logistikdrehscheibe zur Lagerung und Kommissionierung frischer und kühlpflichtiger Lebensmittel. Der Gebäudekomplex umfasst rund 28.000 Quadratmeter Betriebsfläche über drei Ebenen. „Das Projekt wird mich die nächsten Jahre begleiten“, sagt Marven, „denn unsere Logistikabläufe müssen im Zusammenhang mit dem Neustandort komplett neu aufgestellt werden. Mein Ziel ist es, die Planung gewissenhaft zu betreuen und gleichzeitig den laufenden Betrieb kontinuierlich weiterzuführen.“ Aktuell laufen bereits diverse Gespräche, unter anderem mit dem Anbieter für die Intralogistik. Bei diesen Gesprächen geht es immer tiefer in das Feintuning der später abzubildenden Prozesse und Abläufe, „was enorm spannend ist“.

Entwicklungsangebote

Der 28-Jährige fühlt sich bei Bauerngut auf ganzer Linie unterstützt und gefördert – ob durch die Chance zur frühen Verantwortung oder Entwicklungsangebote wie den Edeka-Entwicklungskompass. „Der Austausch mit Personen aus anderen Standorten und Bereichen hat mir enorm geholfen. Es schärft den Blick, um über den eigenen Tellerrand hinauszusehen.“ Diese Einstellung und die gesammelten Erfahrungen unterstützen ihn bei seinem verantwortungsvollen Job – bei dem kein Tag ist wie der andere.

Edeka-Juniorengruppe

Edeka begleitet seine Mitarbeitenden durch gezielte Förderprogramme und bildet in mehr als 40 Berufsbildern aus. Zudem bietet die Edeka Juniorengruppe e. V. Nachwuchsförderprogramme an: vom unkomplizierten Einstieg in den Handel bis zur Qualifizierung als Führungskraft.

Mehr Infos unter: verbund.edeka/karriere/karrieremöglichkeiten/für-mitarbeiter/edeka-campus



Karriere bei Billa

Vom Trainee zum Vertriebsvorstand

Wer eine Karriere im LEH anstrebt, findet bei Billa offene Stellen – ob in einem der Märkte, im Vertriebsaußendienst oder am Zentralstandort. Der Lebensmitteleinzelhändler setzt auf eigenverantwortliches Arbeiten und praxisnahe Ausbildung.

Als Teil der Rewe Group zählt Billa zu einem der größten Lebensmittelhändler Europas. Über 30.000 Mitarbeitende sorgen in knapp 1.300 Billa- und Billa-Plus-Märkten dafür, dass eine Vielfalt an frischen und qualitativ hochwertigen Produkten zur Wahl steht. In Zeiten von Fachkräftemangel und Wettbewerb setzt Billa bewusst auf Förderung, Weiterbildung und Aufstiegschancen. Exemplarisch hierfür steht die Lehr-

lingsinitiative „Lehrlinge führen Märkte“, bei der Nachwuchstalente bereits zum 13. Mal die Leitung ausgewählter Standorte übernehmen konnten. Im Mai 2025 waren es sieben Standorte in Österreich, die von 240 Lehrlingen geführt wurden – darunter Märkte in Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, der Steiermark, Kärnten und Salzburg. „Die Erfolgsinitiative ‚Lehrlinge führen Märkte‘ zeigt seit mehr als zehn Jahren deutlich auf, wie viel Potenzial in unseren Nachwuchstalenten steckt“, erklärt Harald Mießner. „Ich bin selbst als Trainee bei Rewe gestartet und habe die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann absolviert.“ Heute gehört Mießner zum Vertriebsvorstand bei Billa und ist ein gutes Beispiel dafür, welche Karrieren innerhalb der Rewe Group möglich sind. Vielfältige Karrierechancen zu bieten, sind aus seiner Sicht unumgänglich, um ein starkes Team aufzubauen, zu halten und langfristig zu motivieren.

„Die Erfolgsinitiative ‚Lehrlinge führen Märkte‘ zeigt seit mehr als zehn Jahren deutlich auf, wie viel Potenzial in unseren Nachwuchstalenten steckt.“

Harald Mießner



Elf Ausbildungsstandorte

Billa setzt auf digitale Lernmöglichkeiten sowie ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot in österreichweit elf Ausbildungsstandorten. Darunter das Ausbildungszentrum in Graz, das jüngst erst umgebaut wurde. Es wurde 2008 erstmals am Standort eröffnet und umfasste Schulungsbereiche rund um Kasse, Feinkost, ein Büro, einen Seminar- und einen Warenwirtschaftssystem-Raum. Nach dem Umbau ist nun Platz für rund 120 Personen, die verschiedene Schulungen in insgesamt neun modernisierten Räumen besuchen können. Im neuen Multifunktionsraum werden die Bereiche Fleisch, Fisch, Obst und Gemüse, Konditorei und Marktküche geschult.

Moderne Schulungen

„2024 haben 24.000 unserer Mitarbeitenden an Präsenzseminaren, Fachschulungen, Lehrlings-Willkommensveranstaltungen und vielem mehr teilgenommen“, erklärt Arnd Riehl, Managing Director People & Culture Rewe International. „Allein hier im Ausbildungszentrum in Graz haben wir rund 1.000 Mitarbeitende geschult. Deshalb freut es mich sehr, dass dieser Standort umfassend modernisiert wurde und wir nun mit den anderen acht Billa Ausbildungszentren in Österreich flächen-deckende Schulungsmöglichkeiten auf Spitzenniveau anbieten.“

Mit rund 200 Lehrlingen und 4.400 Mitarbeitenden in der Steiermark und im Süd-Burgenland ist Billa ein wichtiger Ausbilder und Arbeitgeber in der Region. Um die Mitarbeitenden weiterhin optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten, wurde das Ausbildungszentrum in der Alten Poststraße 109 in Graz im Rahmen eines dreimonatigen Komplettumbaus des angeschlossenen Billa-Marktes modernisiert und in seiner Fläche mehr als verdoppelt. Auf 770 Quadratmetern bietet es künftig modern ausgestattete Räumlichkeiten, die praxisnahe Trainings sowie zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Billa- und Billa-Plus-Mitarbeitenden der Region ermöglichen.



Jobs in der Billa-Zentrale

Ob im Controlling, Marketing oder E-Commerce: Die Billa-Zentrale in Wiener Neudorf bündelt alle zentralen Funktionen der Rewe International AG. Damit bietet sie vielfältige Karrieremöglichkeiten in allen klassischen Konzernbereichen abseits des direkten Verkaufs. Infos unter karriere.billa.at/jobs/jobs-in-der-zentrale

Als Trainee bei Billa

Trainees zu Vertriebsmanagern und -managerinnen durchlaufen alle Marktteilungen und übernehmen nach rund 13 Monaten die fachliche und personelle Verantwortung für etwa zwölf Billa- und Billa-Plus-Märkte. Trainees zu Frischemanagern und -managerinnen lernen in 13 Monaten alle Frischebereiche von Grund auf kennen und werden auf die Rolle als Frische-Profi vorbereitet. Danach übernehmen sie in ihrer Region die fachliche Verantwortung, beraten und unterstützen die Teams in den Märkten.

Welche Themen stehen vorne an?

Nachhaltigkeit ist eines der Themen, das bei Billa großgeschrieben wird – ob beim Sortiment oder bei gesellschaftlichem Engagement. Billa unterstützt zahlreiche Initiativen oder ruft diese selbst ins Leben wie „Blühen-des Österreich“, „Fair zum Tier“ oder „Raus aus Plastik“. Der Großteil der Märkte wird zudem energieeffizient betrieben und alle Billa- und Billa-Plus-Märkte werden zu 100 Prozent mit Grünstrom aus Österreich beliefert. Die neu aufgestellte Vertriebsstruktur mit sieben Vertriebsregionen sorgt für noch intensivere Verankerung der Billa- und Billa-Plus-Märkte. Mit seinem Online-Shop ist Billa einer der Vorreiter im heimischen Online-Lebensmittelhandel und als einziger Vollsortimenter des Landes in der Lage, Haushalte in allen Bundesländern persönlich zu beliefern. Kunden, die im Billa-Online-Shop bestellen, können ihren Einkauf zudem an mehr als 600 Click-&Collect-Standorten österreichweit abholen, ohne an der Kasse warten zu müssen.



© Billa AG / Robert Harson

Eine Chance für wertvolle Praxiserfahrung: Bei „Lehrlinge führen Märkte“ leiten Auszubildende für eine Woche einen Billa-Markt.

Kaufland

Vom Werkstudenten zum Unternehmer vor Ort

Kaufland ist mehr als ein Lebensmitteleinzelhändler. Wer sich einbringen will, erhält Vertrauen, Entwicklungsmöglichkeiten und ein starkes Team an der Seite – ideale Voraussetzungen für eine Karriere mit Zukunft.

Mahmoud Kara Ali ist Anfang 2024 noch Werkstudent – knapp ein Jahr später leitet er eine Kaufland-Filiale mit rund 90 Mitarbeitenden. Im Interview mit dem DLG-Karriere-Guide gibt er persönliche Einblicke in seinen Karriereweg, die Unternehmenskultur und die Perspektiven bei Kaufland.

Bereits der Einstieg bei Kaufland sei weit mehr als eine bloße Einarbeitung: „Neue Kolleg:innen werden vom ersten Tag an willkommen geheißen. Ich wurde zum Beispiel direkt von meinen Führungskräften begrüßt, lernte alle Mitarbeitenden kennen und war sofort Teil des Teams“, erinnert sich Kara Ali. Heute ist er Filialleiter – und damit Unternehmer im Unternehmen. Für ihn steht fest: „Eine Filiale ist immer nur so gut wie das Team, das sie trägt.“

Duz-Kultur und echte Gleichbehandlung

Was Kaufland für ihn besonders macht, ist die gelebte Kultur auf Augenhöhe. „Wir duzen uns im gesamten Unternehmen – unabhängig von Titel und Position. Diese Haltung ist kein Lippenbekenntnis, sondern prägt das gesamte Miteinander.“ Vielfalt ist dabei keine Phrase, sondern Teil des Alltags – unterschiedliche Lebenswege, Hintergründe und Denkweisen gehören selbstverständlich dazu. Besonders beeindruckt hat Kara Ali die offene Unterstützung während seines eigenen Einstiegs: „Die Hilfsbereitschaft in allen Bereichen war immer groß.“

Schneller Aufstieg mit Struktur

Nach dem Studium in Internationalem Management an der Dr. Buhmann Akademie Hannover und einem kurzen Werkstudenteneinsatz begann Kara Ali im April 2024 das strukturierte Traineeprogramm. Mehrere Filialen, intensive Praxiseinblicke und regelmäßiger Austausch mit anderen Trainees bereiteten ihn auf seine heutige Rolle vor. Schon zum 1. Juni 2025 übernahm er die Leitung der Filiale in Hannover-Hemmingen. Unterstützt wurde er durch regelmäßige Feedbackgespräche, Trainings und persönliche Entwicklungsformate – auch über das Traineeprogramm hinaus.



Mahmoud Kara Ali

Chancen für alle, die gestalten möchten

Ob Ausbildung, duales Studium, Trainee oder Direkteinstieg – Kaufland bietet Einstiegsmöglichkeiten auf allen Ebenen. „Wir suchen Menschen mit Lust auf Verantwortung – in der Filiale ebenso wie in den Verwaltungsbereichen“, so Kara Ali. Besonders für Hochschulabsolvent:innen bietet das Traineeprogramm eine starke Kombination aus Praxis, Führungsverantwortung und Perspektive. Nicht umsonst bezeichnet sich Kaufland selbst als das „Haus der tausend Berufe“ – gesucht werden auch Architekt:innen, Innovationsmanager:innen, Ökotropholog:innen, Data-Scientist:innen oder Jurist:innen.

Führen heißt fördern

Als junger Filialleiter legt Kara Ali großen Wert auf Weiterentwicklung im Team. „Mir ist wichtig, Potenziale zu erkennen, Verantwortung zu übertragen und gemeinsam zu wachsen.“ Fehler gelten nicht als Makel, sondern als Teil des Lernprozesses. Selbstständiges Denken und eigenverantwortliches Handeln stehen im Mittelpunkt – Führung bedeutet hier, den Weg zu ebnen, nicht ihn vorzuschreiben.

Flexibilität gehört dazu

Auch in Sachen Work-Life-Balance zeigt sich Kaufland flexibel. Arbeitszeiten werden, wenn möglich, an Lebenssituationen angepasst.

Mit Haltung und Motivation ans Ziel

Was zählt beim Einstieg? Aus Sicht von Mahmoud Kara Ali vor allem Ehrlichkeit in der Kommunikation, Fleiß und echte Motivation. Wer offen auf andere zugeht, Verantwortung übernimmt und mitgestalten möchte, bekommt bei Kaufland die Chance, beruflich und persönlich zu wachsen.



LERNEN. WACHSEN. FÜHREN.

STARTE IM #TEAMKAUFLAND

**Entwickle dich mit dem Traineeprogramm
Filiale in nur 18 Monaten zur Führungskraft
und profitiere von:**

- 54.000 €/brutto Jahresgehalt
- Einem unbefristeten Arbeitsvertrag
- Abwechslungsreichen und verantwortungsvollen Aufgaben
- Individuellen Entwicklungsmöglichkeiten



Bewirb dich jetzt unter
kaufland.de/traineeprogramm



Hier bin ich richtig

Zusammen die Weichen stellen

Kompetent in Future Food

Ernährung ist alltäglich, und doch ändert sie sich gerade fundamental. Wir stellen Entwicklungen, Trends und Qualifikationsbedarfe anhand von drei Unternehmen der Lebensmittel- und Getränkeindustrie vor. Was sie alle eint: ihr Bestreben für gesündere und nachhaltigere Ess- beziehungsweise Trinkgewohnheiten.

