

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



## **JOB-CHANCEN**

**Karriere-Start in  
vielen Disziplinen**

## **MASCHINENBAU**

**Expertise  
Made in Germany**

## **TIPPS VON PROFIS**

**Bachelor oder  
Master?**

## **INTERNATIONALE KARRIERE**

**Globaldenker mit  
Teamgeist gefragt**

**C H A N G E**



“I LOWERED CO<sub>2</sub> EMISSIONS BY 225 TONNES PER ANNUM.”

## A BIG IMPACT MADE BY YOU

The Unilever Future Leaders Programme (UFLP) is about having a big impact on business, right from the start. It's about growing iconic multi-million euro, market-leading brands from day one. It's about learning business fast. You'll tap in to continuous business mentoring, excellent training, and hands-on responsibility. You'll learn like you've never learned before.

### UNILEVER FUTURE LEADERS PROGRAMME

Customer Management (Sales) | HR Management  
Marketing | Financial Management | Supply Chain Management  
Research & Development

[www.unilever.de/careers/graduates](http://www.unilever.de/careers/graduates)  
[www.facebook.com/unilevercareers](https://www.facebook.com/unilevercareers)



# Inhalt

<b>MAGAZIN</b> .....	4
<b>STUDIE</b> .....	6
Tabuthema Gehalt: Was verdienen Absolventen beim Berufseinstieg? .....	6
<b>JOB-CHANCEN</b> .....	8
Karriere-Start in vielen Disziplinen .....	8
Rüggenthaler Mühle: Ehrgeiz ist das beste Erfolgsrezept. ..	9
Conditorei Coppenrath & Wiese: Ideengeber und Querdenker gefragt .....	13
Maschinenbau: Expertise Made in Germany .....	15
Bizerba: Auf dem Weg zum Bachelor of Engineering ...	16
Multivac: Einstieg in die Verpackungstechnologie .....	18
Stäubli Robotics: Leidenschaft für Roboter .....	19
LEH: Kreative Köpfe gesucht .....	20
Metro: Internationale Best Practice garantiert .....	21
EDEKA: Vielseitige Einstiegs-Chancen .....	22
<b>INDUSTRIE 4.0</b> .....	26
Umdenken am Beginn einer neuen Ära .....	26
Bildung und Industrie 4.0 .....	27
<b>INTERNATIONAL ARBEITEN</b> .....	28
Heute Bielefeld, morgen Europa oder Asien? .....	28
Dr. Oetker: Globaldenker mit Teamgeist gefragt .....	28
Haribo: Mit Mobilität und Flexibilität weiterkommen ..	29
Symrise: Unterwegs im globalen Markt der Aromen und Düfte .....	30
<b>NACHWUCHSFÖRDERUNG</b> .....	34
Das Frauennetzwerk Foodservice .....	34
Endress+Hauser: Fair und ausgezeichnet .....	35
<b>KARRIERE-TIPPS</b> .....	40
Bachelor oder Master? .....	40
Recruiting in der Lebensmittelbranche .....	42
Karriere-Kick für Junge Talente .....	44
<b>NÜTZLICHE ADRESSEN</b> .....	46

**Advertorials:** Schäfer's, EDEKA, Westfleisch, Unilever, Kaufland, Mondelëz, Mars, Roche

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** DLG e. V., Eschborner Landstr. 122, 60489 Frankfurt/M., [www.DLG.org](http://www.DLG.org)

**Verlag:** DLG-Verlag GmbH, Eschborner Landstr. 122, 60489 Frankfurt am Main, [www.dlg-verlag.de](http://www.dlg-verlag.de)

**Redaktionsleitung,** Guido Oppenhäuser, [G.Oppenhaeuser@DLG.org](mailto:G.Oppenhaeuser@DLG.org)

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

**Fotos:** DLG, [www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

**Anzeigen:** Kai-Uwe Busch, [K.Busch@DLG.org](mailto:K.Busch@DLG.org)

**Herstellung:** Daniela Schirach, DLG-Verlag

**Grafik:** Petra Sarow, München

**Druck:** Brühlsche Universitätsdruckerei, Gießen

# Die Unternehmenskultur muss stimmen

Mitarbeiterbindung und -entwicklung haben in den Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie einen hohen Stellenwert. Angesichts des demografischen Wandels und einem sich abzeichnenden Fachkräftemangel gilt es Fach- und Führungskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Das Gehalt ist dabei bei weitem nicht der einzig entscheidende Faktor. Unternehmenskultur und individuelle Entwicklungsperspektiven spielen bei der Wahl des Arbeitgebers ebenfalls eine wichtige Rolle.



Zum Thema Perspektiven: Mehr als zehn Jahre nach Einführung des Bachelor-Master-Systems wird in der Wirtschaft immer wieder Kritik an den neuen Abschlüssen laut. Einer in diesem Jahr veröffentlichten Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zufolge gaben nur 47 Prozent der Unternehmen an, dass Berufseinsteiger mit einem Bachelor-Abschluss ihre Erwartungen erfüllen. Ist die Sorge von vielen Bachelorabsolventen also tatsächlich begründet, auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Bewerbern mit einem Masterabschluss im Nachteil zu sein?

Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft sagt Nein. Einstiegspositionen der Bachelorabsolventen unterscheiden sich nicht wesentlich von denen der Masterabsolventen. Viele Unternehmen bieten Bachelorabsolventen sogar die Möglichkeit, Beruf und Master-Studiengang miteinander zu kombinieren. Da stimmt die Unternehmenskultur!

Nutzen Sie Ihre Chance. Wir wünschen viel Erfolg!

Guido Oppenhäuser  
Redaktion  
DLG-Karriere-Guide

## Berufsbegleitende Angebote sind gefragt

Das KIN-Lebensmittelinstitut hat in einer Umfrage unter 90 Unternehmen der Lebensmittelindustrie deren Bedarf an beruflicher Weiterbildung ermittelt. Über 90 Prozent der Teilnehmer gaben an, dass sie dem Fachkräftemangel durch die Schulung des eigenen Personals begegnen wollen. Einigkeit herrschte darin,

dass die betriebliche Umsetzbarkeit einen höheren Stellenwert einnimmt als theoretisches Wissen, und besonders wichtig sind den Unternehmen berufsbegleitende Angebote.

Von den befragten Betrieben waren 40 Prozent mittelständische Unternehmen, 31 Prozent kleine- und Kleinstbetriebe und 29 Pro-

zent Großunternehmen. Mehr als Dreiviertel aller Interviewten gab an, dass Fachkräfteentwicklung ein aktuelles oder sogar hochaktuelles Thema ist: Sie befürchten einen Wissensverlust durch Personalfluktuation oder durch das Erreichen des Rentenalters von qualifizierten Mitarbeitern.

## DLG-Studie: Innovationsfähigkeit

Innovationen sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen, und ihre Bedeutung wird weiter steigen. Für rund 90 Prozent der Unternehmen sind sie eine unabdingbare Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit. In Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung Prof. Dr. Doßmann hat die DLG in einer umfassenden Studie untersucht, welche Bedeutung Innovationen für das Wachstum der deutschsprachigen Lebensmittel- und Zulieferindustrie haben und welche

Aktivitäten in den Bereichen Organisation, Führung, Unternehmenskultur, Methodeinsatz und Prozesse für die Unternehmen relevant sind. Ein weiterer Teil der Studie beschäftigte sich mit möglichen Hürden, Evaluationsmöglichkeiten und ungenutzten Verbesserungspotenzialen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Unternehmen der Lebensmittel- und Zulieferindustrie in den Bereichen Strategie und Pro-



zesse gut aufgestellt sind. Es gibt allerdings Verbesserungspotenziale in Bezug auf die Kundenintegration, den Methodeinsatz und das Technologie-Scouting. Außerdem stellen organisatorische und rechtliche Rah-

menbedingungen häufig Hemmnisse im Innovationsprozess dar.

Download der Studie:

[www.DLG.org/studien](http://www.DLG.org/studien)

## INFO

**Maschinenbau:  
10.000 neue Jobs in den  
nächsten 3 Jahren ...**

... das ist ein Ziel der Branche, das auf der Hannover Messe in diesem Jahr formuliert wurde. Die deutschen Maschinenbauer beschäftigen rund 1 Millionen Mitarbeiter. Neue Jobs sollen Themen wie die fortschreitende Digitalisierung, die Vernetzung der Produktionsprozesse, Schlagwort Industrie 4.0, schaffen. Derzeit gibt es in Bereichen wie der IT-Entwicklung oder der Automatisierungstechnik zahlreiche offene Stellen.

## Plattform für den Branchen-Nachwuchs

Mit ihrem Test- und Fachzentrum Lebensmittel sowie ihrem verzweigten Experten-Netzwerk ist die DLG ein wichtiger Impulsgeber für die Lebensmittelbranche und ihre vor- und nachgelagerten Bereiche. Ein besonderes Anliegen der DLG ist die Nachwuchsförderung. Mit der neuen Plattform Junge DLG „Lebensmittel“ wird das vielfältige Angebot für den Nachwuchs in der Lebensmittelbranche jetzt noch stärker gebündelt.

Kreative Köpfe, frische Ideen, neue Perspektiven – dafür steht die Junge DLG im Bereich Lebensmittel. Hier treffen sich engagierte Nachwuchskräfte aus allen Bereichen der Lebensmit-

telwirtschaft und der Technologiebranche, um sich branchenübergreifend auszutauschen sowie gemeinsam neue Projekte, Tagungen, Workshops oder Forschungsarbeiten zu entwickeln. Die Nachwuchsförderung wird in der Jungen DLG groß geschrieben. Egal ob Student oder Young Professional – mit Förderpreisen, Praktika oder Karriereberatung hilft die Junge DLG „Lebensmittel“ Nachwuchstalente dabei, in der Lebensmittelbranche Fuß zu fassen.