Bei Danone will man in den nächsten Jahren stark in Deutschland investieren, insbesondere im hessischen Fulda. Das Werk dort hat eine lange Tradition: Am 4. April 1983 öffnete es seine Tore und die erste Säuglingsnahrung wurde produziert. Heute beliefert das Milupa-Werk über 40 Länder, darunter China, England und die Niederlande, mit hochwertiger Babynahrung und komplexen medizinischen Spezialnahrungen. Doch nicht nur Danone in Fulda, der gesamte Konzern hat es sich zur Mission gemacht, möglichst viele Menschen zu gesünderen und nachhaltigeren Ernährungsgewohnheiten anzuregen und gleichzeitig einen positiven Einfluss auf Ernährung, Gesellschaft und Umwelt auszuüben. Damit das gelingt, setzt man auf verschiedene Hebel. Einer von ihnen umfasst die Förderung einer flexitarischen Ernährung, etwa durch die Anreicherung pflanzlicher Milch- und Joghurtalternativen mit Vitaminen und Mineralstoffen. Ein weiterer ist die Reduktion von Zucker- und Fettgehalten in Lebensmitteln. Neben viel Erfahrung soll Spitzenforschung das Fundament für diese Ziele bilden. „Wir haben in den letzten Jahren viele Schritte unternommen: Rezepturen verbessert, Zucker verringert, Nährstoffe optimiert und die Verbraucher transparent informiert. Doch wir sind uns bewusst, dass dies noch lange nicht ausreicht“, äußert sich Richard Trechman, Geschäftsführer von Danone DACH. „Es ist unser Anspruch, kontinuierlich besser zu werden und gemeinsam mit anderen Unternehmen beim Thema ausgewogene Ernährung voranzugehen.“



© DenisMArt - stock.adobe.com



© BettaFish



© Fritz-Kola

Drei Unternehmen, wo Future-Food-Kompetenzen gefragt sind:
BettaFish, Danone und Fritz-Kola

Know-how und Pioniergeist

Auch im Milupa-Werk in Fulda ist der Fokus auf Qualität seit jeher groß. Die dort hergestellten Nahrungen sind für die sensibelsten Zielgruppen bestimmt: kleine Kinder und kranke Menschen. Ihre Herstellung bedarf deshalb einer besonderen Sorgfalt. Dafür setzt Danone auf neuste technische Standards für eine engmaschige Überwachung der Produktion, Rohwaren sowie fertigen Produkte. Ob in der Entwicklung neuer Rezepturen, bei der Optimierung bestehender Produkte oder in der Arbeit an nachhaltigen Lösungen für Verpackungen und Produktionsprozesse: Jungen Talenten bietet sich bei Danone die Chance, praxisnah Erfahrungen zu sammeln und ihre Expertise im Bereich Lebensmittelproduktion auszubauen. Dank der internationalen Ausrichtung des Unternehmens ergeben sich zudem attraktive Entwicklungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Fachrichtungen und Ländern. So bietet Danone nicht nur einen sicheren Einstieg, sondern auch langfristige Karriereperspektiven in einem global agierenden Konzern.

Für Fans von Meeresalgen

Pflanzenbasiertes Seafood, das authentisch nach „Meer“ schmeckt – dafür steht das Start-up BettaF!sh mit seinen pflanzlichen Fisch-Alternativen aus Meeresalgen. Das Unternehmen hinter der Marke ist die Wunderfish GmbH in Berlin. Ein Team aus Meeresalgen-Fans, Lebensmitteltechnologen und gelernten Köchen entwickelt hier gemeinsam Fisch-Alternativen sowie Zutaten für die Lebensmittelindustrie auf Basis von europäischen Bio-Meeresalgen. Für beste Ergebnisse arbeitet das Start-up mit Partnern wie dem Fraunhofer-Institut für Individualisierte und Zellbasierte Medizintechnik IMTE zusammen und wird von Klima- und Food-Tech-Investoren unterstützt. Die gemeinsame Mission: Überfischung eindämmen, die Meeresvielfalt schützen und den CO₂-Fußabdruck im Vergleich zu konventionellem Thunfisch oder Lachs deutlich senken – und das ohne Kompromisse beim Geschmack.

Experten für die Entwicklung

„Indem wir die natürlichen Vorteile von Meeresalgen nutzen, bieten wir Fisch-Alternativen an, die nicht nur köstlich sind, sondern auch erheblich zum Schutz unserer Ozeane und unserer persönlichen Gesundheit beitragen“, sagt Deniz Ficicioglu, CEO von BettaF!sh. Mit diesem Konzept mischt die Newcomerin die hiesige Fischtheke seit Oktober 2021 auf. Nach dem erfolgreichen Launch der Thunfischalternative folgt nun vier Jahre später die Lachsalternative. Für beide Produkte kommt die gleiche Basis zum Einsatz: europäische Bio-Meeresalgen sowie Ackerbohnen- und Erbsenproteine.

Danone

Danone ist einer der führenden Hersteller von Lebensmitteln und medizinischer Ernährung in der D-A-CH-Region, der in vier Geschäftsbereichen tätig ist: Milchfrische, pflanzenbasierte Produkte, natürliches Mineralwasser und Erfrischungsgetränke sowie frühkindliche und medizinische Nahrung. Wer zu den „Danonern“ gehören will, findet Job-Angebote auf careers.danone.com

Konzipiert für gesundheitsbewusste Verbraucher bietet dies eine reichhaltige Quelle für Protein, Omega-3-Fettsäuren und Ballaststoffe, ohne die Verwendung von Soja und Weizen. „Wir haben so lange an unseren Produkten gefeilt, bis sie sowohl vom Geschmack als auch von den Nährwerten überzeugen konnten“, sagt Leonie Wagner, Lebensmitteltechnologin und Produktentwicklerin bei BettaF!sh. Auch das erste Feedback von Testessern habe die eigenen Erwartungen übertroffen.

Forschung vorantreiben

BettaF!sh bringt mehrjährige Erfahrung in der Produktentwicklung und Produktion von veganen Fischalternativen ein. Gleichzeitig treibt das Start-up die Forschung und Entwicklung rund um Meeresalgen kontinuierlich voran. Exemplarisch dafür steht die Teilnahme am FunSea-Projekt – einer EU-weiten Initiative zur Verbesserung der Nährwertqualität und Sicherheit von kultivierten braunen und grünen Meeresalgen. Ganz oben auf der Agenda steht die Konzeption

Von der Algenfarm in Norwegen zum fertigen Produkt.



einer nachhaltigen Lebensmittelproduktion durch den Einsatz moderner Verarbeitungstechnologien und die Nutzung von Restbiomasse aus der biomarinen Industrie. Ins Visier rückt dabei sowohl die effiziente Nutzung von Meeresressourcen sowie die innovative Verarbeitung von kultivierten Meeresalgen, um die funktionellen Eigenschaften dieser marinen Zutaten erheblich zu verbessern. Einer der Schwerpunkte liegt darauf, Herausforderungen wie die intensive grüne Farbe, den hohen Jodgehalt und den charakteristischen Nachgeschmack zu überwinden. Auf diese Weise will man sicherstellen, dass Meeresalgen nicht nur sicher und nahrhaft, sondern auch für eine breite Anwendung in der Lebensmittelindustrie geeignet sind. Miriam Gößmann, Leiterin des Forschungsprojekts von BettaFlsh, erklärt: „Unsere Beteiligung am Projekt markiert einen bedeutenden Meilenstein in unserem Engagement für Nachhaltigkeit und Innovation. Wir freuen uns darauf, unsere Expertise in der nachhaltigen Lebensmittelverarbeitung zu nutzen, um Meeresalgen in hochwertige, nahrhafte Lebensmittelzutaten zu verwandeln, die den Bedürfnissen der heutigen gesundheitsbewussten Verbraucher entsprechen.“

Aktiv mitwirken

Für junge Talente eröffnet sich hier ein spannendes Feld: Die Chance, aktiv an der Entwicklung von Fisch-Alternativen mitzuwirken und damit Ernährungssicher-



Komme ins Team von BettaFlsh

Wie die Arbeit aussieht und offene Stellen unter bettafish.co

heit und Klimaschutz gleichermaßen voranzubringen. Damit die Potenziale von Makroalgen bis in die Supermarktregale gelangen, braucht es Fachkräfte, die technologisches Know-how mit Pioniergeist verbinden.

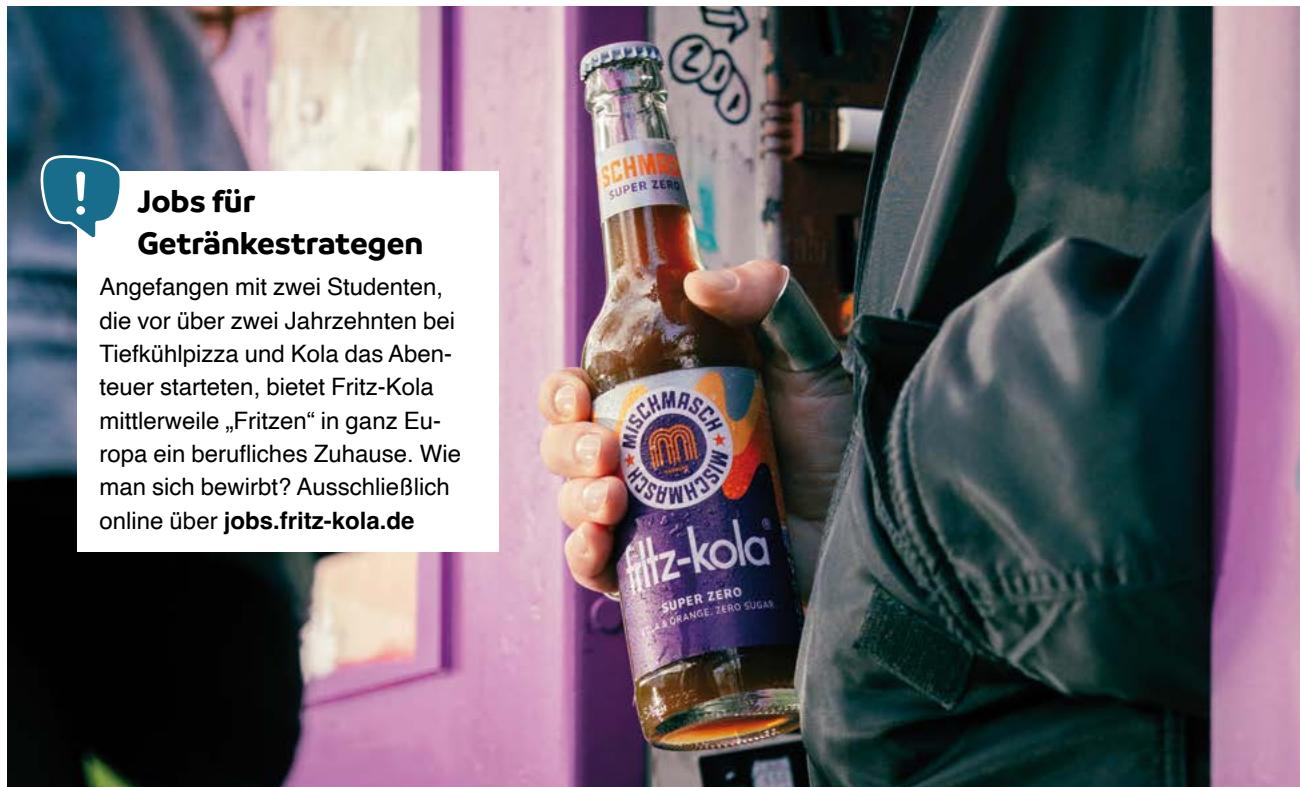
Erfolgreich mit Kola

Nachhaltigkeit und ein bewusster Konsum – das sind auch Themen, die bei Fritz-Kola in Hamburg im Fokus stehen. Im Jahre 2002 von zwei Studenten in Hamburg gegründet, ist das Unternehmen inzwischen zu einem mittelständischen Getränkehersteller gewachsen. Die erste Kola kam 2003 auf den Markt, zahlreiche safthaltige Limonaden und Schorlen folgten. Im Sinne der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie setzt Fritz-Kola seit der Gründung auf Mehrwegflaschen aus Glas und baut die dezentrale und verbrauchernahe Abfüllung stetig aus. „Fritz-Kola wächst sehr erfolgreich in Deutschland und zudem überproportional stark in Europa. Diese positiven Entwicklungen wollen wir weiter konsequent vorantreiben und parallel die Marke länderübergreifend ausbauen“, erklärt Gründer und Geschäftsführer Mirco Wolf Wiegert.



Jobs für Getränkestrategen

Angefangen mit zwei Studenten, die vor über zwei Jahrzehnten bei Tiefkühlpizza und Kola das Abenteuer starteten, bietet Fritz-Kola mittlerweile „Fritzen“ in ganz Europa ein berufliches Zuhause. Wie man sich bewirbt? Ausschließlich online über jobs.fritz-kola.de



Gemeinsam mit Landwirt Cay-Alexander Hüneke (links) und Leonie Schröter, Key Account Managerin bei Klim (rechts), arbeitet Mirco Wolf Wiegert von Fritz-Kola am Ausbau der Nachhaltigkeit der eigenen Lieferkette.



© Fritz-Kola

International wachsen

Seit Anfang 2025 geht Fritz-Kola einen weiteren Schritt zur internationalen Expansion und der Verkürzung der Transportwege in Westdeutschland. Der hanseatische Getränkehersteller erweitert mit Konings Juices and Drinks im belgischen Borgloon sein Rampennetzwerk um einen Abfüller außerhalb Deutschlands. Im Zuge der Expansion hat Fritz-Kola dafür eine Tochtergesellschaft in Belgien gegründet. Der Standort Borgloon wurde strategisch gewählt: Durch die zentrale Lage in der Nähe des Dreiländerecks lassen sich die Umweltziele der Hanseaten gezielt verfolgen. Auf diese Weise kann Fritz-Kola seine Präsenz in Belgien und den Niederlanden weiter stärken und gleichzeitig den CO₂-Footprint durch kürzere Transportwege signifikant reduzieren.