Weitere Informationen:

DLG e.V., Miriam Weiser  
(M.Weiser@DLG.org)

## Praktikanten wählen die 25 beliebtesten Unternehmen der Lebensmittelbranche

Zum zweiten Mal haben Praktikanten online auf foodjobs.de berichtet, wie positiv ihre Erfahrungen in der Praxis der Lebensmittelindustrie waren. Im Ergebnis ist die Zufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr gestiegen: Rund 88 Prozent der Praktikanten gaben an „zufrieden“ bzw. „eher zufrieden“ zu sein. Sieben Prozent mehr als noch 2014.

Weitere Informationen unter

[www.foodjobs.de/Praktika-in-der-Lebensmittelbranche](http://www.foodjobs.de/Praktika-in-der-Lebensmittelbranche)



## Familienbewusstsein ist Chefsache

PepsiCo Deutschland ist im Juni 2015 in Berlin für sein Engagement für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ von der berufundfamilie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – ausgezeichnet worden. Über 500 Beschäftigte können bei PepsiCo von den verschiedenen familienbewussten Maßnahmen profitieren. Das Angebot umfasst aktuell einen Kinderbetreuungszuschuss, Angebote zur Gesundheitsförderung sowie flexible Arbeitsmöglichkeiten. Bis zur Re-Auditierung in drei Jahren plant PepsiCo die Einführung weiterer Lösungen, beispielsweise die Implementierung eines erweiterten Betreuungsangebots für Mitarbeiter, Veranstaltungen zum Thema Pflege sowie die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

### Die 25 beliebtesten Unternehmen der Lebensmittelbranche (in alphabetischer Reihenfolge)

Alfred Ritter GmbH & Co. KG
apetito AG
August Storck KG
Bahlsen GmbH & Co. KG
Coca Cola Erfrischungsgetränke AG
Conditorei Coppenrath & Wiese GmbH & Co. KG
Conrad Schulte GmbH & Co. KG
Danone GmbH
Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG
Ehrmann AG
Fraunhofer Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung IVV
FrieslandCampina Germany GmbH
FRoSTA AG
Griesson - de Beukelaer GmbH & Co. KG
HARIBO GmbH & Co. KG
Hochland Deutschland GmbH
Mast-Jägermeister SE
Mondelez International Inc.
Nestlé Deutschland AG
Roche Diagnostics International AG
Rudolf Wild GmbH & Co. KG
Unternehmensgruppe Theo Müller
Wilhelm Reuss GmbH & Co. KG
ZIEMANN International GmbH
Zott SE & Co. KG

Quelle: foodjobs.de (Antworten von 722 Praktikanten aus 2014 und 2015)

## UNSER TIPP: PRAKTISCHE BACHELOR-ARBEIT

### Wie komme ich zum Unternehmen?

- ✓ Thematisch passendes Unternehmen suchen.
- ✓ Empfehlungen von Professoren und Kommilitonen nutzen.
- ✓ Unternehmen über Jobmessen oder an Tagen der offenen Tür kennenlernen.
- ✓ Durch rechtzeitiges Bewerben lange Wartezeiten vermeiden.
- ✓ Nach der Möglichkeit für ein vorgelagertes Praktikum fragen.
- ✓ Prüfen, ob das Unternehmen bereits erfahren im Betreuen von Bachelor- und Abschlussarbeiten ist.
- ✓ Nach der Möglichkeit fragen, im Unternehmen zum eigenen Schwerpunkt zu schreiben.
- ✓ Übernahmechancen und Karriereperspektiven erfragen.

# Tabuthema Gehalt: Was verdienen Absolventen beim Berufseinstieg?

Was kann ein Berufseinsteiger in der Lebensmittelwirtschaft an Gehalt erwarten? Welche Faktoren machen den Unterschied nach oben aus? Zur Orientierung waren Absolventen bislang auf ihre eigene Findigkeit, die Hilfestellung ihres Netzwerkes oder die Angaben weniger großer Unternehmen angewiesen, die transparent aufzeigen, wie hoch das Einstiegsgehalt für Absolventen mit Bachelor bzw. Master in Ihrem Unternehmen ist. foodjobs.de ist diesem Thema in einer aktuellen Umfrage nachgegangen.

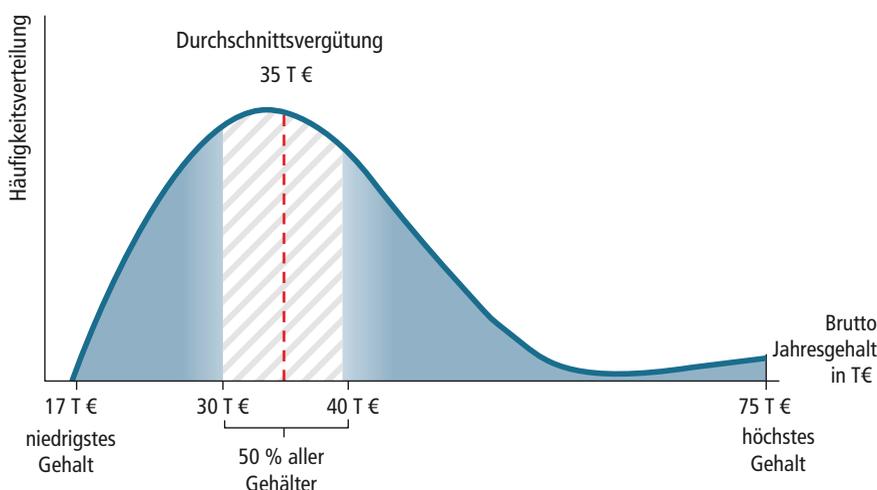
Noch immer bewerten Absolventen das Risiko hoch, sich unter Wert zu verkaufen oder zu hoch zu pokern. Keine leichte Situation im Vorfeld des ersten Arbeitsplatzes, mit dem für die meisten der jungen Bewerber hohe Erwartungen und Hoffnungen verknüpft sind. Dabei sind aktuelle Informationen über die Höhe und Entwicklung von Gehältern für Unternehmen genauso wichtig wie für die angehenden Arbeitnehmer. Erstmals legt foodjobs.de fundierte Aussagen über die Einstiegsgehälter in der Lebensmittelwirtschaft vor und bietet damit eine wichtige Hilfestellung für all diejenigen, die in die Lebensmittelwirtschaft einsteigen möchten.

Auf Basis einer online-basierten Umfrage, bei der Berufseinsteiger und Young Professionals Auskunft erteilen, wurden in den ersten zehn Wochen repräsentative Werte ermittelt und für die vorliegende Studie zu den Einstiegsgehältern ausgewertet. „In all unseren Bewerbertrainings und Messeauftritten fällt die Frage nach dem Einstiegsgehalt. Grund genug für uns, hier genauer hinzuschauen. Wir waren positiv überrascht von der hohen Resonanz von 539 Teilnehmern, die damit den Weg bereitet haben – für mehr Transparenz und Orientierung“, erläutert Bianca Burmester, Geschäftsführerin von foodjobs.de ihren Ansatz.

## Die signifikanten Ergebnisse im Überblick:

- Der Berufseinsteiger ist knapp über 26 Jahre alt und bezieht ein durchschnittliches Brutto-Jahresgehalt von 35.000 Euro.
- Bei der Hälfte aller Berufseinsteiger liegen die durchschnittlichen Jahresbezüge zwischen 30.000 Euro und 40.000 Euro.
- Rund zwei Drittel der Befragten (66,6 Prozent) sind zufrieden bzw. sehr zufrieden mit Ihrem Einstiegsgehalt.
- Sonderleistungen, wie Urlaubsgeld, erhalten 52 Prozent der Berufseinsteiger und Young Professionals. Mehr als die Hälfte freuen sich über Weihnachtsgeld (59,7 Prozent).
- Durchschnittlich werden den Einsteigern 28 Urlaubstage gewährt.

Abb. 1: Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche



## Zentrale Einflussfaktoren auf die Höhe des Einstiegsgehältes

### 1. Das Einstiegsgehalt ist abhängig von Branche, Funktionsbereich und Unternehmensgröße

In der Studie wird deutlich, dass die beeinflussenden Faktoren für die Höhe des Einstiegsgehältes Branche,

Quelle: foodjobs GmbH September 2015  
Antworten von 539 Berufseinsteigern / Young Professionals

Durchschnittliches Einstiegsgehalt	
<b>nach Branchen</b>	
Milch-/Molkereiprodukte	39.000 €
Getränke	36.400 €
Süßwaren/Dauerbackwaren	36.000 €
Brot/Backwaren	35.550 €
Trockensortiment	34.450 €
Obst/Gemüse	33.800 €
Fleisch/Wurst/Geflügel	33.600 €
<b>nach Funktionsbereich</b>	
Marketing & Vertrieb	37.750 €
Produktion und Technik	37.270 €
Forschung und Entwicklung	35.425 €
Qualitätsmanagement/Qualitätssicherung	32.500 €
<b>nach Unternehmensgröße</b>	
Großunternehmen (> 500 Mitarbeiter)	39.000 €
Mittelgroßes Unternehmen (250 - 499 Mitarbeiter)	33.800 €
Mittleres Unternehmen (51-249 Mitarbeiter)	32.734 €
Kleinunternehmen (< 50 Mitarbeiter)	31.200 €
<b>nach Standort</b>	
Süd: Bayern, Baden-Württemberg	37.900 €
West: NRW, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland	36.000 €
Nord: HH/Bremen, Mecklenburg Vorpommern, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	34.800 €
Ost: Berlin/Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	30.000 €
<b>nach Ausbildung</b>	
Uni	35.750 €
FH	34.450 €
Master	37.700 €
Bachelor	33.600 €
BWL/WIWI	37.500 €
Lebensmitteltechnologien	36.300 €
Ökotrophologie	32.400 €

Funktionsbereich, Unternehmensgröße und Standort sind. Angegeben ist bei den folgenden Einstiegsgehältern der Median als Durchschnittswert, das heißt, die eine Hälfte liegt unter und die andere Hälfte über dem Medianwert (s. Abb. 1).