„Die Ausweitung nach Belgien ist ein Meilenstein für unser Unternehmen und ein klares Bekenntnis zu den Märkten in der Benelux-Region, die eine wichtige Rolle für unser Wachstum in Europa spielen. Es ermöglicht unseren Kunden in Westdeutschland kürzere Abholwege und dadurch einen reduzierten CO₂-Ausstoß. So spart ein Kunde aus Köln etwa 200 Kilogramm Kohlendioxid pro Hin- und Rückfahrt“, sagt Florian Weins, Geschäftsführer bei Fritz-Kola.

Klimaschutz in der eigenen Lieferkette

Gemeinsam mit Klim geht der Getränkehersteller einen weiteren Schritt in Richtung Klimaschutz in der eigenen Lieferkette. Im Fokus steht der Anbau von Zuckerrüben. Im Zuge dieses Projektes werden 2.000 Tonnen Zucker aus regenerativer Landwirtschaft für die Lieferkette von Fritz-Kola erzeugt sowie 1.800 Tonnen CO₂ eingespart. „Für uns bedeutet Nachhaltigkeit, Verantwortung in die eigenen Hände zu nehmen, anstatt uns auf intranspa-

rente Kompensationslösungen zu verlassen. Deshalb setzen wir genau dort an, wo Wertschöpfung beginnt: in der Landwirtschaft“, betont Mirco Wolf Wiegert. Zum Start der Partnerschaft arbeiten Fritz-Kola und Klim mit sechs ausgewählten Landwirten aus Thüringen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Sachsen an der regenerativen Umstellung des Zuckerrübenanbaus. Die Betriebe decken eine Gesamtfläche von über 2.000 Hektar ab.

Bewussten Konsum fördern

Mit einer Kampagne zum Effekt der kleinen Flaschen positioniert sich Fritz-Kola zudem aktiv dafür, zu kleinen Portionsgrößen zu greifen, um bewusst den eigenen Konsum zu reduzieren. „Wir wollen mit unserer Kampagne darauf aufmerksam machen, wie bewusster Konsum ermöglicht werden kann. Seit unserer Gründung gibt es bei Fritz-Kola ausschließlich kleine Portionsgrößen. Wir wollen hier aber echte Impulse setzen, die sich auf die Getränkeindustrie auswirken“, sagt Mirco Wolf Wiegert. „Genuss und Gesundheit sind keine Widersprüche, wenn wir die Basis für einen bewussten Umgang schaffen.“ Gemeinsam mit dem Marktforschungsinstitut YouGov hat Fritz-Kola den sogenannten Portionsgrößeneffekt im Zusammenhang mit kohlesäurehaltigen Softdrinks untersucht und nachgewiesen: Je größer die Verpackung, desto höher der tägliche Konsum. „Bewusster Konsum beginnt mit der Größe der Flasche“, so Wiegert. „Kolas, Limos und Co. sind für uns Kulturgüter für Erwachsene, die wir nur in 0,2-Liter-, 0,33-Liter- und 0,5-Liter-Flaschen anbieten. Unser Ziel ist es, mit kleinen Verpackungsgrößen bewusste Genussmomente zu fördern und einen nachhaltigeren Konsum zu unterstützen.“

Karriere beim Ingredients-Spezialisten

Bühne frei für die Genussexperten

Die Nachfrage nach natürlichen Extrakten wächst und mit ihr der Bedarf an Ingredients-Spezialisten für die Entwicklung von Aromen und Geschmackslösungen. Beste Chancen für Studierende und Young Professionals, die eine Karriere anstreben, bei der sie ihre multisensorischen Fähigkeiten und ihr technisches Know-how einbringen können.

Nicht nur bei Bienen beliebt: Auch Produktentwickler schätzen die Gemeine Wegwarte, auch als Zichorie bekannt.

Das Geschäft mit Natürlichkeit floriert. Von Plant Based Food bis zu den pflanzenbasierten Getränken – überall zeichnet sich am Lebensmittelmarkt ein Wachstum von Produkten mit natürlichen Extraktien und Inhaltsstoffen ab. Grund dafür ist das zunehmende Bewusstsein der Verbraucher für den Zusammenhang zwischen Ernährung und Gesundheit. Die Folge: Lebensmittel und Getränke müssen nicht nur gut schmecken, sie sollen auch spürbare gesundheitliche Vorteile bieten. Sei es durch einen reduzierten Zucker- oder Fettgehalt oder durch Zutaten, die die Darmgesundheit fördern. Nirgends zeigt sich dieser Wandel zu mehr Wohlbefinden so deutlich wie im Süßwaren- und Snack-Segment. Immer mehr zuckerfreie oder zuckerreduzierte beziehungsweise fettfreie oder fett- und salzreduzierte Süßwaren und Knabberartikel erreichen die Regale in den Supermärkten.

Branchentreff als internationale Ideenschmiede

Nicht ohne Grund widmet sich die ISM Ingredients als wichtiges B2B-Event und Branchen-Treffpunkt im Februar 2026 erstmals mit einem eigenen Ausstellungsbereich auf dem Kölner Messegelände gezielt diesem Themenkomplex. Für Profis wie auch für Berufseinsteiger bietet sich damit eine perfekte Gelegenheit, potenzielle Arbeitgeber und Branchenexperten zu treffen. Wer hier dabei ist, erhält Inspiration für die eigene Laufbahn und bekommt einen unmittelbaren Einblick in die Aktivitäten der internationalen Ideenschmiede der Ingredients-Branche. Von gefriergetrockneten Frucht- und Gemüse-

produkten über pflanzliche Proteine, Ballaststoffe und Ingredients für mehr Geschmack, Farbe und Textur: Erst das große Sortiment von Ausstellern wie Brenntag, Dreidoppel, Freeze-Dry Foods, GNT, Olam Food Ingredients, Sethness Roquette oder SternEnzym ermöglicht der Lebensmittelindustrie die unterschiedlichsten Positionierungen am Point of Sale. „Dabei geht es nicht nur um die optische Attraktivität, sondern um Produkte, die sich durch genussvollen Geschmack, unwiderstehliche Texturen und gesündere Zutaten auszeichnen“, sagt Guido Hentschke, Director der ISM Ingredients und ProSweets Cologne. „Die Reformulierung von Rezepturen zuckerfreier oder zuckerreduzierter beziehungsweise fettfreier oder fett- und salzreduzierter Produkte stellt dabei immer wieder eine Herausforderung dar, „denn es gilt, zwischen Genuss und Gesundheitsaspekten abzuwägen“, so Hentschke.

Qualifiziertes Expertenwissen

Wer in diesem Berufsumfeld erfolgreich sein will, benötigt qualifiziertes Expertenwissen, wenn es um Zutaten und ihre Eigenschaften geht, bringt Erfahrung in der Rezepturentwicklung mit, hat Produkt- und Rohstoffwissen sowie Prozessverständnis. Kurz gesagt: Sensorik, Ernährungswissen-

Das aus Zichorien gewonnene Inulin lässt sich als multifunktionale Zutat nutzen.



schaften, Lebensmitteltechnologie und -chemie bilden das akademische Fundament in der Ingredients-Branche. Und: Fachsemester mit diesen Schwerpunkten sind nicht zuletzt auch Profis, wenn es um Zuckerreduziertes geht. Sie wissen: Zucker süßt nicht nur. Er bringt ebenso die Aromen zur Geltung, sorgt für eine angenehme Textur und trägt zu einer Verbesserung des Mundgefühls bei. Es ist deshalb immer wieder eine besondere Hürde, Zucker in Süßwaren und Snacks zu reduzieren oder ganz zu ersetzen.

Neue Wege gehen

Für den Ausgleich der Süße setzen die Produktentwickler wahlweise klassische Süßungsmittel wie Agavensirup oder Kokosblütenzucker ein oder Rohstoffe wie Stevia – eine kalorienfreie Alternative natürlichen Ursprungs. Basis der entsprechenden Süßungssysteme sind die Steviolglykoside, die aus den Blättern der Pflanze Stevia rebaudiana gewonnen werden. Sie besitzen eine rund dreimal stärkere Süßkraft als Zucker. Neue Wege gehen die Ingredients-Hersteller etwa, indem sie Ballaststoffe wie Inulin, gewonnen aus Zichorien oder Agaven, als multifunktionale Inhaltsstoffe positionieren, die sowohl den Zuckergehalt von Süßwaren und Snacks reduzieren als auch die Darmgesundheit verbessern können. Darüber hinaus kommen natürliche Aromen zum Einsatz, die das Geschmacksprofil abrunden und die neuen Rezepturen zu einem multisensorischen Erlebnis werden lassen. Speziell für zuckerreduzierte Reformulierungen stehen Sugar-Booster zur Auswahl. Die natürlichen Aromen geben den Produkten einen „Süßekick“, ohne die Textur oder das Mundgefühl negativ zu beeinflussen.

Döhler stellt sich vor

Im kommenden Februar zeigen die Aussteller der ISM Ingredients, wie Zuckerreduktion und Zuckerersatz als



Neues Messeformat rückt Ingredients in den Mittelpunkt

Wer dabei sein will, dem bietet sich auf dem Messegelände in Köln die Chance, auf der ISM Ingredients die Unternehmen in diesem B2B-Bereich zu treffen. Darunter: Brenntag, Döhler, Dreidoppel, Freeze-Dry Foods, GNT, Olam Food Ingredients, Sethness Roquette oder SternEnzym. Mehr Infos unter: ism-cologne.de

ganzheitliche Lösungen funktionieren. Auch Döhler aus Darmstadt ist in Köln dabei. Das Unternehmen zählt Kunden in über 160 Ländern. Mehr als 9.500 Mitarbeitende, davon 1.000 in Forschung, Entwicklung und Technologie, setzen sich dafür ein, ernährungsphysiologische Wirksamkeit mit sensorischer Attraktivität zu verbinden. Auf der europäischen Fachmesse Vitafoods Europe 2025 in Barcelona konnten Produktentwickler sich bereits einen Eindruck verschaffen von den Innovationen im Bereich funktioneller Ingredients und integrierter Gesundheitslösungen. Das vorgestellte Produktpotfolio ist auf eine bessere Ernährung ausgerichtet und zielt darauf ab, Gesundheit und eine hohe Lebenserwartung ganzheitlich zu fördern. Darunter ein umfangreiches Sortiment an B2C-Anwendungen, die wesentliche Verbraucherbedürfnisse aufgreifen und auf der B2B-Expertise von Döhler basieren – von Gewichtskontrolle und Energie bis hin zu mentaler Gesundheit, Verdauung und Frauengesundheit.

Umfangreich und global aufgestellt

Sein Engagement im Bereich Forschung und Entwicklung zeigt auch die jüngste Investition von Döhler: das neue Innovationszentrum in Nordamerika. Die Anlage an der Ostküste dient ebenso als neuer Standort von Ixora-Scientific, Döhler Ventures und für das Future of Nutrition and Longevity Institute. Auf einer Fläche von acht Hektar bietet der Campus neben dem Kundenzentrum diverse hochmoderne ausgestattete Labore für die Bereiche Geschmackskreation, Analytik, Forschung, Sensorik und Produktentwicklung. Durch die strategisch günstige Lage im Biotechnologiezentrum „Einstein’s Alley“ in der Nähe der Princeton University bietet die Anlage vielfältige Möglichkeiten für fortschrittsorientierte Kooperationen. In der direkten Umgebung sind über 100 Unternehmen aus dem Life-Science-Sektor sowie große Pharmaunternehmen angesiedelt, was den Austausch von Branchenwissen ermöglicht sowie gute Voraussetzungen für die Gewinnung von Fachkräften bietet.



© VolumeThings – stock.adobe.com

Ein Umfeld mit guten Aussichten:
In den Bereichen **Nutraceuticals** und
Functional Nutrition zeichnet sich ein
bemerkenswertes Wachstum ab.
Für das Jahr 2024 wird der Markt
weltweit auf rund 549 Milliarden
Euro geschätzt. Bis 2030 soll er auf
854 Milliarden Euro anwachsen.

(Quelle: Döhler)



© Creator88 - stock.adobe.com

Raps kennenlernen

Doch nicht nur Rohstoffwissen, auch technische Expertise steht in der Ingredients-Branche hoch im Kurs. Denn das Erzeugen von leuchtenden Farben und intensiven Aromen aus Zutaten natürlichen Ursprungs ist höchst anspruchsvoll. Um die Herausforderungen zu meistern, ist der Einsatz fortschrittlicher Extraktionsverfahren unabdingbar. Erst auf ihrer Grundlage steht eine Vielzahl natürlicher, nachhaltiger und E-Nummern-freier Fruchtaromen zur Verfügung, die Markeninhabern bei

der Neuformulierung helfen, ohne Kompromisse beim Geschmack einzugehen. Einer der Spezialisten auf diesem Gebiet ist der Gewürzexperte Raps. „Bei der Extraktion wird flüssiges Kohlendioxid unter Druck durch fein gemahlene Gewürze geleitet und ermöglicht so eine schonende und sorgfältige Extraktion der wertvollen Inhaltsstoffe“, erklärt Dr. Udo Martens, Chief Operating Officer bei Raps. „In mehreren Prozessschritten gewinnen wir aus dem jeweiligen Rohstoff einen stabilen, hochwertigen Extrakt, der dann in vielen Anwendungen eingesetzt werden kann.“ Am Hauptsitz im oberfränkischen Kulmbach hat das Unternehmen seine Produktionskapazitäten um eine hochmoderne Hochdruck-Flüssigextraktionsanlage erweitert. Die Technologie ermöglicht die schonende Extraktion von natürlichen Inhaltsstoffen aus Gewürzen wie Pfeffer, Koriander und Piment. Darunter natürliche Arome, ätherische Öle und funktionelle Inhaltsstoffe.