Was glauben Sie, warum Sie den Job bekommen haben?	
44,24 %	Vorerfahrung durch Praktikum/Werkstudententätigkeit
33,27 %	Initiativbewerbung/Eigeninitiative
25,72 %	Zufall/Glück
21,22 %	Sehr gute Noten
18,71 %	Anderer Grund
15,65 %	Kontakte von Freunden/Bekanntem/Familie

## 2. Bewerber mit höherer Ausbildung bekommen höhere Anfangsgehälter

Die beste Investition ist die in die eigene Ausbildung. So verdienen Absolventen von Universitäten knapp über dem Durchschnitt, während Absolventen von Fachhochschulen knapp darunter liegen. Vorteile besitzen Berufseinsteiger mit Master-Abschluss, deren durchschnittliche Einstiegsgehälter über jenen der Bewerber mit Bachelor-Abschluss liegen.

Die Studienergebnisse zeigen, dass Praktika keinen Einfluss auf ein höheres Gehalt haben, sondern vielmehr Voraussetzung sind, den gewünschten Job überhaupt zu bekommen. Positiv auf das Einstiegsniveau des Gehaltes wirken sich der Nebenjob und die

Berufserfahrung aus.

Dass Auslandserfahrung automatisch zu einem höheren Gehalt führt, bestätigt sich ebenfalls nicht. Belohnt werden jedoch „sehr gute Englischkenntnisse“. Das durchschnittliche Brutto-Jahresgehalt stieg mit dieser Zusatzqualifikation auf 37.700 Euro überdurchschnittlich hoch an. Wahr-

scheinlich ein Indiz dafür, dass Bewerber, die sich ihrer zusätzlichen Kompetenzen bewusst sind, sicherer auftreten und sich selbstbewusster präsentieren. Ein echtes Plus also für die Gehaltsverhandlung, wenn zum authentischen Auftreten, gesundes Selbstbewusstsein und eine Vorstellung, wohin die berufliche Reise gehen soll, kommen.

## Jobeinstieg: Eigeninitiative vor Vitamin B

Am Anfang steht der Einstieg und dann folgt die Frage des Gehaltes. Aber wie gelingt der ‚richtige‘ Einstieg ins Wunschunternehmen? Praktika sind unumgänglich und werden von den Befragten als entscheidende Weichenstellung bewertet. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass man sein Glück selbst in die Hand nehmen sollte, denn Eigeninitiative und Glück kommen noch vor dem guten Notendurchschnitt und dem eigenen Netzwerk.

Weitere Ergebnisse über das Einstiegsgehalt in der Lebensmittelbranche erhalten unter: [www.foodjobs.de/Einstiegsgehalt-in-der-Lebensmittelbranche](http://www.foodjobs.de/Einstiegsgehalt-in-der-Lebensmittelbranche).

Autorin: Bianca Burmester  
www.foodjobs.de



Job-Chancen in der Lebensmittelbranche

# Karriere-Start in vielen Disziplinen

Die Lebensmittelwirtschaft gehört zu den wichtigsten Industriezweigen Deutschlands. In der viertgrößten Branche arbeiten mehr als eine halbe Millionen Menschen in rund 6.000 Unternehmen. Darunter Großkonzerne sowie viele kleine und mittelständische Betriebe, die sowohl eine lange Tradition pflegen als auch international erfolgreich sind. Zum Repertoire der gesamten Branche zählt ein vielfältiges und ubiquitär verfügbares Angebot – angefangen bei Fisch- und Fleisch über Milchprodukte, Süß- und Backwaren bis hin zu alkoholfreien und alkoholischen Getränken. Nicht nur, weil Lebensmittel und Getränke immer benötigt werden, gilt die Ernährungsindustrie selbst in Wirtschaftskrisen als ein sicherer Arbeitgeber. Um sich auf den Märkten immer wieder

zu behaupten, müssen die Unternehmen kreativ sein, Trends erspüren und ständig für neue Produktinnovationen und deren Vermarktung sorgen. Dazu kommen steigende Anforderungen in puncto Lebensmittelsicherheit, Qualitätsmanagement und Ressourceneffizienz. Aus diesem Grund arbeiten in der Produktion längst nicht mehr nur die klassischen Bäcker oder Metzger. Der Lebensmittelsektor bietet im zunehmenden Maße Jobs für Fachkräfte verschiedener Disziplinen. Besonders gefragt sind Wirtschaftsingenieure, Lebensmitteltechnologe, Verfahrenstechniker und Ökotrophologen. Sie arbeiten zum Beispiel in der Produktentwicklung, im Qualitätsmanagement, in der Marktforschung oder im Marketing. So ist die Ernährungsindustrie mittlerweile

Arbeitgeber für viele verschiedene Berufsfelder. Manche sind direkt mit der Branche verbunden, manche sind fachübergreifend. Auch das Know-how der Zuliefererindustrie spielt für den Erfolg der Branche eine wesentliche Rolle. Ingenieure des Maschinenbaus, Mechatroniker und Elektrotechniker arbeiten zum Beispiel im Anlagenbau oder in der Automatisierung. Kurz gesagt: Der Jobmarkt in der Lebensmittelwirtschaft bietet Absolventen attraktive Perspektiven in vielen Disziplinen. Wie sie den Einstieg schaffen? Zum Beispiel über Trainee-Programme, duale Studiengänge, Praktika oder das Schreiben der Abschlussarbeit im Unternehmen. Was das im Detail bedeutet, beschreiben wir anhand der Job-Chancen auf den folgenden Seiten.



## Durchstarten in der Produktentwicklung

# Ehrgeiz ist das beste Erfolgsrezept

Vor allem, wenn es um das Kreieren neuer Produkte geht, sind Experten mit praktischer Erfahrung die Idealbesetzung. Doch die Weichen für den erfolgreichen Einstieg in die Forschung und Entwicklung lassen sich schon im Studium stellen. Zum Beispiel durch ein Praktikum und eine Bachelor-Arbeit in der Rügenwalder Mühle.

Von der Pommerschen Gutsleberwurst, über den Schinken Spicker bis hin zum Veggieschnitzel – zum Anspruch der Rügenwalder Mühle zählt neben dem traditionellen Handwerk ebenso die Innovation. Der Lebensmittelproduzent im niedersächsischen Bad Zwischenahn bei Oldenburg gehört zu den populärsten Lebensmittelmarken Deutschlands. Was vor 180 Jahren als Fachgeschäft von Carl Müller im pommerschen Rügenwalde begann, ist mittlerweile einer der größten Arbeitgeber im Ammerland. Mit seinen rund 450 Mitarbeitern erwirtschaftet der Familienbetrieb etwa 176 Millionen Euro pro Jahr. Nicht nur die Rezepte und Verfahren sind an die moderne Ernährung und Verarbeitungstechnik angepasst. Mit neuen Produkten und Verpackungen bringt das Unternehmen regelmäßig Bewegung in den Markt. Dass Wurst zum Beispiel auch ohne Fleisch funktioniert, beweist das vegetarische Sortiment. Einen maßgeblichen Anteil am Erfolg haben die Mitarbeiter in der Forschung und Entwicklung. Ihre Hauptaufgabe: das bestehende Sortiment pflegen und neue Produkte einschließlich ihrer Herstellungsverfahren entwickeln.

Eine von ihnen ist Christina Kaper. Die Ökotrophologin arbeitet seit gut einem Jahr in der Forschungs- und Ent-

wicklungsabteilung der „roten Mühle“. Die 24-Jährige hat ihren Bachelor mit Schwerpunkt Lebensmittelwirtschaft an der Fachhochschule Münster gemacht, bevor sie im März in die Produktentwicklung eingestiegen ist. Bereits als Praktikantin hat sie an der Entwicklung des vegetarischen Schinken Spicker mitgearbeitet. Als Teil eines zwölfköpfigen Teams (neun feste Mitarbeiter und drei Praktikanten) arbeitet sie täglich an der Entwicklung neuer Produkte. Darüber hinaus werden in der Abteilung sowohl der Geschmack als auch die hohe Qualität der mittlerweile acht Marken und der vegetarischen Produktlinie – angefangen bei Rügenwalder Teewurst, den Schinken- und Geflügelprodukten bis hin zu den fleischfreien Schnitzeln, Frikadellen und Nuggets verantwortet. Was man dafür braucht? „Leidenschaft für Lebensmittel und Ehrgeiz“, so Christina Kaper

„Ansonsten würden wir nach der 100sten Rezeptur aufgeben.“ Außerdem müsse man sich gut organisieren können und gerne im Team arbeiten. Die Produktentwicklerin arbeitet Hand in Hand mit dem Marketing zusammen. Während die Kollegen aus der Marktforschung die neusten Trends erfassen, entscheidet das Team von der Entwicklung, welche Produkte und Technologien sich umsetzen lassen. Neben der Erfüllung von Verbrauchervünschen spielen die Haltbarkeit, die Kostenkalkulation und lebensmittelrechtliche Vorschriften eine wichtige Rolle. Gegebenenfalls müssen Produktionstechnologien geplant und ganz neu entwickelt werden. „Am Ende des Prozesses steht dann ein Produkt, das allen gestellten Anforderungen optimal entspricht“, so Christina Kaper. Das dafür nötige Know-how hat sich die Ökotrophologin während ihres

**„Bewerber sollten Leidenschaft für Wurst**

**und Teamgeist mitbringen.“**





**Durch regelmäßige Verkostungen und Kontrollen verantworten Mitarbeiter in der Rügenwalder Mühle sowohl Geschmack als auch Qualität der bekannten Wurst.**

vorgelagerten Praktikums und der anschließenden Bachelorarbeit in der Rügenwalder Mühle angeeignet.