Duales Studium Lebensmittel-sicherheit (B.Sc.) bei Raps

Dauer der Ausbildung: drei Jahre

Hochschule: Berufsakademie Plauen

Inhalte: Bearbeitung von Fachthemen in den Abteilungen Produktentwicklung, Forschung, Lebensmittelrecht und Qualität sowie eigenständige Planung und Umsetzung von Projekten im Bereich Lebensmittel.

Mehr Infos unter raps.com

Moderne Technologien

Mit der neuen Anlage reagiert Raps auf die wachsende Nachfrage nach hochwertigen, standardisierten Ge-

würzextrakten in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie. Insbesondere für das Frische- und Convenience-Segment entwickelt der Gewürzspezialist Produkte, die vielseitig einsetzbar sind und den Verbraucherwünschen entsprechen. Zur Wahl steht eine Vielzahl sensorisch fein abgestimmter Varianten, die individuell an die Anforderungen der Kunden angepasst werden. Neben geschmacksgebenden Zutaten beinhaltet dies Ingredients, die durch ihre Funktionalität einen Mehrwert für Qualität, Haltbarkeit und Verarbeitung bieten sollen. Weitere Technologien, die Raps für die Verarbeitung der Rohstoffe einsetzt, sind Biofreeze-Kaltvermahlung und moderne Trockenmischverfahren. Auch die Mikroverkapselung spielt eine wichtige Rolle, um funktionale Kernmaterialien mit einer Schutzschicht zu versehen und dadurch vor äußeren Einflüssen wie Temperatur, Feuchtigkeit und Oxidation zu schützen. Darüber hinaus ermöglicht die Technologie eine kontrollierte Freisetzung der Inhaltsstoffe. So verbessern beispielsweise mikroverkapselte Säuren die Haltbarkeit und Teigegenschaften von Tortillas oder Flatbread, Sandwich- und Toastbrot sowie Bread Rolls und Buns. Funktionelle Carbonate ermöglichen eine kontrollierte Steuerung des Backtriebs in Kuchen und Muffins. Einen besonderen Aromaschutz erzielt Raps mit der Flavocaps-Technologie. Sie kommt zum Einsatz, um maßgeschneiderte Inhaltsstoffe zu entwickeln für Back- und Süßwaren über Convenience- und Tiefkühlprodukte bis hin zu Fleisch- und Wurstwaren.

Lange Tradition

Die Erfolgsgeschichte von Raps begann mit Adalbert Raps in Hamburg mit der Herstellung von Gewürzmischungen für Wurstwaren. Raps entwickelte ein Verfahren zur Herstellung von salzfreien Produkten und wurde mit der Einführung von Glutalin erfolgreich. Heute beschäftigt das Familienunternehmen aus Kulmbach über 900 Mitarbeiter, zählt 17 Tochtergesellschaften in allen europäischen Kernmärkten und 40 Vertriebspart-



*Von Extraktion über Biofreeze-Kaltvermahlung und moderne Trockenmischverfahren:
Technische Expertise steht in der Ingredients-Branche hoch im Kurs.*

ner rund um den Globus. Verarbeitet werden mehr als 1.700 Rohstoffe zu jährlich fast 40.000 Tonnen hochwertigen Lebensmittelzutaten. Die Produktion erfolgt an sieben eigenen Standorten in Deutschland und Österreich.

Junge Talente gefragt

„Seit 100 Jahren entwickeln und produzieren wir hervorragende Lebensmittelzutaten“, sagt Florian Knell, CEO der Raps-Gruppe. „Diese Erfolgsgeschichte fortzuschreiben, ist für uns Ansporn und Auftrag zugleich. Deshalb investieren wir kontinuierlich in die neuesten

Technologien, sind kreative Trendsetter und bringen die besten Aromen in die Welt.“

Die betrieblichen Abläufe kontinuierlich zu verbessern, bedeutet für Raps auch soziale Verantwortung in der Region zu übernehmen: „Was für meine Familie schon immer oberste Priorität hatte, setzen wir konsequent fort: Wir sind fest in Oberfranken verwurzelt, wachsen mit Augenmaß, fördern junge Talente, schaffen Chancen für Menschen jeglicher Herkunft und engagieren uns für das Gemeinwohl“, so Frank Kühne, Mitglied der Gründerfamilie, Hauptgesellschafter, Vorsitzender des Beirats von RAPS und Vorsitzender der Adalbert-Raps-Stiftung.

Vom Direkteinstieg bis zum Praktikum

Für den Karrierestart bietet Raps vielfältige Möglichkeiten – vom Direkteinstieg bis zum Praktikum in der Produktion der flüssigen und streufähigen Würzungen sowie funktionale Ingredients. Darüber hinaus sind in Kulmbach die unternehmensweiten Serviceabteilungen sowie die gruppenweite Entwicklung angesiedelt. Wer bei dem Unternehmen einsteigt, kann zudem von den internationalen Geschäftsbeziehungen profitieren, die es ermöglichen, in einem globalen Umfeld zu arbeiten und interkulturelle Erfahrungen zu sammeln.



Ob Praktikum, Werkstudent oder Direkteinstieg: Döhler bietet Studierenden und Absolventen viele Einstiegsschancen. Mehr Infos unter doehler.com



Entdecke deine Zukunft in der Welt der Farben

GNT ist ein Familienunternehmen mit 3 Standorten in der Region und weltweit führend in der Herstellung natürlicher, pflanzenbasierter Farben für die Lebensmittelindustrie unter der Marke EXBERRY®.

**Werde Teil unseres starken Teams und
starte deine bunte Karrierereise mit uns.
Wir freuen uns auf dich!**



GNT

Natürlich Karriere machen

Natürlichkeit, Sustainability, Innovationsgeist und ein echtes Miteinander: Wer bei GNT arbeitet, weiß, das Unternehmen ist mehr als ein Arbeitgeber. Es ist ein Ort, an dem Menschen wachsen, Verantwortung übernehmen und gemeinsam Farbe bekennen – für Produkte, für Nachhaltigkeit und füreinander.

Seit 1978 entwickelt das Familienunternehmen färben-de Lebensmittel – als Pionier für natürliche Inhaltsstoffe und mit der weltweit führenden Marke EXBERRY®. „Hier zählt nicht die Hierarchie, sondern das Miteinander“, sagt Kevin Mai, der 2010 als Operator begann und heute als Prozesstechnologe bei GNT tätig ist. Sein Weg im Unter nehmen steht exemplarisch für viele Karrieren bei GNT – mit klarer Förderung, Vertrauen in die eigene Entwicklung und einem Team, das sich gegenseitig stärkt. „Ich lerne ständig dazu – das gibt mir das gute Gefühl, nicht stehen zu bleiben, sondern etwas zu bewegen.“

Auch Lena Geschke, Teamleiterin im Qualitätsmanagement, kennt dieses Gefühl. 2017 startete sie als Praktikantin zur Verfassung ihrer Masterarbeit im Unternehmen und übernahm bald Führungsverantwortung. „Ich sehe große Chancen, das Unternehmen aktiv mitzugestalten – fachlich wie menschlich.“

Als junge Mutter weiß sie die Flexibilität des Arbeitsalltags zu schätzen: „Ich möchte mein wachsendes Team gezielt stärken – und gleichzeitig lernen, wie ich meinen Weg zwischen beruflichem Engagement und Familienleben gut gestalte.“

Wachsen mit Verantwortung – Tag für Tag

Im Produktionsbereich verantwortet Steffen Prösl den gesamten Ablauf in Heinsberg – dem deutschen Produktionsstandort, einem von drei deutschen Standorten von GNT, das weltweit weitere Standorte in Europa, Asien, Nord- und Südamerika hat – mit Maschinen, Prozessen und einem engagierten Team. „GNT bleibt nicht stehen, sondern entwickelt sich ständig weiter. Jeder Tag ist anders – und damit sehr interessant.“ Seit seinem Einstieg als Prozesstechnologe hat er sich kontinuierlich weiterentwickelt – fachlich wie persönlich.

Alle drei beschreiben die Kultur, in der jede Stimme zählt, in der Ideen gehört und umgesetzt werden und in der neue Mitarbeitende gezielt integriert werden. Ob im Labor, in der Produktion, im Qualitätsmanagement oder im technischen Bereich – GNT bietet ein strukturiertes Onboarding, gezielte Schulungen und individuelle Entwicklungspfade. „Unser Ziel ist klar: neue Kolleginnen und Kollegen nicht nur einarbeiten, sondern wirklich integrieren“, erklärt Steffen Prösl.

Die Stärke des Unternehmens liegt im Teamgeist

Für Lena Geschke liegt die Stärke des Unternehmens im Teamgeist: „Wir erreichen Ziele gemeinsam, wir feiern gemeinsam – das macht uns als Team erfolgreich.“ Und für Kevin Mai ist es die Verlässlichkeit: „Auf meine Kolleginnen und Kollegen sowie auf meinen Chef kann ich mich jederzeit verlassen.“

GNT sucht Menschen, die aktiv mitgestalten wollen – ob mit Ausbildung, Berufserfahrung oder als Quereinsteiger. Wer Eigeninitiative zeigt, sich mit Nachhaltigkeit und Qualität identifiziert und den Wunsch hat, Verantwortung zu übernehmen, findet hier einen echten Platz zum Wachsen.

„Die Nähe zu dem, was wir herstellen, schafft Motivation und Stolz“, sagt Steffen Prösl.

Mehr als 2.800 Kunden aus der Lebensmittelindustrie weltweit setzen auf die Farben von GNT – und hinter jeder Charge stehen Menschen, die mit Know-how und Überzeugung an einer natürlicheren, bunteren Zukunft arbeiten.



Kevin Mai



Lena Geschke



Steffen Prösl

GNT auf einen Blick

Branche: Produzent pflanzlicher Lebensmittel- und Getränkezutaten (EXBERRY®)

Gegründet: 1978

Hauptsitz: Mierlo, Niederlande

Standorte: Europa, Asien, Nord- und Südamerika

Produktion Deutschland: Werk in Heinsberg (DE)

Produkte: Natürliche Farbkonzentrate aus Früchten, Gemüse, Pflanzen, Algen

Skills für den digitalen Werkzeugkasten

KI

KI managen, aber richtig

Künstliche Intelligenz kann viel – aber wer managt sie eigentlich? Jemand, der es wissen muss, ist Dr. Philipp Schlenkhoff vom AI Transformation Institute. Der Experte macht Arbeitskräfte fit für die Herausforderungen des KI-Zeitalters. Mit uns sprach er über die neue Position des KI-Managers in der Food-Branche – und warum jetzt die Zeit ist, die entsprechende Kompetenz im Umgang mit KI aufzubauen.

■ Herr Dr. Schlenkhoff, wenn wir auf die Lebensmittelindustrie schauen – welche Rolle wird KI dort künftig spielen?

Der Druck, Prozesse effizienter zu gestalten, nimmt für die Unternehmen in der gesamten Branche zu. Wir stehen hier vor einer wachsenden Komplexität und zunehmenden regulatorischen Anforderungen. KI kann hier ein wesentliches Tool im Werkzeugkasten sein. Vor allem im Zusammenspiel mit Robotik bekommt der Einsatz dieser Technologie noch einmal eine neue Dynamik. Und dafür braucht es auch die entsprechende Fachkompetenz in den Unternehmen – also Menschen, die neue Technologien sinnvoll integrieren und echten Mehrwert von Hype unterscheiden können.

■ Hype oder nachhaltiger Trend, wie schätzen Sie die derzeitige Entwicklung der Technologie ein?

Vor etwa zwei Jahren dachten viele Experten, dass eine Art Leistungsplateau erreicht worden sei. Mehr Daten oder Rechenleistung führten nicht mehr automatisch zu spürbaren Fortschritten. Einige erwarteten dann, dass der Gartner Hype Cycle einsetzt – also die Ernüchterung nach dem Hype. Aber was tatsächlich passierte: Die Leistung der Technologie wurde weiter verbessert, und zwar sehr schnell. Ich rechne deshalb nicht mit einem Einbruch, sondern mit einem stetigen Fortschritt, der direkt in die Unternehmen hineinwirkt.

■ Was heißt das konkret?

Selbst wenn die Technologie sich ab heute nicht mehr weiterentwickeln würde, wäre das Potenzial für ihre Anwendung noch enorm. Da sie sich aber weiterentwickelt, und zwar rasant, müssen sich Unternehmen überlegen, wie sie diese sinnvoll einsetzen. Das betrifft auch die Mitarbeitenden. Wer sich nicht mit der Technologie auseinandersetzt, läuft Gefahr, den Anschluss zu verlieren, sowohl individuell als auch unternehmerisch. Ich bin überzeugt, dass KI die Wirtschaft auf breiter Front verändern wird.

■ Ein wichtiges Signal auch an junge Nachwuchskräfte ...

Ja, ganz klar. Wir können KI nicht aufhalten, wir müssen sie gestalten. Und dafür brauchen wir Kompetenz – um zu verstehen, was KI kann, wo ihre Grenzen liegen, und wie sie funktioniert. Das wird auch für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend sein. Wer heute KI-Kompetenz aufbaut, verbessert seine Jobchancen massiv. Wer früh lernt, mit diesen Technologien zu arbeiten, bleibt gefragt.

**„Wer heute
KI-Kompetenz
aufbaut, verbessert
seine Jobchancen
massiv.“**

■ Viele Unternehmen in der Lebensmittelindustrie tun sich noch schwer mit dem Einsatz von KI. Woran liegt das aus Ihrer Sicht?