### **Der Bachelor als Brücke in den Beruf**

Eine Job-Chance, die sich bewährt hat. Gerade an Fachhochschulen mit hohem Praxisbezug ist die Zusammenarbeit mit Unternehmen eingespielt. Für die Studierenden ist es eine gute Option, Kontakte zu knüpfen, die Unternehmensstruktur kennenzulernen und praxisorientiert zu arbeiten. Wird das Ergebnis der Bachelorarbeit im Arbeitszeugnis festgehalten, bekommen zukünftige Arbeitgeber einen sehr guten Eindruck der Leistungen. Auch Hannes Timmermann hat sich bewusst dafür entschieden, seinen Bachelor im Unternehmen zu schreiben. In enger Abstimmung mit der Hochschule Osnabrück bearbeitet er seine Abschlussarbeit bei der Rügenwalder Mühle und steigt nun als Produktentwickler direkt in das Unternehmen ein. „Es war gut im Betrieb

zu schreiben“, sagt der 25-Jährige im Gespräch. „Das Studium ist eine gute Basis und, weil die Bachelorarbeit so spezifisch ist, habe ich eine Menge dazu gelernt“, so der angehende Wirtschaftsingenieur für Lebensmittelproduktion mit den Schwerpunkten Produktentwicklung und Qualitätsmanagement. Zu dieser Einschätzung kommt auch Andreas Müller, verantwortlich für die Rekrutierung und Weiterbildung in der Rügenwalder Mühle: „Die Möglichkeit im Unternehmen die Abschlussarbeit zu schreiben, verspricht den fließenden Übergang in die berufliche Karriere“, sagt der Personalleiter. Die Absolventen eines lebensmittelwissenschaftlichen Studiums, die er auswählt, arbeiten bei der Rügenwalder Mühle im Labor, im Qualitätsmanagement und in der Produktentwicklung. So waren die praktischen Themen für die Bachelorarbeit im Fall von Christina Kaper und Hannes Timmermann schnell gefunden: Während sie die Optionen für den Ei-Ersatz in den vegetarischen Produkten prüfte, untersuchte er verschiedene Hydrokolloide zur Verbesserung der Textur.

### **Belastbarkeit und Flexibilität sind keine Floskeln**

„Mit unserem Angebot für Studierende unterstreichen wir unseren Anspruch an die Qualifikation der

Mitarbeiter“, sagt Andreas Müller. Für ihn sind Ehrgeiz, Ausdauer, Belastbarkeit und Flexibilität keine Floskeln, sondern Eigenschaften, die ein Produktentwickler mitbringen muss. „Wir brauchen Leute, die hochwertige Wurstprodukte entwickeln und den neuen Essgewohnheiten Rechnung tragen“, so Andreas Müller. Werden die Ideen jedoch verworfen und kommen nicht auf den Markt, „muss man mit Niederlagen umgehen können“, betont er.

So dauerte die Entwicklung der ersten vegetarischen Wurst der Rügenwalder Mühle drei Jahre. Das Marketing und die Marktforschung lieferten die Idee und die Forschung und Entwicklung das Know-how dazu. Die Produktinnovation musste nicht nur zur Kompetenz des Wurstherstellers passen, sondern vor allem den Zeitgeist treffen. Klingt eine Innovation vielversprechend, schlägt die Stunde der Produktentwickler: Sie konkretisieren die Anforderungen. Es folgen Probeläufe, in denen Muster produziert und die Serienreife getestet wird. „Damit lässt sich sicherstellen, dass das Produkt in der Großproduktion allen Prüfungen standhält“, erklärt Christina Kaper. Erst wenn Prüfpläne für Rohstoffe, Halbfabrikate und Fertigwaren festgelegt sind, lässt sich die gleichbleibende Qualität der Wurst gewährleisten – ganz gleich, ob vegetarisch oder aus Fleisch.

## Für Umdenker und Mitgestalter

Marktanforderungen erkennen und daraus resultierende Entscheidungen treffen: Das wünscht sich die Schäfer's Unternehmensgruppe von ihren zukünftigen Fach- und Führungskräften.

„Wir suchen in den Bereichen der Herstellung und im Qualitätsmanagement Fachkräfte der Lebensmittel- und Süßwarentechnik sowie Bäcker und Konditoren. Auch stellen wir Absolventen mit einem lebensmitteltechnischen Schwerpunkt ein“, berichtet Ilona Klamt, Personalleiterin der Schäfer's Unternehmensgruppe. Sie beschreibt geeignete Persönlichkeiten so: „Vor allem die Motivation, sich persönlich und fachlich weiterzubilden, ist gefragt.“

Die Schäfer's Unternehmensgruppe, eine 100%ige Tochtergesellschaft der EDEKA Minden-Hannover, ist heute mit fünf Produktionsbetrieben einer der größten Backwarenanbieter

auf dem deutschen Markt. Das Unternehmen befindet sich derzeit in einem starken Wandel, so die Frau Anfang 30, die selbst als Diplom-Betriebswirtin im Bereich IT begann und heute die Personalleitung mitverantwortet. „Unser Standort in Osterweddingen wurde 2014 vollständig umgebaut.“ Heute werden dort neben traditionellen Backwaren Tiefkühlprodukte für den Einzelhandel hergestellt. Das Unternehmen hat dabei die Herausforderungen eines sich stark verändernden Marktes erkannt. „Für den Kunden sind heute Herstellmethoden, eingesetzte Rohstoffe und die Menschen, die dahinter stecken, von großer Bedeu-



Ilona Klamt

tung.“ Dieser Wandel müsse in allen Bereichen abgebildet werden. „Unsere Mitarbeiter, auch neue Fach- und Führungskräfte gestalten diesen Prozess sehr aktiv mit.“ Der Einstieg bei Schäfer's gestaltet sich in den ersten Tagen als kleine Reise durch die Bundesländer Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Berlin und Nordrhein-Westfalen. Jeder, der zukünftig eine Führungsaufgabe einnehmen wird, erlebt die Produktionsstandorte live. Um das ansprechende Angebot abzurunden, sichert die EDEKA-Tochter ihren potenziellen Interessenten viele attraktive Weiterbildungsmaßnahmen zu.

Schäfer's ist als leistungsfähiger Produzent für qualitativ hochwertige Backwaren eine Tochtergesellschaft im starken Unternehmensverbund der EDEKA Minden-Hannover. Als kompetenter und verlässlicher Partner des Lebensmitteleinzelhandels vereinen wir traditionelles Bäckerhandwerk, erlesene Rohstoffe, hauseigene Rezepturen und innovative Herstellungsverfahren mit modernster Technik. Dies garantiert höchste Backwarenqualität und einzigartigen Genuss. Unsere Produkte zeichnen sich durch beste Qualität, Frische und leckeren Geschmack aus. Das renommierte SGS Institut Fresenius überwacht als neutrale Kontrollstelle unser Qualitätssicherungssystem.

Als attraktiver Arbeitgeber setzen wir auf leistungsfähige Führungs- und Fachkräfte, schätzen eine langjährige Unternehmenszugehörigkeit und sichern somit für die Zukunft unseren Wissens- und Qualitätsvorsprung. Im Rahmen unseres Unternehmensverbundes mit der EDEKA Minden-Hannover bieten wir durch die Personalentwicklung gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Perspektiven.



Informieren Sie sich gern über aktuelle  
Stellenangebote in der Online-  
Stellenbörse [www.schaefer-brot.de](http://www.schaefer-brot.de)  
unter Karriere



# Mit Mut zur Verantwortung bei Unilever durchstarten

Unilever, das weltweit agierende Konsumgüterunternehmen, bietet motivierten Menschen, die mit unternehmerischem Denken und Leidenschaft an und mit vielen verschiedenen internationalen Marken arbeiten wollen, vielfältige Karrieremöglichkeiten.



„Frisch, modern, dynamisch“, so beschreibt Verena Lätsch, Employer Branding and Recruitment Specialist von Unilever Deutschland, Österreich und der Schweiz, den Konzern mit europäischen Wurzeln. Sie selbst kam und blieb bei Unilever, weil sie dort ihre Stärken einbringen kann, ohne sich verbiegen zu müssen. „Die Zusammenarbeit mit authentischen Kolleginnen hat mir von Anfang an gut gefallen.“ Learning by doing ist die Unilever-Devise: Jedem wird früh Verantwortung übertragen, um eigene Erfahrungen sammeln zu können. Die Duz-Kultur, ohne Dresscode und das kollegiale und offene Miteinander, die Wertschätzung jedes Einzelnen und der spürbare Teamgeist führen dazu, dass unter den Kollegen eine hohe Identifikation mit Unilever herrsche. „Menschen mit den unterschiedlichsten, kulturellen Hintergründen und fachlichen Qualifikationen arbeiten super zusammen. Wir haben täglich viele Möglichkeiten, uns innovativ einzubringen – das ist eine interessante Mischung. Es wird nie langweilig“, so Verena Lätsch.