Ich sehe zwei zentrale Gründe: Erstens die fehlende Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Und zweitens: der Zugang zu den eigenen Daten. Wenn ich mit KI arbeiten will, muss ich an die Daten ran – und das funktioniert nur, wenn sie strukturiert und zugänglich aufbereitet verfügbar sind. Aktuell ist das vielerorts häufig noch ein Durcheinander aus Excel-Tabellen, die auf irgendeinem Fileserver liegen, und keiner weiß so recht, was eigentlich wo ist.

■ Viele denken bei KI zunächst an Chatbots oder Textgenerierung, aber die Auswirkungen sind viel breiter ...

Absolut. Gerade wenn man auf den regulatorischen Druck in der Food-Branche schaut: Rückverfolgbarkeit, Nachhaltigkeit, Qualitätsmanagement sind sehr doku-

mentationsintensive Aufgaben, bei denen KI sehr hilfreich sein kann.

■ Und hier kommt der KI-Manager, gegebenenfalls auch als neue Position im Unternehmen, ins Spiel.

Welche Fähigkeiten braucht es dafür?

Der Beruf erfordert technisches Verständnis kombiniert mit der Fähigkeit, das auf die eigenen Unternehmensprozesse zu übertragen. Man muss nicht aus der Industrie kommen, aber verstehen, wie man KI in den konkreten Kontext bringt.

■ Was genau bedeutet technisches Verständnis in diesem Kontext?

Wenn man von technischem Verständnis bei KI-Managern spricht, ist in der Regel nicht gemeint, dass sie selbst programmieren oder neuronale Netze bauen müssen. Stattdessen meint „technisch“ hier: Einschätzen können, was KI leisten kann und was noch nicht. Dazu zählt etwa das Wissen um Grenzen, Risiken und typische Fehlerquellen. Nur so kann man mit Entwicklungsteams auf Augenhöhe sprechen, realistische Ziele setzen und Projekte erfolgreich steuern.

■ Im AI-Institut bieten Sie verschiedene KI-Programme zur Weiterbildung. Wie ist der Ablauf?

Wir starten zunächst mit zwei Tagen Präsenz in Berlin, immer in kleinen Gruppen mit etwa zehn Teilnehmenden. Da geben wir einen Überblick, wie KI funktioniert. Was kann sie, was nicht? Wie sieht eine sinnvolle KI-Strategie aus? Danach gehen wir mit den Teilnehmenden in die nächste Phase: Welche konkreten Anwendungsfälle gibt es im eigenen Unternehmen? Im Anschluss folgt über zwei Monate hinweg ein Mix aus Online-Terminen, in denen wir tiefer einsteigen. Es

geht dann um Datengrundlagen und verschiedene KI-Modelle, auch über das aktuell dominierende Thema Transformer-Modelle hinaus. Parallel dazu arbeiten wir mit Praxisbeispielen aus den Bereichen Text, Bild, Netzwerke und Prozessautomatisierung. Den Abschluss bilden zwei weitere Präsenztage in Berlin, mit rechtlichen Rahmenbedingungen, Change Management und der Präsentation der eigenen KI-Strategie und Anwendungsfälle.

■ Die Teilnehmenden erarbeiten sich also eine eigene KI-Strategie?

Richtig. Sie sollen in der Lage sein, ihre Ideen auch intern weiterzugeben und umzusetzen, inklusive Mitarbeiterbeteiligung und rechtlicher Einschätzung.

■ Mit der neuen Nachweispflicht für KI-Kompetenz in Unternehmen dürfte der Bedarf an Schulungen bei Ihnen steigen, oder?

Auf jeden Fall. Natürlich ist das ein Eingriff, den man auch kritisch sehen kann – ein Stück weit Bevormundung durch den Staat. Aber wenn ich mir das Thema KI-Schattennutzung anschau, also die Nutzung von „kostenlosen“ Angeboten von privaten Accounts für die Arbeit – praktisch erlebe ich das häufiger auch in höchsten Management-Kreisen – muss ich zugeben: KI-Kompetenz für alle, die es nutzen, macht wirklich Sinn. Und um ganz ehrlich zu sein: Als Schulungsanbieter hat's mich natürlich eh gefreut.

■ Kann ich mit der erworbenen Kompetenz auch den Arbeitgeber wechseln oder sogar in eine andere Branche gehen?

Diese KI-Kompetenz ist sehr vielseitig einsetzbar. Wir sehen das auch, denn viele unserer Teilnehmenden kommen aus ganz unterschiedlichen Bereichen. Wichtig ist, wie bereits erwähnt, dass man eine gewisse technische Affinität mitbringt. Und man sollte neugierig sein, wie Dinge funktionieren.

■ Wie kommt das Thema in der Food-Branche an?

Manche Unternehmen sind schon sehr weit, andere haben noch gar nicht angefangen. Das hängt nicht unbedingt von der Größe ab. Es gibt zum Beispiel kleine Mittelständler, die das Thema vorantreiben.

Und es gibt große Konzerne, bei denen man sich fragt, was sie in den vergangenen zwei Jahren gemacht haben.

i Dr. Philipp Schlenkhoff

ist Mitgründer des AI Transformation Institute und begleitet Unternehmen bei der Integration von KI. Nach Stationen in Beratung und Führung gründete er zwei Spin-offs, darunter eines am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Heute entwickelt er als Berater, Speaker und Trainer praxisnahe Weiterbildungsformate für Teams und Führungskräfte im KI-Kontext.



© Helen Nicolai

Generative KI im Dienst der Lebensmittelsicherheit- und Qualitätskultur



Qualitätsmanager 2.0

Maßnahmen zu treffen, um Qualität und Sicherheit von Produkten zu gewährleisten, gehört seit jeher zur DNA eines jeden Lebensmittelbetriebs. Fehler oder Nachlässigkeiten in der Produktion können im schlimmsten Fall zu Lebensmittelvergiftungen führen. Dies gefährdet nicht nur die Verbrauchenden, sondern auch den Betrieb und die Arbeitsplätze.

Umso wichtiger ist es, dass alle Mitarbeitenden im Betrieb die Maßnahmen zur Lebensmittelsicherheit zuverlässig beachten, damit Risiken gar nicht erst entstehen. Unternehmen, die eine gelebte Kultur der Lebensmittelsicherheit fördern, sind nicht nur besser aufgestellt, wenn es um sichere Produkte geht – sie stärken damit auch nachhaltig ihre Organisation. Das unterstreicht auch die EU und gab dem Thema spätestens mit der Verordnung 2021/382 einen neuen Fo-

kus, indem sie die Unternehmen zu einer einheitlichen Lebensmittelsicherheitskultur verpflichtet. Mit dieser Erweiterung will man sicherstellen, dass Lebensmittelsicherheit nicht nur formal über Systeme und Dokumente, sondern auch praktisch durch das Verhalten und Bewusstsein aller Mitarbeitenden gelebt wird.

Mit KI schneller zum Ziel

Eine Lebensmittelsicherheitskultur im Unternehmen zu etablieren, die jeden Einzelnen im Betrieb mitnimmt, zählt damit zu den Schlüsselaufgaben im Qualitätsmanagement. Wie das gelingt? Mit dieser Frage beschäftigt sich auch Julia Hildebrant. Die Ökotrophologin setzt auf eine menschenzentrierte Arbeitsweise – und den Einsatz von generativer KI als ein neues Tool im Werkzeugkasten von Qualitätsbeauftragten. Ihre Expertise erlangte sie durch ihre Erfahrung in leitenden Positionen der Lebensmittelindustrie. Heute begleitet sie Unternehmen als Beraterin beim Aufbau und der Weiterentwicklung eines nachhaltigen und zukunftsorientierten Qualitätsmanagements.

Im Gespräch mit Julia Hildebrant über den Einsatz von generativer KI im Qualitätsmanagement

Frau Hildebrant, der Einsatz von generativer KI im Qualitätsmanagement ist für viele Betriebe etwas Neues. Wie schätzen Sie das Potenzial für die Food-Branche ein?

Generative KI ist kein Zukunftsthema mehr, sondern ein Bestandteil der Gegenwart und sie bietet enormes Potenzial. Richtig eingesetzt, verspricht sie Zeitgewinn, Standardisierung, Fehlerreduktion, bessere Entschei-

dungsgrundlagen und wird so zum echten Effizienz-Booster. Dies gilt insbesondere dort, wo Betriebe mit Zeitmangel, begrenzten personalen Ressourcen und der Herausforderung kämpfen, Zertifizierungen erfolgreich zu bestehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

■ An welche Einsatzbereiche denken Sie dabei?

Die Möglichkeiten sind äußerst vielfältig. Die Technologie eignet sich etwa dort, wo Informationen gesammelt, strukturiert oder weitervermittelt werden. So kann generative KI zum Beispiel dabei helfen, Audits vorzubereiten, indem sie Checklisten unterstützt, Protokolle erstellt oder Berichte strukturiert. Auch in der Schulung bietet sie Potenzial: Etwa bei der Erstellung von Lernmaterialien oder der Konzeption und Durchführung von Lernerfolgskontrollen. Und sie lässt sich effektiv für Recherchen und Zusammenfassung gesetzlicher Anforderungen einsetzen.

■ Welche Rolle spielt der Mensch dabei?

KI kann viele vorbereitende und strukturierende Aufgaben übernehmen und dadurch Prozesse effizienter gestalten. Doch die fachliche Bewertung, Verantwortung und Entscheidungskompetenz bleibt beim Menschen. Genau dieser bewusste, verantwortungsvolle Umgang mit der Technologie ist entscheidend für ihren sinnvollen Einsatz.

■ Welche Aufgaben sind im Qualitätsmanagement künftig zentraler denn je?

Die Lebensmittelsicherheitskultur im Unternehmen weiterzuentwickeln, zählt zu den Schlüsselaufgaben. Qualität und Lebensmittelsicherheit in den Unternehmen zu etablieren, ist Teamarbeit. Besonders nachhaltig wird sie durch die Übernahme der Verantwortung durch jeden Einzelnen. Dann sprechen wir von einer erfolgreich etablierten Lebensmittelsicherheits- und Qualitätskultur. Gleichzeitig geht es darum, digitale Tools sinnvoll und mit gesundem Menschenverstand zu integrieren. Auch das Schnittstellenmanagement zwischen den Fachabteilungen und die Gestaltung wirksamer Trainings, klarer Prozesse und zielgerichteter Kommunikation bleibt ein zentrales Aufgabenfeld.

■ Was bedeutet das für alle, die jetzt unmittelbar nach dem Studium in das Thema einsteigen wollen:



„Qualitätsbeauftragte müssen bewerten können, was KI leisten kann – und wo menschliches Urteilsvermögen unersetztlich bleibt.“

Julia Hildebrant

Welche Kompetenzen sollten sie neben dem Fachlichen mitbringen?

Neben Fachwissen sind Neugier, Lernbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit entscheidend. Wer heute ins QM startet, sollte offen für neue Technologien sein, Informationen strukturiert denken können – und gleichzeitig im Team kommunizieren. Auch wichtig: die Fähigkeit, zwischen Daten, Kontext und Relevanz zu unterscheiden. Denn nicht alles, was KI ausspuckt, ist brauchbar. Deswegen darf sie keinesfalls unreflektiert genutzt werden. Qualitätsbeauftragte müssen bewerten können, was KI leisten kann – und wo menschliches Urteilsvermögen unersetztlich bleibt. Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Ethik sind im QM keine Option, sondern Pflicht.

■ Seit Februar 2025 müssen Unternehmen, die KI einsetzen, zudem nachweisen, dass ihre Mitarbeiter über die nötige Kompetenz im Umgang mit der Technologie verfügen.

Genau. Gefordert ist ein umfassendes Verständnis dafür, wie KI grundsätzlich funktioniert – also ein technisches Grundverständnis. Ebenso wichtig ist die Fähigkeit, KI-Tools sicher und zielgerichtet einzusetzen, typische Risiken wie Halluzinationen, Verzerrungen oder Datenschutzprobleme zu erkennen und angemessen zu bewerten. Hinzu kommt die Kompetenz, rechtliche und ethische Fragestellungen im Blick zu behalten, etwa in Bezug auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit.

■ Was bedeutet dies für den KI-Einsatz im QM?

Für QM-Teams heißt das konkret: Sie müssen in der Lage sein, mit Hilfe von KI geeignete Ergebnisse zu erzeugen, etwa durch gezieltes Prompting, und diese Ergebnisse fachlich einzuordnen. Denn wer KI nutzt, trägt Verantwortung – und muss genau wissen, wo die Grenzen der Technologie liegen und menschliches Urteilsvermögen unverzichtbar ist.

Givaudan

Duft der Zukunft

Bei Givaudan entfalten sich Talente – und Innovation wird lebendig.

Givaudan ist überall – selbst wenn der Name vielen unbekannt ist. Das Unternehmen entwickelt Aromen und Düfte, die in zahllosen Lebensmitteln, Pflegeprodukten und Kosmetika stecken. Pius Delfmann, Teamleiter im Bereich Zoll, gibt Einblicke in eine Unternehmenskultur, in der Menschen wachsen, Ideen zählen und Zukunft täglich gestaltet wird.

„Bei uns steckt mehr drin, als viele denken“

An drei deutschen Standorten – Dortmund, Baierbrunn und Hamburg – arbeiten rund 590 Mitarbeitende an dem, was Konsumgüter einzigartig macht: Geschmack, Duft, Erlebnis. Givaudan zählt weltweit zu den führenden Herstellern von Aromen und Duftstoffen für die Lebensmittel- und Kosmetikindustrie. Die Produkte begleiten den Alltag vieler Millionen Menschen – auch wenn der Name kaum bekannt ist.

„Diese stille Präsenz hat etwas Faszinierendes“, sagt Pius Delfmann. Seit mehreren Jahren ist er Teil des Unternehmens und leitet heute ein Team im Bereich Zoll. Was ihn begeistert, ist das Zusammenspiel aus Innovationskraft, Teamgeist und klaren Werten wie Nachhaltigkeit, Gleichberechtigung und Sicherheit. „Wir arbeiten in einer Branche mit Zukunft – und Givaudan ist ein Arbeitgeber, der diese aktiv mitgestaltet.“

Menschlich. Innovativ. International.

In seiner täglichen Arbeit erlebt Delfmann eine offene, unterstützende Kultur. Flache Hierarchien, generationsübergreifende Teams und ein wertschätzender Umgang schaffen Raum für Ideen. „Junge Kolleg:innen bringen frischen Wind, erfahrene geben Sicherheit – diese Kombination funktioniert hier wirklich gut.“ Dazu kommen attraktive Leistungen, die berufliche Entwicklung und Privatleben in Einklang bringen.

Individuelle Wege, stetiges Lernen

Delfmanns Karriere begann mit einer fordernden, aber förderlichen Einarbeitungsphase. Heute trägt er Verantwortung als Teamleiter und nutzt regelmäßig die vielfältigen

Weiterbildungsangebote. Ob interne Schulungen, externe Seminare oder überregionale Mentoring-Programme – Givaudan investiert sichtbar in Entwicklung. Besonders im dynamischen Zollbereich sei diese Lernkultur essenziell. „Hier bleibt Wissen nie stehen. Und genau das macht die Arbeit so spannend.“



Pius Delfmann

Nachhaltige Balance zwischen Job und Leben

Ein Tag mobiles Arbeiten pro Woche, Ausgleichstage, Zukunftsbezüge und ein flexibles Arbeitszeitkonto sind nur einige Bausteine für eine gesunde Work-Life-Balance. Gerade für Familien sei das ein klarer Vorteil: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war für mich immer zentral – und Givaudan unterstützt das auf vielen Ebenen.“

Karriereinstieg mit Struktur und Herz

Ob Ausbildung, Direkteinstieg oder Quereinstieg: Neue Kolleg:innen werden strukturiert eingearbeitet und fachlich wie kulturell begleitet. Jährlich bildet Givaudan in verschiedenen Bereichen aus und ermöglicht vielen Absolvent:innen den Einstieg. Für offene Stellen – z. B. im Qualitätsmanagement, der Supply Chain, im Vertrieb oder Kundenservice – lohnt sich ein Blick auf job-mit-geschmack.de.

Erfolgreich starten – mit Persönlichkeit

„Ein offenes, kommunikatives Wesen und der Wille, im Team etwas zu bewegen“, bringt es Delfmann auf den Punkt. Teamfähigkeit, Authentizität und klare Kommunikation seien entscheidend. „Einfach sagen, was einem wichtig ist – dann können beide Seiten auf Augenhöhe starten.“

Ein Arbeitgeber mit Substanz

Wer bei Givaudan einsteigt, entscheidet sich für ein international agierendes, krisensicheres Unternehmen mit viel Gestaltungsspielraum. Neben spannenden Aufgaben warten Entwicklungsmöglichkeiten, ein wertschätzendes Umfeld – und das gute Gefühl, an Produkten mitzuwirken, die weltweit Millionen Menschen berühren.

Privatmolkerei Naarmann

„Gutes gelingt gemeinsam“

Wie bei Naarmann Teamgeist und Innovation Hand in Hand gehen

Bei der Privatmolkerei Naarmann im Münsterland treffen gelebte Werte auf frische Ideen. Seit über 120 Jahren in Familienhand, entstehen hier mit rund 250 Mitarbeitenden haltbare milch- und pflanzenbasierte Produkte für Gastronomie und Gemeinschaftsverpflegung – mit höchsten Qualitätsansprüchen und echter Begeisterung für Lebensmittel.

Individuelle Entwicklung

Ein zentrales Element des Erfolgs ist die Unternehmenskultur, die auf Offenheit, Vertrauen und Entwicklung setzt. Kerstin Elling, Leiterin Personal, bringt es auf den Punkt: „Mich begeistert die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen – das Unternehmen ist offen für neue Impulse und geht innovative Wege mit.“ Ihre eigene Karriere zeigt, was bei Naarmann möglich ist: Sie startete in Teilzeit und leitet heute den Personalbereich in Vollzeit. Naarmann setzt auf individuelle Entwicklungspfade – ob Ausbildung, Quereinstieg oder beruflicher Neustart. Mentoring, flexible Arbeitsmodelle und praxisnahe Qualifizierungsprogramme stehen

nicht nur neuen Mitarbeitenden offen, sondern auch langjährigen Kolleginnen und Kollegen ohne klassische Ausbildung im Lebensmittelbereich.



Gemeinsam stark

Besonders stolz ist Kerstin

Kerstin Elling

Elling auf die aktive Einbindung junger Talente in Azubi-Projekte und die intensive Begleitung neuer Kolleginnen und Kollegen – vom Preboarding über persönliche Patinnen und Paten bis hin zu regelmäßigen Feedbackgesprächen. „Naarmann ist ein verlässlicher Arbeitgeber mit Tradition, der Innovation lebt und langfristige Perspektiven bietet.“ Aktuell sucht das Unternehmen unter anderem Milchtechnologen, Fachkräfte für Lebensmitteltechnik, Elektroniker für Betriebstechnik und Industriemechaniker. Und wie gelingt der Einstieg? „Offen sein. Ideen einbringen. Entwicklungschancen nutzen. Und: Fragen stellen – bei uns hilft man sich.“



NAARMANN

**AUSBILDUNG,
UMSCHULUNG,
STUDIUM...**

...mit Naarmann
gelingt deine Zukunft!



Du arbeitest gern im Team mit anderen Fachleuten?
Du magst abwechslungsreiche Aufgaben?
Dann bewirb dich jetzt!

www.naarmann.de



Intelligente Sensoren, KI oder vernetzte Produktionsanlagen revolutionieren die Lebensmittelindustrie.

© Danone

Neue Technologien im Kurzportrait

Smart und revolutionär

In der Produktion von morgen überwachen smarte Sensoren jeden Schritt – vom Mischen der Zutaten bis zur fertigen Verpackung. Vernetzte Maschinen senden Echtzeitdaten sicher in die Cloud und maschinelles Lernen prognostiziert, wann eine Anlage gewartet werden muss. Immer mehr Hersteller setzen auf diese digitale Revolution – und machen die Branche mit dem Einsatz neuer Technologien zukunftsfähig.

Bei Dr. Oetker rollen täglich Tausende Pizzen vom Fließband. Damit bei der Hochgeschwindigkeitsproduktion alles rundläuft, setzt das Bielefelder Unternehmen auf Digitalisierung. Künftig sollen smarte Sensoren tiefe Einblicke in den Herstellungsprozess ermöglichen. „Wir wollen unsere objektiven Qualitäts-

komponenten durch datengestützte Analysen weiterentwickeln und sensorbasierte Systeme anwendungsorientiert im Produktionsprozess einbinden“, erklärt Dr. Christian von Twickel, Mitglied der internationalen Geschäftsführung von Dr. Oetker. Unterstützung erhält das Unternehmen dabei von der Future Food Factory OWL in Lemgo. Die Forschenden an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe widmen sich gezielt dem Einsatz digitaler Tools in der Lebensmittelindustrie und der Nutzung von Echtzeitdaten. Eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang übernehmen Cyber-Physische Systeme, kurz CPS, welche Informationen aus Sensortechnik, Sensorfusion und hochdatenintensiven Sensoren nutzen. Dabei liefern die Sensoren Mess- und Maschinendaten aus der physischen Welt und leiten diese an eine Software weiter, die sie in Echtzeit verarbeitet. Nachdem die Daten gesammelt und verarbeitet wurden, können daraus im nächsten Schritt Qualitätsparameter abgeleitet werden, die für die Prozesssteuerung genutzt werden.

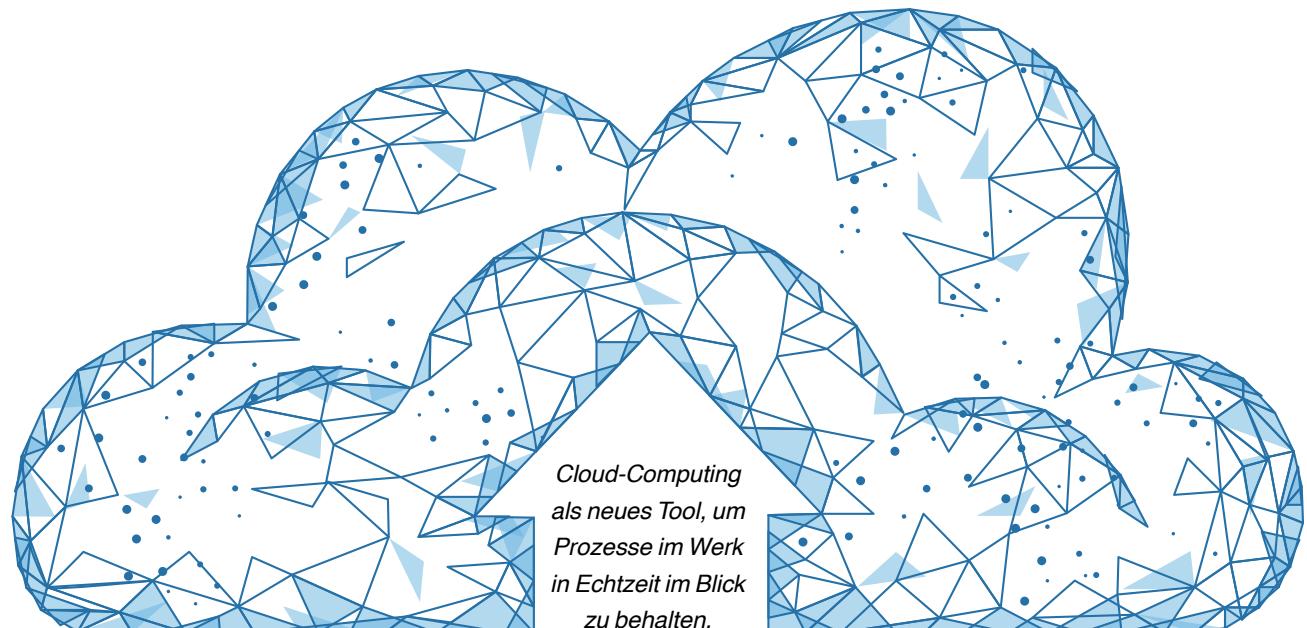
Smarte Sensoren

So wie Dr. Oetker setzen immer mehr Lebensmittelproduzenten auf smarte Technologien. Der technologische Fortschritt ist die Folge eines grundlegenden Wandels der Branche – angetrieben durch Klimawandel, steigende Verbraucheransprüche, strengere Regularien und einen zunehmenden Fachkräftemangel. Genau hier setzen Digitalisierungskonzepte wie Industrie 4.0 oder Industrial IoT an. Sie eröffnen der Lebensmittelbranche neue Horizonte – ob Großkonzern oder mittelständisches Unternehmen. Vor allem der Integration von Sensoren, deren Aufgabe es ist, Prozessgrößen zu erfassen und diese über Schnittstellen an die übergelagerten Automationssysteme zu übertragen, kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Was sie erfassen, sind zum Beispiel:

- Daten zur Produktion,
- Maschinendaten,
- physikalische und chemische Größen.

Cloud-Computing

Diese Daten für Anlagenkomponenten digital und jederzeit verfügbar zu machen – das ist die Grundidee des **Cloud-Computing**. Ziel ist es, die Sensoren der Feldebene, die etwa die Temperatur oder den Druck innerhalb eines Prozesses erfassen oder die Vibrationen und die Stromaufnahme einer Anlage überwachen, als Grundlage für Big-Data-Algorithmen an die virtuelle Auswertekomponente – die Cloud – anzubinden. Dank digitaler Kommunikation via **AS-Interface** und **IO-Link** kann der gesamte Prozess im Werk im Blick behalten werden. Bei Danone etwa werden so unter anderem Durchfluss, Druck und Temperatur via IO-Link übermittelt. Die stetig wachsende Nachfrage der Verbraucher nach Geträn-



!

Industrial IoT (IIoT) steht für Industrial Internet of Things – also das Internet der Dinge im industriellen Kontext. Es beschreibt die Vernetzung von Maschinen, Sensoren, Anlagen und anderen physischen Geräten über das Internet beziehungsweise industrielle Netzwerke, um Daten in Echtzeit zu erfassen, auszuwerten und zu nutzen.

ken auf pflanzlicher Basis veranlasste den Anbieter von Molkereiprodukten dazu, eines seiner größten Werke in Frankreich auf die Herstellung von Hafer-Drinks umzurüsten. Thierry Pasquet, Direktor des Danone-Werks in Villecomtal-sur-Arros, zu den Gründen: „80 Prozent unserer Kunden sagen, dass sie ihre Ernährung von tierischen auf pflanzliche Proteine umstellen möchten. Dem möchten wir mit einer höheren Kapazität zur Produktion von Haferdrinks natürlich Rechnung tragen. Zudem trägt die Entscheidung auch zu den globalen Unternehmenszielen von Danone bei, den CO₂-Ausstoß und den Wasserbedarf um 80 Prozent zu senken.“ Von Lagertanks über Rohrleitungen, Ventilinseln und CIP-Anlagen: Alles wurde von Milch auf Hafer umgestellt. Bei der Digitalisierung setzte das Team von Peres auf zwei Technologien der ifm electronic GmbH: AS-Interface (AS-i) und IO-Link. Sensoren und Aktuatoren können mit AS-i-Modulen an beliebiger Stelle angebunden werden.