Bringt jemand Leidenschaft für die Marken des Konzerns mit, Interesse an der Konsumgüterbranche sowie den Willen, etwas zu verändern, für den sei Unilever der ideale Arbeitgeber. Fest in der Unternehmensvision verankert, ist der Aspekt der Nachhaltigkeit. Willkommen sind Ideen und kreative Lösungen der Nach-

wuchstalente im sozialen und ökologischen Bereich wie auch in der Produktverbesserung oder -entwicklung. Unilever sucht daher längst nicht nur Hochschulabsolventen für das Marketing. „Oft ist potentiellen Bewerbern nicht bewusst, dass wir auch Ingenieure und Chemiker suchen.“ Die komplette Wertschöpfungskette der unterschiedlichen Marken wie Knorr, Rama, Axe, Magnum etc. gelte es mit motivierten Mitarbeitern zu besetzen. Innerhalb des Unilever Future Leaders Programms, dem konzerneigenen Management Nachwuchsprogramm, werden individuelle Möglichkeiten für einen zielorientierten Einstieg in den Bereichen Marketing, Customer Development, Supply Chain, Finance, Technisches Management oder auch Forschung & Entwicklung geboten. In zwei bis drei Jahren werden vom ersten Tag an in konkreten Jobs vielfältige Projekte und Aufgaben übernommen. Es geht darum, Führungspersönlichkeiten zu entwickeln, die früh Verantwortung übernehmen und das Business mit eigenen Ideen voranbringen. Neben der Übertragung von Eigenverantwortung sind die angehenden Führungskräfte dabei in ein crossfunktionales Netzwerk integriert, das einen fachlichen Austausch über verschiedene Abteilungen hinweg ermöglicht. Wissen wird zusätzlich in Seminaren und Trainings vermittelt. „Jeder Teilneh-

mer des Future Leaders Programms bekommt außerdem sowohl einen Buddy, eine Art Paten, der bereits erste Erfahrungen machen konnte, als auch einen erfahrenen Kollegen für das Mentoring zur Unterstützung.“ Da es sich bei der Konsumgüterbranche um eine sehr schnelllebige handelt, sei Sensitivität eine wichtige Voraussetzung: „Ein Gespür für unsere Kunden ist ebenso wichtig wie für all diejenigen, die an internen und externen Prozessen der Produktentwicklung und -vermarktung beteiligt sind.“

Ein sehr großes Trainingsangebot und Entwicklungsgespräche mit den Vorgesetzten ermöglichen jedem Mitarbeiter persönliche Weiterentwicklung- und Aufstiegschancen. Vorteile für Mitarbeiter seien zudem flexible Arbeitszeiten und Jobsharing-Angebote für Führungskräfte. „Die flexiblen Arbeits(zeit)modelle ermöglichen es, Arbeitszeit und Arbeitsort individuell zu planen und somit Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bringen.“

Wen das neugierig auf Unilever gemacht hat, der bekommt weitere Informationen auf der Homepage [www.unilever.de/careers/](http://www.unilever.de/careers/), dem Youtube-Kanal des Unternehmens [www.youtube.com/UnileverTalentDACH](http://www.youtube.com/UnileverTalentDACH) und in sozialen Netzwerken wie zum Beispiel der Facebook-Karriereseite [facebook.com/UnileverCareersDACH](https://www.facebook.com/UnileverCareersDACH).

Conditorei Copenrath & Wiese

# Ideengeber und Querdenker gefragt

Zwei von drei Backwaren, die hierzulande in der Kühltheke gekauft werden, stammen aus dem Städtchen Mettingen im Tecklenburger Land in Nordrhein-Westfalen. Die Conditorei Copenrath & Wiese produziert hier täglich über eine viertel Million Sahnetorten und Kuchen. Dazu kommen Desserts, Strudel, verschiedene Sorten Brötchen und Laugengebäck – mittlerweile nicht mehr allein für das Tecklenburger Land, sondern für ganz Europa, Russland, die USA und Australien.

In der hochmodernen Produktion des Marktführers ist das Sahne Aufstreichen oder Tortenböden Einlegen auch heute noch reine Handarbeit. Getreu dem Motto „Wo gibt es noch Qualität wie diese?“ verbindet das Unternehmen Tradition mit innovativer Technik. Einen maßgeblichen Anteil an der fast 40-jährigen Erfolgsgeschichte haben die mehr als 2.200 Mitarbeiter in der Produktion und Technik, im Vertrieb und in der Verwaltung an den beiden Standorten in Osnabrück und dem nahegelegenen Mettingen. Darunter auch Techniker und Ingenieure sowie Lebensmitteltechnologe und Ökotrophologen. „Stillstand wollen wir nicht“, sagt Carolin Berg, Leiterin Strategisches Personalmanagement bei Copenrath & Wiese. „Daher sind wir ständig auf der Suche nach engagierten Nachwuchskräften.“

bei Copenrath & Wiese sein, heißt einerseits typische Aufgaben des operativen Tagesgeschäfts in den verschiedenen Abteilungen zu übernehmen und andererseits eigenverantwortlich Projekte durchzuführen. „Sie werden als Generalist ausgebildet, knüpfen wertvolle Netzwerke und können im Anschluss eine Schnittstellenfunktion einnehmen“, erklärt Carolin Berg. Für Absolventen mit einem lebensmittel-, ingenieur-, wirtschafts- und betriebswissenschaftlichen Studium stehen die folgenden Schwerpunkte zur Auswahl: Controlling und Finanzen, Lebensmittelwirtschaft, Produktion und Technik, Marketing & Vertrieb. „Wer mit seiner Leistung überzeugt, hat nach erfolgreich absolviertem Traineeprogramm gute Voraussetzungen für eine Fach- oder Führungslaufbahn“, so Berg.

## ... bis hinzu Studenten und Praktikanten

Genug gebüffelt? Studenten, die sehen wollen, wie sich Theorien in der Praxis umsetzen lassen, bekommen Gelegenheit, ihre Fähigkeiten zu erweitern und Erfahrungen zu sammeln. Das Unternehmen betreut engagierte Praktikanten gern beim Verfassen von Bachelor- oder Masterarbeiten. Die Anfertigung der Arbeit erfolgt stets in Verbindung mit einem Praktikum. „Unsere Fachabteilungen haben bereits zahlreiche Abschlussarbeiten erfolgreich begleitet und stehen als kompetente Ansprechpartner zur Seite“, sagt Carolin Berg. Bei der Themenwahl ist man offen für Ideen. „Gern nehmen wir Vorschläge schon bei der Bewerbung entgegen oder entwickeln das Thema gemeinsam während des Praktikums“, so die Personalverantwortliche.

Weitere Hinweise zu den Trainee-Programmen und zur Bewerbung finden sich unter [www.copenrath-wiese.de](http://www.copenrath-wiese.de)

## Von Direkteinsteigern über Trainees ...

Ob per Direkteinstieg oder als Trainee – in beiden Fällen profitieren Absolventen von Einarbeitungs- und Patenprogrammen sowie einer individuellen und bedarfsgerechten Fort- und Weiterbildung. Direkteinsteiger können ihr Wissen gezielt in einem Aufgabengebiet der Conditorei einsetzen und schrittweise mehr Verantwortung übernehmen. Trainee

Zur Produktion von Kuchen und Torten setzt Copenrath & Wiese auf Fachwissen und moderne Herstellungsmethoden.

# Mit Westfleisch Vielfalt erleben

Gemeinsam den Herausforderungen des Marktes begegnen und daran wachsen – das gelingt dem expandierenden Unternehmen Westfleisch. Die Europäische Genossenschaft ist permanent auf der Suche nach neuen Azubis, leistungsstarken Trainees oder engagierten Direkteinsteigern, die Teil dieser Erfolgsgeschichte werden wollen. Dabei gilt: Nur was fordert und fördert, lässt Talente wachsen.

In der Zentrale der Europäischen Genossenschaft Westfleisch arbeitet Oliver Reich, Gesamt-Personalleiter: „Westfleisch ist ein stetig wachsendes Unternehmen der Lebensmittelindustrie; das drittgrößte der Branche und unter den Top-Five in Europa.“

Die Hauptverwaltung der Unternehmensgruppe liegt in Münster. Hier und in neun Standorten arbeiten insgesamt über 5.000 Beschäftigte in vielen Bereichen. Der Ursprung der Genossenschaft liegt in Westfalen und seinen Landwirten – „Regional verwurzelt, international erfolgreich!“ Ein Traditionsunternehmen, so spannend und dynamisch wie die ganze Lebensmittelbranche. Und ein Markt, der sicheres Wachstum und hervorragende Entwicklungsmöglichkeiten bietet, weiß Reich zu berichten.