IO-Link

Spezielle feldtaugliche IO-Link-Master bündeln die digitalen Signale der Sensoren und leiten diese an die AS-i-Ebene weiter. „Die IO-Link-Sensoren bieten uns viel mehr Diagnosemöglichkeiten als herkömmliche

Automatisierungssysteme, das schafft eine hohe Prozesstransparenz“, betont Peres. Viele der verbauten Sensoren übermitteln neben dem eigentlichen Messwert zusätzliche Daten. Ein Drucksensor kann beispielsweise zusätzlich die Temperatur an der Messstelle erfassen. Durchflusssensoren übermitteln neben der aktuellen Durchflussmenge den Druck, die Temperatur des Mediums und den Gesamtdurchfluss als digitale Messwerte. Sämtliche Informationen können an zentraler Stelle in Echtzeit überwacht werden. „Dank der Digitalisierung sind wir über sämtliche Prozesse und Kennwerte informiert. So können wir auf Abweichungen schnell reagieren“, sagt Sébastien Peres.

KI lagert ein und aus

Ein weiterer Trend ist der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz** in industriellen Anwendungen, etwa bei per Bildverarbeitung gesteuerten Robotern in der Warenannahme und Lagerkommissionierung. Reibungslose Abläufe spielen in diesen Bereichen der Intralogistik eine entscheidende Rolle. Der gesamte Prozess, aber auch Arbeitsplätze, Fördersysteme und Lagerflächen soll-



Maschinelles Lernen beschreibt die Fähigkeit eines Systems, eigenständig aus Daten zu lernen. Die Grundlage dafür bilden statistische Algorithmen.

ten so gestaltet sein, dass eine schnelle und effiziente Abfertigung der Waren möglich ist. Leistungsfähige KI-Funktionen können diese Prozesse einfacher gestalten. Konkret bedeutet das:

- Nutzung von maschinellem Lernen, um Muster zu erkennen und Abläufe zu verbessern.
- Echtzeit-Interpretation von Kameradaten, um auf Veränderungen in der Umgebung zu reagieren.

Maschinen lernen dazu

Ausgestattet mit KI-Objekterkennung und innovativer Greifertechnologie sorgen fortschrittliche Pick-&-Place-Systeme in der Kommissionierung für eine schonende Handhabung. Die eingebundene Software erkennt die Einzelteile sicher und fehlerfrei und ermittelt den idealen

Zu den wichtigsten technologischen Innovationen für die Food-Branche zählen etwa Roboter in der Warenannahme, Verpackung und Lagerkommisionierung. Vor allem Lebensmittelproduzenten profitieren im Umgang mit dem zunehmenden Personalmangel und der steigenden Nachfrage nach Flexibilität von Maschinen, die sich schnell an unterschiedliche Anforderungen anpassen lassen.



Greifpunkt, um die Artikel schließlich platzsparend abzulegen. Statt fingergeformter Greifer kommen kompakte Saugnäpfe für das Handling zum Einsatz. Hinzu kommt: Durch Methoden des **Machine Learning** lernt das System fortlaufend dazu und baut so eine umfangreiche Wissensdatenbank auf. Siemens beispielsweise stattet Kommissionierroboter mit KI-Technologie aus. Die Simatic Robot Pick AI ermöglicht Robotern das Greifen beliebiger Artikel unabhängig von Form und Größe. Ein vortrainierter Deep-Learning-Algorithmus steuert diese Fähigkeit, um 3D-Positionen für die Entnahme zu identifizieren. Die Berechnung zuverlässiger Entnahmeposen gewährleistet den hohen Durchsatz ohne Kollisionen.

Kollegen aus Metall

Mecalux hat auf Basis von Simatic Robot Pick AI zwei kollaborative Kommissionierlösungen auf den Markt gebracht: einen Cobot, der so programmiert ist, dass er den Arbeitsplatz sicher mit den Bedienern teilt, und einen weiteren Cobot, der autonom in der Kommissionierstation arbeitet. Eine Kamera, die über der Kommissionierbox des Cobots positioniert ist, nimmt ein 3D-Bild der Ware auf, um die Aufträge zusammenzustellen. Sobald der Artikel ausgewählt wurde, legt der Cobot ihn mit hoher Präzision in der Box ab. Ein eigens entwickelter Algorithmus sorgt dafür, dass der Cobot die Waren genau an der richtigen Stelle platziert. „Auswirkungen des Arbeitskräftemangels können somit abgefedert werden und gleichzeitig die betriebliche Effizienz in den Lagern gesteigert werden“, erklärt Dr. Alexander Bollig, Vice President für den Bereich Intralogistik bei Siemens Digital Industries.

Effizienter mit No-Code-Apps

Doch nicht nur bei wiederkehrenden Tätigkeiten in der Intralogistik wie das Kommissionieren sehen Experten großes Digitalisierungspotenzial. Geht es etwa nach Sven Zuschlag und Thomas Schwarz, sollen sämtliche Dokumentationen, die heute noch analog und händisch abgewickelt werden, künftig via **App** erfolgen. Bestes Beispiel ist die Warenannahme. Erfolgt diese per Tablet oder Smartphone, lassen sich die erfassten Daten nahtlos in Folgeprozesse überführen. Technisch basiert der Ansatz der beiden smapOne-Gründer auf der generativen KI GPT, die es den Nutzern ermöglicht, mit einfachen Prompts, also Textanweisungen oder Prozessbeschreibungen, Prototypen von Apps zu entwickeln. Statt eine App auf Basis von No Code aus Bausteinen



Cobot ist die Kurzform für Collaborative Robot – also ein kollaborativer Roboter, der so entwickelt wurde, dass er sicher mit Menschen zusammenarbeiten kann, ohne dass zwingend ein Sicherheitskäfig oder eine trennende Schutzvorrichtung nötig ist.

Stück für Stück aufzubauen, ergibt sich aus den eingegebenen Prompts ein voll funktionsfähiges Template, das lediglich in seinen Details angepasst werden muss. „Die Integration von KI in unsere No-Code-Plattform führt zu einer immensen Effizienzsteigerung, mit der die Nutzer maßgeschneiderte digitale Anwendungen noch schneller und einfacher entwickeln können“, erklärt CEO Sven Zuschlag. „Im Grunde ist text-to-smap eine kreative Lösung, die die Hemmschwelle für die Erstellung von Apps weiter senkt und somit die Tür zu innovativen Business-Anwendungen für eine noch breitere Nutzerbasis öffnet.“

Generative KI-Modelle

Ein mit KI generierter App-Prototyp benötigt nur wenige Sekunden bis zur Fertigstellung. So ist umgehend sichtbar, ob die eigene Idee tragbar ist und wo Optimierungsbedarf besteht. Digitalisierungsmaßnahmen lassen sich auf diese Weise schnell umsetzen. Einen weiteren Vorteil sieht Thomas Schwarz im Domänenwissen großer **generativer KI-Modelle**: „KI übernimmt hier nicht nur die technische Umsetzung der App-Entwicklung, sondern bringt gleichzeitig auch eine ganze Menge praktisch nutzbares Prozesswissen und Best Practices mit“, so der CTO von smapOne. „So profitieren die Nutzer vom Wissen der KI über Prozesse oder regulative Vorgaben, die automatisch in die App-Erstellung miteinfließen. Durch den maßgeblich reduzierten Rechercheaufwand werden Entwicklungszyklen verkürzt und Projekte in wenigen Augenblicken realisiert. Schneller und einfacher geht's nicht!“



Generative Künstliche Intelligenz ist eine Form der KI, die durch Eingabe von Aufforderungen (Prompts) neue Inhalte selbstständig erzeugen kann – zum Beispiel Texte Bilder oder Videos. Sie basiert auf Machine-Learning-Modellen, die Muster in großen Datenmengen lernen und daraufhin neue Inhalte generieren.

Internationales Traineeprogramm bei Dr. Oetker

Im Team viel bewegen

Das internationale Traineeprogramm bei Dr. Oetker eröffnet vielfältige Chancen: von Auslandseinsätzen über Einblicke in unterschiedliche Unternehmensbereiche bis zur gezielten Vorbereitung auf Führungsaufgaben. Dazu ein Gespräch mit Verena Lotze, die neben dem Recruiting und der individuellen Betreuung der Trainees auch die konzeptionelle Weiterentwicklung des Programms bei Dr. Oetker verantwortet.



© Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG

„Wer ein Teamplayer ist, gern Verantwortung übernimmt und bereit ist, die Komfortzone zu verlassen, ist bei uns genau richtig.“

Verena Lotze, Professional People & Organizational Development

■ Frau Lotze, was kennzeichnet das internationale Traineeprogramm bei Dr. Oetker?

Verena Lotze: Charakteristisch für unser 18-monatiges Programm ist der fest eingeplante Auslandsaufenthalt von vier bis sechs Monaten in einer unserer 41 Landesgesellschaften weltweit. Je nachdem, wo Bedarf besteht, übernehmen die Trainees Aufgaben mit Verantwortung sowie eigenständige Projekte. Auf diese Weise sind sie voll in die Unternehmensabläufe integriert und erhalten wertvolle Einblicke in dessen globale Strukturen.

■ Sind die Stationen im Programm auch individuell gestaltbar?

Ja, das Programm bietet den Trainees zum einen gut strukturierten Ablauf, zum anderen viel individuellen Gestaltungsspielraum. Dies erfordert von den Teilnehmenden Eigeninitiative sowie gute Planung und eröffnet gleichzeitig Entwicklungschancen.

■ Wie ist der Ablauf?

Nach dem Onboarding und dem Start im Schwerpunktbereich, der im Zuge des Bewerbungsprozesses gewählt wird, folgen Einsätze in unterschiedlichen Abteilungen bei Dr. Oetker oder auch in einem weiteren Unternehmen der Oetker-Gruppe. So sammeln die Trainees gezielt Erfahrungen in verschiedenen Fachbereichen und setzen eigene Schwerpunkte.

■ Welche Schwerpunktbereiche stehen zur Wahl?

Zur Auswahl stehen sieben Schwerpunktbereiche mit elf Wahlmöglichkeiten. Als Beispiel: Der Schwerpunkt Commercial kann entweder mit Marketing oder mit Sales kombiniert werden. Für den Bereich Supply Chain Management gibt es sogar drei Wahlmöglichkeiten: Production, Procurement oder Logistics. Während des Programms nehmen die Trainees an exklusiven Trainings und Seminaren teil, welche die fachliche und persönliche Weiterentwicklung fördern.

■ Welche Rolle spielen strategische Projekte innerhalb des Programms?

Unser Traineeprogramm ist ein Mix aus operativen Aufgaben und strategischen Projekten. Nach ihrer Rückkehr aus dem Ausland bearbeiten die Trainees ein von der Geschäftsführung vergebenes Projekt. Dabei handelt es sich um ein reales Thema, das aktuell im Unternehmen verfolgt wird. Ein Beispiel ist der Einfluss von KI im People-and-Culture-Bereich. Bei dieser Projektarbeit vernetzen sich die Trainees international und crossfunktional. Ihre Ergebnisse präsentieren sie abschließend persönlich vor unserer internationalen Geschäftsführung.

■ Wie sieht die Begleitung der Trainees aus?

Wir setzen auf ein intensives Betreuungs- und Netzwerkprogramm. Den Trainees stehen jeweils zur Seite: eine feste Ansprechperson aus dem Bereich People and Culture, Germany, ein:e Mentor:in sowie ein Buddy. Der Buddy ist ein:e Kolleg:in, der/die das Traineeprogramm bereits abgeschlossen hat oder kurz vor dem Abschluss steht, Erfahrungen teilt und Tipps gibt. Gemeinsam mit unserem Team im Bereich People and Culture, Germa-

ny, sowie mit ihren Buddys planen die Trainees ihre Stationen individuell. Vor allem unsere Trainee-Community, die sich aus aktuellen und ehemaligen Trainees zusammensetzt, lebt von dem kollegialen Austausch. Regelmäßige Feedbackgespräche zwischen den Trainees und mir gehören innerhalb der 18 Monate auch dazu.

■ Welche Voraussetzungen sollten Absolventen mitbringen, um sich erfolgreich zu bewerben?

Unser internationales Traineeprogramm richtet sich an Masterabsolvent:innen, die bereits erste Auslandserfahrung von mindestens drei Monaten mitbringen. Dabei sind wir nicht auf bestimmte Studiengänge festgelegt. Vielmehr sollte das Gesamtprofil zu unseren Traineeschwerpunkten passen. Erste praktische Erfahrungen und fließende Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch sind für uns ebenfalls wichtig. Wer ein Teamplayer ist, gern Verantwortung übernimmt und bereit ist, die Komfortzone zu verlassen, ist bei uns genau richtig.

■ ... und worauf achten Sie besonders im Auswahlprozess?

Unser Bewerbungsprozess ist in mehrere Stufen unterteilt. Der erste Schritt besteht aus einer Bewerbung über unser Online-Recruiting-System. Wenn wir uns anhand dieser Unterlagen vorstellen können, dass der oder die Bewerber:in für uns infrage kommt, laden wir die Kandidat:innen zum ersten Recruiting Day ein. Authentizität, Teamgeist, Reflexionsfähigkeit und strukturierte Argumentation stehen für uns dabei im Vordergrund. Überzeugen die Kandidat:innen, folgt die Einladung zum zweiten Recruiting Day. Ist die Passung von beiden Seiten vorhanden, bereiten wir die Vertragsphase vor.

■ Was passiert bei den Recruiting Days im Rahmen des Auswahlprozesses?