„Egal ob Azubi, Trainee oder Direkteinsteiger – wir suchen ideenreiche, zupackende Menschen mit

Eigeninitiative. „Macher“ eben, aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen Hintergründen. Wir freuen uns über Kandidaten, die bereits Vorerfahrung in der Landwirtschaft oder der Fleischbranche haben – genauso wie über junge Talente und Bewerber, die Motivation und Leistungsbereitschaft mitbringen.“

## Für etwas „brennen“

Dabei gilt, nur was fordert und fördert, lässt Talente wachsen. Abiturienten haben bei Westfleisch die Möglichkeit des dualen Studiums als optimale Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben. Absolventen, Fachkräfte und Fachwirte werden in einem 24-monatigen Traineeprogramm qualifiziert. „So einzigartig wie unser Unternehmen sind auch die Menschen, die hier arbeiten. Deshalb gibt es zu uns auch nicht den einen, richtigen Weg.“

Das Nachwuchsprogramm bietet jungen Menschen die Möglichkeit, die Prozesskette des Unternehmens aus verschiedenen Perspektiven kennenzulernen. 360°-Grad-Sicht und die Chance, eigene Schwerpunkte zu setzen. „Brennt ein Teilnehmer für ein Themengebiet in Produktion, Qua-



**WEST FLEISCH**  
DIREKT VON BAUERN.

litätssicherung oder Verwaltung oder möchte eine Station studienbedingt ausweiten, finden wir immer einen Weg zur optimalen Förderung.“

Während des gesamten Programms wird ein Trainee im Rahmen des Mentoring von erfahrenen Führungskräften in der jeweiligen Station oder übergreifend durch die Programmleitung begleitet. „Der Trainee erhält so regelmäßig die Gelegenheit zum Austausch sowie Anregungen und Feedback zu seiner Leistung und seinem Verhalten und damit viele Anknüpfungspunkte für seine Weiterentwicklung“, erläutert Reich.

## High Potentials besonders gefördert

Zusätzlich bieten wir High Potentials unser „WF Leader Development“-Programm an. Dabei werden Teilnehmer auf die Übernahme von Mitarbeiterverantwortung und die Leitung von Projekten umfassend vorbereitet. Die Themen Rhetorik, Präsentations- sowie Verhandlungstechniken und Projektmanagement werden umfassend behandelt, individuelle Förderschwerpunkte gesetzt und weiterentwickelt.

Den Horizont erweitern, die Persönlichkeit stärken. „Ob zwei Jahre oder zwei Jahrzehnte. Gemeinsam den Herausforderungen des Marktes zu begegnen und daran zu wachsen, das ist unser Ziel!“



Nahrungsmittel-  
maschinenbau

# Expertise Made in Germany

Von präziser Wägetechnik über Röntgeninspektionsanlagen bis hin zu innovativer Robotik – die technologischen Entwicklungen in der Lebensmittel- und Getränkeindustrie sind beeindruckend. Dahinter stehen vor allem die zigtausend Ingenieurinnen und Ingenieure in Entwicklung, Konstruktion und Produktion mit ihren kreativen Ideen. Sie haben einen gehörigen Anteil am Erfolg von „Made in Germany“.

Ob Carl Benz oder Robert Bosch: Kein Land hat das Berufsbild und das Image des Ingenieurs so geprägt wie Deutschland. Noch heute treiben Ingenieure „Made in Germany“ den technologischen Fortschritt auf dem Weltmarkt voran. Vor allem im Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinenbau finden sich anschauliche Beispiele für ihren Erfolg. Mit einer Exportquote von 85 Prozent dominieren die deutschen Hersteller den internationalen Markt und liefern ihre Maschinen in mehr als 100 Länder der Welt. Zu den Exportschlagern zählen Brauereimaschinen, Anlagen zur Herstellung von Süßwaren, Verpackungsmaschinen und Fleischverarbeitungsanlagen. Maßgebend für diese starke Position sind der hohe Spezialisierungsgrad und das damit verbundene verfahrenstechnische Know-how. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) aus dem Jahr 2014. Sowohl spezialisiert als auch innovativ – den Analysten zufolge zeichnet sich die Branche durch vergleichsweise hohe Aufwendungen für Forschung und Entwicklung und relativ kurze Produktlebenszyklen aus. Dazu gehört auch: Um sich auf den Märkten immer wieder zu behaupten, müssen die Maschinenbauer ihre

Performance ständig optimieren. Das gilt für die angebotenen Technologien und Dienstleistungen ebenso wie für das Finden neuer Fachkräfte mit akademischem Abschluss.

## Branche mit guten Job-Chancen

Junge Ingenieure haben im Bereich Nahrungsmittel- und Verpackungsmaschinen gute Berufsaussichten. Dort arbeiten sie zum Beispiel in der Entwicklung und Konstruktion, in der Produktion oder im Vertrieb. Welche Qualifikation und Fähigkei-

ten man dafür am besten mitbringt, zeigt die VDMA-Ingenieurerhebung 2013. Demnach setzt der Maschinenbau auf anwendungsorientierte Fachkräfte, mit breitem Wissen, die insbesondere betriebliche Anforderungen rasch nachvollziehen können und verschiedene industrielle Anwendungsmöglichkeiten kennen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung bilden sich zudem neue Tätigkeitsfelder, in denen das Verständnis für Informationstechnik und Telekommunikation gefragt ist. Der Blick in die Branche zeigt: Jobanwärter müssen heute kein Uni-

## INFO

### Ingenieure: Gefragte Experten

Auf der Karriereleiter können Ingenieurinnen und Ingenieure weit nach oben kommen – bis ins Spitzenmanagement. Viele Vorstände und Geschäftsführer von produzierenden Unternehmen in der Lebensmittelindustrie sind Ingenieure. Die glänzenden Perspektiven schlagen sich auch im Gehalt nieder. Berufseinsteiger mit Fachhochschulabschluss – beispielsweise mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik – haben ein durchschnittliches Jahreseinkommen von rund 36.000 Euro. Mit den Berufsjahren steigen die Einkommen weiter an. Nach zehn Jahren im Job liegen die Gehälter bei über 50.000 Euro. In einigen Disziplinen und mit Universitätsabschluss werden im Durchschnitt sogar mehr als 70.000 Euro verdient. Ingenieurinnen und Ingenieure, die ihr aktuelles Gehalt überprüfen möchten, können unter [www.ingenieurkarriere.de/gehaltstest](http://www.ingenieurkarriere.de/gehaltstest) ihre Daten anonym eingeben und erhalten umgehend und kostenfrei einen realistischen Vergleich ihrer Zahlen.



**Julia-Kathrin Vollmer, Manager HR Development bei Bizerba.**

versalingenieur wie zu Zeiten von Automobilpionier Carl Benz mehr sein. Der Fortschritt ist so rasant, dass kein Ingenieur allein alle technischen Disziplinen überblicken kann. Immer häufiger arbeiten Ingenieure im Rahmen ihrer Entwicklungsprojekte deshalb in interdisziplinären Teams. Vor allem in internationalen Konzernen haben Trainees bereits Kundenkontakt und müssen mit Menschen umgehen können – und das in verhandlungssicherem Englisch. Kurzum: Internationale Erfahrung und „Soft Skills“ sind zunehmend gefragt. Ein Grund mehr, warum Unternehmen die Ausbildung ihrer Nachwuchsingenieure mittlerweile selbst in die Hand nehmen. In Kooperation mit diversen Hochschulen bieten sie duale Studiengänge in den Fachrichtungen Konstruktion, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen oder Mechatronik an.

## „Bizerbianer“ berichten

# Auf dem Weg zum Bachelor of Engineering

Programmieren in der Sprache C, Strategien für Industrie 4.0 und das sichere Job-Angebot: Andreas Hotz, Vanessa Sandfuchs und Simon Eger erzählen, woran sie bei Bizerba gerade arbeiten und wie es für sie nach dem dualen Studium weitergeht.

## Das Studium für Praktiker

Ein duales Maschinenbau-Studium bietet den Vorteil, theoretisches Wissen aus dem Studium direkt in der Praxis anzuwenden. Junge Ingenieure, die ihr technisches Know-how schon während der Ausbildung erproben, sind früh mit den Abläufen in der Praxis vertraut. Bleibt der Studierende nach dem Abschluss im Betrieb, profitiert davon das Unternehmen. Auch Julia-Kathrin Vollmer, Manager HR Development bei Bizerba, sieht für die Absolventen dualer Studiengänge wie dem *Bachelor of Engineering* beste Karrierechancen: „Unsere Nachwuchskräfte lassen sich meist ohne Einarbeitungszeit und sehr schnell in bestehende Projekte integrieren.“ Die Unternehmensgruppe mit Sitz im baden-württembergischen Balingen entwickelt Lösungen im Bereich Wäge-, Schneide- und Auszeichnungstechnologie sowie Hard- und Software rund um die zentrale Größe Gewicht. Das Angebot umfasst Produkte und Lösungen für das Schneiden, Verarbeiten, Wiegen, Kassieren, Prüfen, Kommissionieren und Auszeichnen von Lebensmitteln. Weltweit sind rund 3.300 Mitarbeiter in 120 Ländern tätig. Produktionsstätten befinden sich in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Italien, Frankreich, Spanien, China sowie in den USA.

Neben internationalen Karriereoptionen bietet der Anlagenbauer mehrere duale Studiengänge an. Darunter der *Bachelor of Engineering Elektrotechnik-Automation*, eine Kooperation mit der Dualen Hochschule Stuttgart, und der *Bachelor of Engineering Maschinenbau/Konstruktion und Mechatronik*, ein Gemeinschaftsprojekt mit der Dualen Hochschule Ravensburg. Die Studiendauer beträgt drei Jahre. Die Zulassung ist mit der allgemeinen oder fachgebundenen Hochschulreife erfüllt. Julia-Kathrin Vollmer: „Während der Praxisphasen durchlaufen die Studierenden mehrere Abteilungen. In der Lehrwerkstatt erlernen sie die Grundlagen der Elektrotechnik und Digitaltechnik. Im Anschluss daran besuchen sie alle Abteilungen, in denen sie nach dem Studium eingesetzt werden könnten.“ Zwar sei der Vertrag auf die Dauer des Studiums begrenzt. Doch viele Studenten würden im Anschluss an das Studium übernommen, so die Personalverantwortliche. Andreas Hotz, Vanessa Sandfuchs und Simon Eger sind drei dieser „Bizerbianer“. Sie berichten im Folgenden, wie ihnen das duale Prinzip beim Karrierestart geholfen hat.