Dort stellen sich die Bewerber:innen vor und es folgen ein Vorstellungsgespräch sowie eine Case Study. Begleitend gibt es die Möglichkeit, sich beim Trainee Talk mit aktuellen Trainees auszutauschen. Passen wir als Unternehmen und die Kandidat:innen an diesem Tag gut zueinander, dann sehen wir uns beim zweiten Recruiting Day, diesmal persönlich in Bielefeld, mit einer Team-Case-Study und einem Interview unter anderem mit unseren Senior Executive Manager:innen der jeweiligen Schwerpunktbereiche wieder.

■ Gibt es bestimmte Rituale, die das Ankommen erleichtern?

Wir legen Wert auf einen strukturierten, aber gleichzeitig flexiblen Ablauf des Programms. Ein intensives Onboar-

© Dr. August Oetker Nahrungsmittei KG



Der Begriff *Community* wird in der Unternehmenskultur bei Dr. Oetker großgeschrieben, so auch im internationalen Traineeprogramm.

ding, inklusive Kennenlernen von Mentor:innen, Buddys und Kolleg:innen sowie die Einführung in zukünftige Projekte, stehen dabei im Vordergrund. Die starke Trainee-Community trägt zur Gesamtatmosphäre bei. Regelmäßige After-Work-Events, Grillevents, Kochen in der Dr.-Oetker-Versuchsküche, der Mittagstisch sowie gemeinsame Aktivitäten bieten viele Gelegenheiten, miteinander Zeit zu verbringen.

■ Was passiert nach dem Traineeprogramm?

Direkt mit der Aufnahme in das Programm bieten wir den Trainees einen unbefristeten Arbeitsvertrag an. Nach Abschluss des Programms folgt dann ein nahtloser Übergang in einen Fachbereich, der ihrem gewählten Schwerpunkt entspricht. Unser Ziel ist es, die Nachwuchstalente auf dem Weg zu einer möglichen Führungsposition zu unterstützen, sie intern zu fördern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Spätere Positionen bei Dr. Oetker können dabei sowohl in Deutschland als auch in einer unserer 41 Landesgesellschaften sein.

! Das internationale Traineeprogramm bei Dr. Oetker im Überblick:

- Auslandseinsatz (vier bis sechs Monate)
- unbefristeter Arbeitsvertrag ab Start
- attraktive Vergütung (67.000 Euro brutto jährlich, 37 Wochenstunden, Gleitzeit, 30 Urlaubstage, Sonderurlaub an Weihnachten und Silvester)
- flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten
- Betriebsrestaurant und Vergünstigungen im Dr. Oetker Shop
- Sport- und Gesundheitsangebote, JobRad, Sabbatical und Job-Ticket
- exklusive Trainings, bedarfsoorientierte Seminare und Sprachtrainings
- starkes Betreuungs- und Netzwerkprogramm
- Starttermine sind 01.05. und 01.11. eines jeden Jahres

Tipps für das Vorstellungsgespräch

„Was bin ich wert?“

So verhandelst Du Dein Gehalt clever

Deine erste Gehaltsverhandlung steht an – und mit ihr viele Fragen: Wie viel kann ich verlangen? Was ist realistisch? Was, wenn ich zu viel fordere? Bin ich damit raus? Dein Ziel sollte es sein, möglichst hoch einzusteigen, denn Dein Einstiegsgehalt beeinflusst Deine zukünftige Gehaltsentwicklung. Was Du verlangen kannst, ist abhängig von der Position, dem Unternehmen, was Du als Bewerber:in mitbringst und wie selbstbewusst Du auft trittst. Bianca Burmester, Geschäftsführerin von foodjobs, unterstützt seit über zehn Jahren Absolvent:innen bei ihren Karrierestarts. Sie verrät Dir hier, worauf es bei der ersten Gehaltsverhandlung ankommt.



1. Kenne Deinen Marktwert

Bevor Du eine konkrete Zahl nennst, solltest Du wissen, was realistisch ist. Verschaffe Dir einen Überblick über die durchschnittlichen Einstiegsgehälter in der Lebensmittelbranche. Die jährlich erhobenen Studien von foodjobs.de bieten Dir eine gute Orientierung – je nach Studiengang, Abschluss, Branche und Position.

Beachte dabei:

- In großen Unternehmen (über 500 Mitarbeitenden) wird in der Regel besser bezahlt als in kleineren.
- Unternehmen im Süden Deutschlands zahlen tendenziell mehr als im Osten.
- Der Funktionsbereich macht ebenfalls einen Unterschied. Im Vertrieb liegt das durchschnittliche Einstiegsgehalt mit 45.000 € weit höher als im Qualitätsmanagement mit 40.000 €.

Schreibe Dir ein realistisches Bruttojahresziel auf und nenne in der Verhandlung idealerweise eine Spanne (z.B. 42.000 € – 45.000 €), um Spielraum zu lassen.

2. Berechne Deine finanzielle Untergrenze

Was brauchst Du zum Leben und was möchtest Du verdienen? Mach Dir klar, wo Deine persönliche „Schmerzgrenze“ liegt. Die Miete, Fixkosten, Internet- oder Streamingkosten und Rücklagen sowie ein paar Extras sollten mit Deinem monatlichen Gehalt zu finanzieren sein. In der Gehaltsverhandlung sprichst Du dann aber vom Jahresgehalt (brutto). Bedenke, dass dort auch schon das Weihnachts- und Urlaubsgeld mit reinzählt.

Tipp: Verwende einen Brutto-Netto-Rechner im Netz, um herauszufinden, was von einem Bruttogehalt tatsächlich übrig bleibt.

3. Sammle Argumente – für Dich!

Auch als Berufseinsteiger oder -einstiegerin bringst Du Eigenschaften mit, die Dich besonders wertvoll machen. Überlege Dir:

- Hast Du für Deinen potenziellen Arbeitgeber relevante Praktika gemacht?
- Hast Du im Studium einen Schwerpunkt gewählt, der genau zum Job passt?
- Welche Softskills bringst Du mit, die in der Stelle gefragt sind (Teamfähigkeit, Sorgfalt, Organisationstalent)?
- Hast Du Erfahrungen im Labor, in der Produktion oder mit bestimmten Tools bzw. Normen, die in der ausgeschriebenen Stelle gefragt sind (z.B. HACCP, IFS)?
- Zeige, dass Du weißt, warum genau Du in dieser Rolle wertvoll bist – das stärkt Dein Auftreten.

4. Verhandele selbstbewusst und klug

Übe dafür vorher mit Freunden oder mit jemanden aus Deiner Familie, wie Du Deine Gehaltsvorstellung formulierst. Sprich laut aus, was Du möchtest.

Du kannst zum Beispiel sagen: „Ich erfülle Ihr Anforderungsprofil und gehe daher von einer leistungsgerechten Entlohnung aus. Zudem habe ich mich über die üblichen Gehälter für diese Position informiert und stelle mir basierend darauf ein Brutto-Jahresgehalt in Höhe von 42.000 € bis 45.000 € vor.“ Das Angebot vom Arbeitgeber fällt niedriger aus? Was tust Du dann?



- a) Das Angebot liegt weit unterhalb Deiner Schmerzgrenze: Vergiss es, hier wirst Du nie auf ein zufriedenstellendes Gehalt kommen.
- b) Das Angebot ist unterhalb, aber nahe Deiner Schmerzgrenze: Hier solltest Du verhandeln! Du kannst zum Beispiel so damit umgehen: „*Ich freue mich über das Angebot. Auf Basis meiner Qualifikation und Erfahrung hätte ich mir allerdings eher ein Gehalt im Bereich von XY € vorgestellt ...*“
- *Besteht hier noch Verhandlungsspielraum?*
 - *Ich bin bereit dazu, Ihr Angebot vorerst anzunehmen, sofern nach der Probezeit mein Wunschgehalt bezahlt wird.*“

Du wirst danach schnell bemerken, ob Du als Kandidat oder Kandidatin Nr.1 bist und ob das Unternehmen Dich wirklich einstellen möchte. Achte außerdem unbedingt darauf, dass eine vereinbarte Nachverhandlung schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten wird.

5. Denke langfristig

Neben dem Gehalt spielen weitere Faktoren eine wichtige Rolle:

- Anzahl der Urlaubstage
- Flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice
- Weiterbildungsangebote
- Fahrkostenzuschüsse oder betriebliche Altersvorsorge
- Entwicklungsperspektiven

Bist Du bereit, ein paar Tausend Euro brutto im Jahr weniger zu bekommen, wenn dafür Arbeitszeit, Urlaub oder Unternehmenskultur besonders gut zu Dir passen? Geld ist nicht alles – aber zu wenig davon ist auf Dauer frustrierend.



Checkliste

für Deine Gehaltsverhandlung

Informiere Dich

- Durchschnittliches Einstiegsgehalt für Deine Position recherchieren (z. B. auf foodjobs.de/gehalt)
- Unterschiede je nach Branche, Region, Unternehmensgröße kennen

Rechne Dein Wunschgehalt aus

- Bruttojahresgehalt festlegen
- Persönliche Untergrenze definieren (Miete, Fixkosten etc.)
- Brutto/Netto mit Rechner prüfen

Stärke Dein Profil

- Welche Praktika, Studienschwerpunkte, Tools bringst Du mit?
- Was unterscheidet Dich von anderen Bewerbern oder Bewerberinnen?

Argumente üben

- Gehaltswunsch in einem Satz formulieren
- Selbstbewusst auftreten

Denke langfristig

- Welche Entwicklungsmöglichkeiten sind Dir wichtig?
- Wie sieht es mit Zusatzleistungen aus (z. B. Deutschlandticket, Weiterbildung)?

Fazit: Klar, mutig, vorbereitet!

Es braucht Vorbereitung, eine realistische Einschätzung und vor allem: Dein Vertrauen in Deine eigenen Fähigkeiten. Sprich offen, bleib sachlich und vergiss nicht: Du bist nicht Bittsteller, sondern bringst Mehrwert. Wenn Du Dir selbst treu bleibst, wird auch Deine Gehaltsverhandlung ein voller Erfolg.

Wir wünschen Dir gutes Gelingen!



Über foodjobs.de

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



Zukunft gestalten!

In der Food-Community der Jungen DLG

Du brennst für Lebensmittel, Nachhaltigkeit und Innovation – und willst nicht nur zuschauen, sondern mitgestalten? Dann komm zur Jungen DLG Food: dem Netzwerk für kreative Köpfe unter 36 aus der Lebensmittelwirtschaft. Hier triffst du Young Professionals, Studierende und Azubis, die Lust haben, Impulse zu setzen, Events zu gestalten und die Future of Food voranzutreiben.

Was dich erwartet

- Fachlicher Austausch & Netzwerk mit 9.000+ jungen Mitgliedern
- Workshops, Exkursionen & innovative Events
- Persönliche Weiterentwicklung
- Betriebseinblicke & Zukunftsformate

Deine Möglichkeiten

- Ideen im Arbeitskreis einbringen
- Hochschulteam gründen & eigene Events gestalten
- Kontakte knüpfen & Orientierung finden

JungeDLG
Lebensmittel

Nächste Highlights:

- Arbeitskreissitzung – 28. und 29. November 2025, Frankfurt
- Careers Day @ProSweets – 1. Februar 2026, Köln
- DLG-Wintertagung – 24. und 25. Februar 2026, Hannover
- Netzwerk Zukunft der Jungen DLG – Mai 2026



foodjobs.de

Dein Karriereportal
in der Lebensmittelbranche



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



Finde Deinen Lebensmittelpunkt.
www.foodjobs.de

Hochland

Karriere mit Sinn und Substanz

Offene Kommunikation, flexible Arbeitsmodelle, echtes Miteinander – Hochland überzeugt nicht nur mit Käsevielfalt, sondern auch mit einer starken Unternehmenskultur. Produktentwicklerin Monika Lenz gibt Einblicke in ihren Alltag – und zeigt, warum hier Menschen mit Haltung und Neugier gefragt sind.

Für Monika Lenz zählen Offenheit, Wertschätzung und Entwicklungsmöglichkeiten. Hochland sei weit mehr als ein Käsehersteller mit Tradition: „Ich war beeindruckt, wie zukunftsorientiert hier gedacht und gearbeitet wird.“ Neben klassischen Produkten entstehen Innovationen wie vegane Alternativen oder Projekte mit rekombinanten Proteinen unter modernsten Arbeitsbedingungen.

Die Atmosphäre beschreibt die studierte Lebensmitteltechnologin als offen und kollegial: „Schon am ersten Tag war ich in einem Bereichsmeeting – jede Meinung zählte.“ Auch in der Corona-Zeit habe sie den starken Zusammenhalt gespürt: „Es wurde schnell reagiert mit Homeoffice, Sicherheit und tatkräftiger Unterstützung.“

Arbeit, Familie und Perspektiven im Einklang

Nach ihrer Elternzeit konnte die junge, zweifache Mama flexibel in Teilzeit zurückkehren. „Ich konnte meine Stunden mehrfach anpassen – immer im offenen Dialog.“

Auch fachlich entwickelt sie sich stetig weiter, etwa durch ein Moderationstraining oder Coachings. Besonders motivierend

findet sie das regelmäßige Projektverteilungsmeeting: „Alle sechs Wochen können wir uns für interessante Projekte auch standortübergreifend einbringen.“ Neue Kolleg:innen starten mit strukturierter Einarbeitung durch und werden von einem Patenmodell unterstützt. Auch Monika Lenz gibt ihr Wissen heute gerne an Jobeinsteiger:innen weiter.

Gesucht werden Talente für viele Bereiche – von Technik und Entwicklung über IT bis HR. Wer bei Hochland einsteigt, sollte neugierig, offen und „hungrig“ sein, Verantwortung zu übernehmen.



Monika Lenz



*Und jetzt
Cheese*

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

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

www.hochland-group.com/karriere

Entwickle
deine Karriere
mit uns
bei Givaudan



jobs.givaudan.com

Givaudan
Human by nature