Mehr Informationen unter:  
[www.bizerba.com](http://www.bizerba.com)

**Andreas Hotz:** Schon während der Schulzeit gehörten die naturwissenschaftlichen Fächer, sprich Mathematik und Physik, zu meinen Favoriten. Deshalb war für mich klar, dass ich nach meinem Abitur ein technisches Studium in Angriff nehmen wollte.

Auf der Suche nach dem passenden Studium besuchte ich die Bildungsmesse „Visionen“ in Balingen, auf der zahlreiche Unternehmen der Region über Ausbildung und Studium in deren Hause informierten. Auch Bizerba war mit einem Stand auf der Messe



**Andreas Hotz, 22, studiert Elektrotechnik-Automation. In seiner Bachelorarbeit entwickelt er Software für Schneidemaschinen.**



**Vanessa Sandfuchs, 22, studiert Konstruktion und Mechatronik. An ihrem Studium bei Bizerba hat sie gereizt, dass das Unternehmen auch international vertreten ist.**



**Simon Eger, 22, studiert Maschinenbau und Konstruktion. Nach seinem Abschluss hat er die Chance, weiterhin im Unternehmen zu arbeiten.**

vertreten und stellte dort den dualen Studiengang Elektrotechnik-Automation vor. Sowohl die Chance auf ein Auslandspraktikum als auch das duale Prinzip reizten mich sofort. Nach meiner Bewerbung bekam ich relativ flott eine Zusage. Momentan bin ich im Bereich Hardwareentwicklung für Schneidemaschinen tätig. Ziel meiner Bachelorthesis ist das Weiterentwickeln eines Motorprüfstands. Dazu gehört auch das Schreiben der Software für den Prüfstand. Das heißt, ich programmiere einen Prozessor. Ebenso erstelle ich eine PC-Oberfläche, die für Bedien- und Visualisierungszwecke gedacht ist. Der Prüfstand soll später dazu dienen, Motoren, die für den Einsatz in einer Maschine in Frage kommen, auf Mark und Bein zu testen. Dadurch lässt sich im Umkehrschluss die Qualität der Schneidemaschine auf einem hohen Level halten. Das nötige Fachwissen umfasst vor allem Programmierkenntnisse in der Sprache C, die man in den Theoriephasen an der Hochschule erlernt.

**Vanessa Sandfuchs:** Ich schreibe gerade meine Bachelorthesis in

der Abteilung Produktmanagement Retail. Meine Aufgabe ist es, den Technologiewandel im Rahmen von Industrie 4.0 zu analysieren und Auswirkungen für den Geschäftsbereich abzuleiten. Ich betrachte aktuelle Trends und neuartige Technologien und werde am Ende Handlungsempfehlungen für eine zukünftige Produkt- und Marktstrategie aussprechen. Das Hintergrundwissen dafür habe ich aus Literatur, Veröffentlichungen und Vorträgen sowie aus Gesprächen mit den Kollegen gewonnen. Der Praxisbezug während meiner Ausbildung ist extrem wichtig, weshalb ich mich für ein duales Studium im Maschinenbau entschieden habe. An Bizerba hat mir gefallen, dass das Produktportfolio sehr vielseitig und interessant ist. Außerdem hat mich gereizt, dass das Familienunternehmen auch international vertreten ist. So konnte ich nach der mechanischen und elektronischen Grundausbildung und nach meiner Tätigkeit in verschiedenen Abteilungen, darunter die Produktionsplanung und das Produktmanagement, drei Monate in unserer Auslandsniederlassung in Shanghai verbringen. Insgesamt war das Studium für mich

ein voller Erfolg. Vor allem im letzten Ausbildungsjahr konnte ich selbst mitbestimmen, in welche Richtung es für mich gehen soll. Gleichzeitig stehen uns nach der Ausbildung verschiedene Stellen offen. Wir sind also nicht darauf festgelegt, mit einem Maschinenbaustudium in die Entwicklung gehen zu müssen. Auch der Vertrieb, der Projekteinkauf, das Produktmanagement oder das Projektgeschäft sind mögliche Alternativen, bei denen ein technisches Studium als Basis wünschenswert ist.

**Simon Eger:** Ich persönlich finde, dass man Technik nicht nur theoretisch erlernen kann, und dass für diesen Beruf praktisches Wissen dazugehört. Deshalb kam für mich nur ein duales Studium in Frage. Hier wird Theorie und Praxis gleichermaßen kombiniert. Ein kleiner Nebeneffekt ist die Vergütung, die man bekommt. Schon während meines Abiturs habe ich mich an den dualen Hochschulen informiert und auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen beworben. Unter allen Bewerbungen bekam ich von Bizerba die erste Zusage. Damit stand für mich fest, Bizerbianer zu

werden. Mir gefallen die Vielfalt der Produkte und der familiäre Umgang im Unternehmen. Man fühlt sich wie in einer großen Familie, aber ist dennoch auf der ganzen Welt präsent und kommt mit allen Kontinenten in Kontakt. Im Moment bin ich im Bereich Konstruktion und Entwicklung von Schneidemaschinen tätig. Dort

schreibe ich meine Bachelorthesis. In meinem Projekt geht es um das Abdichten von Schneidemaschinen während der Reinigung. Auf diesem Gebiet hat es in den vergangenen Jahren neue Erkenntnisse gegeben, welche wir jetzt gezielt einsetzen können. Bizerba bietet mir die Chance, weiterhin im Unternehmen zu arbeiten und

somit an unserer Erfolgsgeschichte mitzuschreiben. Mit dem Studiengang Maschinenbau habe ich mich meiner Meinung nach für einen Beruf mit Zukunftsperspektive entschieden. Zudem zählt Bizerba zu den größten Arbeitgebern in der Region und verspricht mit seiner Größe eine gewisse Arbeitsplatzsicherheit.

## Multivac

# Einstieg in die Verpackungstechnologie

Bei Multivac in Wolfertschwenden haben Nachwuchingenieure viele Optionen für den Einstieg in den Beruf. Das Unternehmen bietet Studierenden sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich ständig die Gelegenheit Praktika zu absolvieren sowie Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten zu schreiben. Als Anbieter von Verpackungsmaschinen für Lebensmittel aller Art, Life Science- und Healthcare-Produkte sowie Industriegüter gibt das Unternehmen fundierte Einblicke in moderne Technologien und Prozesse.

Zum Portfolio gehören Tiefziehverpackungsmaschinen, Traysealer, Vakuum-Kammermaschinen, Kammerbandmaschinen, Etikettierer, Qualitätskontrollsysteme und Automatisierungslösungen – bis hin zu schlüsselfertigen Linien. Mit mehr als 70 Tochtergesellschaften ist das Unternehmen auf allen Kontinenten vertreten. Weltweit arbeiten etwa 4.600 Mitarbeiter für das Unternehmen, am Hauptsitz in Wolfertschwenden etwa 1.600 davon. Darunter über 1.000 Berater und Service-Techniker, die für eine maximale Verfügbarkeit

aller installierten Maschinen sorgen sollen. Darüber hinaus bildet Multivac in seinem Stammsitz eigene Nachwuchskräfte im Ingenieursbereich aus. Das Modell verbindet das Studium an einer Hochschule mit Praxiszeiten im Unternehmen. So verbringen die Studierenden die Semesterferien und das Praxissemester bei Multivac und schreiben im Unternehmen die Abschlussarbeiten. Das Konzept dahinter: Mit dem Wechsel zwischen Theorie- und Praxisphasen sollen die Studenten neben fachlichem und methodischem Wissen die im Berufsalltag erforderliche Handlungs- und Sozialkompetenz erhalten. Durch die Abstimmung des Studienplans der Hochschule und der Ausbildung im Unternehmen, lässt sich das theoretische Wissen aus der Vorlesung direkt in der Praxis anwenden. Das Unternehmen kooperiert aktuell mit der Hochschule Kempten und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg, aber auch Studierende anderer Hochschulen sind willkommen. Ein Duales Studium ist vor allem in folgenden Fachbereichen denkbar: Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Lebensmittel- und Verpackungstechnik. Mehr Informationen unter: [www.multivac.de](http://www.multivac.de)



**Das duale Studium bei Multivac verschafft Nachwuchskräften neben fachlichem und methodischem Wissen auch die im Berufsalltag erforderliche Handlungskompetenz.**

Stäubli Robotics

# Leidenschaft für Roboter

Stäubli Robotics, weltweit agierender Anbieter von sechs- und vierachsigen Industrierobotern, bietet motivierten Ingenieuren, die mit Leidenschaft und im Team an neuen Technologien für die Lebensmittelindustrie arbeiten wollen, vielfältige Karriereemöglichkeiten in den Bereichen Ingenieurwesen, Technische Berufe und Entwicklung.

Roboter sind gegenwärtig auf dem Vormarsch. Mit ihnen sollen sich Prozesse automatisieren lassen, die bislang gar nicht automatisierbar waren – beispielsweise mit den Robotern von Stäubli Robotics. Diese kommen in der Lebensmittelindustrie für verschiedene Aufgaben zum Einsatz. Sie übernehmen das Umpacken und Sortieren produzierter Lebensmittel, verarbeiten Frischfleisch, füllen Eiscreme ab, verpacken Fischstäbchen, handhaben Käselaibe oder bearbeiten Teiglinge.

Ein Beispiel, wie sich Abläufe in der Lebensmittelherstellung effektiver gestalten lassen, ist der RX160 he. Der Sechssachser fungiert als „Metzgermeister“ und unterstützt das Auslösen von Knochen aus Schweinefleischstücken. Um die strengen Hygieneanforderungen beim Verarbeiten von Frischfleisch zu erfüllen, wird die Anlage täglich mit Wasser und entsprechendem Reinigungsmittel desinfiziert. Speziell für solche Einsätze hat Stäubli die HE-Roboter entwickelt. Die Zusatzbezeichnung HE steht für Humid Environment. Feuchtigkeit sowie Spritzwasser sind für die modifizierten Maschinen kein Problem. „Ohne sie wäre die Automation in der Lebensmittelproduktion bei mehrmals täglich anfallenden Reinigungsprozessen nicht möglich“, erklärt Martina Düngfelder, Business Development Manager Food Industry in der Sales Robotics Division. „Während konven-

tionelle Roboter hier sofort den Dienst quittieren, arbeiten die HE-Versionen mit der gewohnten Zuverlässigkeit.“

## Wissen, worauf es ankommt

Die Wirtschaftsingenieurin arbeitet bei Stäubli im Verkauf. Das Unternehmen gehört zu den führenden Anbietern von sechs- und vierachsigen Industrierobotern. Die Robotik-Performance umfasst ein breites Programm für die Lebensmittelindustrie – angefangen bei einfachen Primär- oder Sekundärverpackungsaufgaben über ultraschnelle Handhabungsprozesse bis hin zu Einsätzen an offenen Lebensmitteln.

Der Technologiekonzern zählt mittlerweile zwölf Produktionsstätten, 4.500 Mitarbeiter und Vertretungen in über 50 Ländern. An den Standorten in Bayreuth und Chemnitz sind es bis zu 500 Mitarbeiter, die in den Bereichen Entwicklung, Produktion, Verkauf, Service, Marketing, Support und Schulung arbeiten. Zu ihrem Job im Vertrieb kam Martina Düngfelder nachdem sie praktische Erfahrungen als Industriekauffrau gesammelt und anschließend ein ingenieurwissenschaftliches Studium mit Fachrichtung Mechatronik absolviert hatte. Seither ist sie als Business Development Managerin bei Stäubli zuständig für die Entwicklung des Marktsegments Lebensmittelindus-



**Der High-Speed-Roboter TP80 von Stäubli Robotics schneidet Backwaren, bevor diese ihren Weg in den Ofen antreten.**

trie. Um die Einsatzmöglichkeiten für Roboter zu identifizieren, „muss man diese heterogene Branche kennen“, sagt sie im Gespräch. Um ein Gefühl für den Industriezweig zu bekommen, sei das Besichtigen von Produktionsbetrieben unabdingbar. Will man Unternehmen in Produktionsfragen beraten, ist es wichtig, die unterschiedlichen Bedürfnisse zu verstehen und aufzugreifen. Erst dann lassen sich einzelne Anforderungen wie zum Beispiel zu Hygiene und Reinigung herausarbeiten. Martina Düngfelder ist überzeugt: „Eine erfolgreiche Verkäuferin braucht neben dem technischen Know-how, kommunikative Fähigkeiten und hat das Gespür, den Kunden abzuholen.“ An ihrem Job bei Stäubli gefallen ihr neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, vor allem das gemeinsame Umsetzen einer Idee und die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Menschen – vom Handwerker bis hin zum Maschinenbauer.

## Praktikum im Bereich Support

Neben offenen Stellen für Ingenieure bietet das Unternehmen Studierenden aus den Bereichen Maschinenbau oder Elektrotechnik ständig Chancen innerhalb eines Praktikums konkrete Optimierungsvorschläge für die Praxis zu erarbeiten und umzusetzen. Ebenso

unterstützen erfahrene Mitarbeiter in Kooperation mit Hochschulen bei der Anfertigung von Abschlussarbeiten.

Dafür können Themenvorschläge zusammen mit den Bewerbungsunterlagen abgegeben werden. Wer sich für ein Praktikum bei Stäubli interessiert, sollte in seinem Anschreiben folgende Fragen beantworten: In welchem

Bereich soll das Praktikum stattfinden? Welche Inhalte sollen vermittelt werden? Wie lange soll das Praktikum dauern? In welchem Zeitfenster soll es stattfinden? Bei Praktika im Rahmen eines Studiums: Handelt es sich um ein laut Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum? E-Mail: **personal.de@staubli.com**

## Lebensmittelhandel

# Kreative Köpfe gesucht

Die Logistik muss stimmen, die Werbung passen und das Warenangebot möglichst attraktiv sein – kaum eine andere Branche ist so vielseitig und abwechslungsreich wie der Handel und bietet Absolventen so viele Chancen für einen schnellen Aufstieg. Beste Aussichten also für Absolventen, die eine Karriere im Handel anstreben.

Im Handel sind Akademiker aus den verschiedensten Fachrichtungen gefragt, um Kunde König gerecht zu werden. Die Handelsriesen in Deutschland, dazu gehören Edeka, Metro, Lidl, Aldi, Tengelmann und Rewe, versuchen verstärkt, junge Akademiker für eine Karriere im Einzelhandel zu begeistern. Der Branche fehlt es an Führungsnachwuchs. „Gesucht werden Absolventen aus dem Handelsmanagement, dem Marketing, der Wirtschaftsinformatik, der IT, Juristen und diverse andere wie Psychologen, Architekten, Desi-

gner oder Logistiker“, sagt Wilfried Malcher, Geschäftsführer für Bildung und Berufsbildung beim Handelsverband Deutschland (HDE). Vor allem Wirtschaftswissenschaftler haben es ihm zufolge einfach, einen Job in einem Handelsunternehmen zu finden. „Ihnen bietet der E-Commerce, aber auch der stationäre Handel, ein breites Einsatzspektrum“, so Malcher. Ob im Marketing, Controlling, Einkauf, in der Sortimentsgestaltung, im Rechnungswesen oder in der Logistik: Freie Stellen gibt es für sie in fast allen Bereichen. Personalarbeit,

etwa Einsatzpläne für die Filiale organisieren, gehört zu den Hauptaufgaben junger Führungskräfte. Vieles ist Learning by doing, etwa die Gestaltung von Sonderwerbeaktionen oder die geschickte Platzierung von Produkten.

Hinzu kommt: Weil der Handel immer digitaler wird, gibt es zunehmend Jobs in neuen Positionen, etwa im Bereich Datenanalyse. Die zunehmende Vernetzung von Online- mit stationärem Handel ist ein zentraler Trend. So könnte, was für Bücher und Kleidung heute schon

**Arbeiten in den Zentralen, im Ausland, für die Filialleitung oder im E-Commerce: Der Lebensmittelhandel bietet Absolventen ein breites Einsatzspektrum.**



gilt, künftig auch für den Lebensmitteleinkauf zum Alltag werden. Wilfried Malcher meint: „E-Commerce soll den stationären Handelsbereich vielfach ergänzen.“ Vor diesem Hintergrund müssen Unternehmensstrategien überprüft und angepasst und die IT laufend modernisiert werden.

„Dazu brauchen wir im Handel gute Leute, die auch gut bezahlt werden“, so Malcher. Der Handelsexperte ist überzeugt, der dynamische Digitalisierungsprozess setzt den Handel unter hohen Veränderungsdruck und bietet enorme Chancen: „Das ist eine extrem interessante Phase,

in der sich junge Leute mit innovativen Ideen bestens einbringen können.“ Wie man den Einstieg in die Branche schafft? Unter anderem mit IT-Anwenderkompetenz, Kreativität, Offenheit für Neues, Sprachkenntnissen, Teamgeist und einer gewissen Portion Entscheidungsstärke.



Trainee bei der Metro

## Internationale Best Practice garantiert

Bei dem international ausgerichteten Handelskonzern Metro Cash & Carry Deutschland können Absolventen per Direkteinstieg oder im Anschluss an ein Trainee-Programm schnell Verantwortung in leitenden Funktionen übernehmen. Voraussetzung ist ein wirtschaftsnaher Studiengang mit den Schwerpunkten Handel, Marketing, Controlling oder Personalmanagement. Bei der Bewerbung ist ein abgeschlossenes (Fach-) Hochschulstudium mit überdurchschnittlichem Abschluss wichtig, aber nicht alles. Genauso viel Wert legt das Unternehmen auf Fremdsprachenkenntnisse, erste Berufserfahrungen durch Praktika, Teamfähigkeit, Flexibilität und Begeisterung für den Handel. Je nach Studienabschluss variieren sowohl Dauer als auch Vergütung des Trainee-Programms. So

umfasst das Programm auf Grundlage eines Bachelor-Studiums 18 Monate, die Programmdauer bei einem Master-Abschluss beträgt 15 Monate. In dieser Zeit sorgen spannende Arbeitsaufgaben, Auslandsaufenthalte und anspruchsvolle Herausforderungen dafür, dass die Nachwuchskräfte die nächste Sprosse der Karriereleiter erklimmen können. Ein fester Bestandteil der Programme ist eine mehrwöchige Marktphase in einer der Filialen. Hier lernen die Trainees das Großhandelsgeschäft hautnah kennen und machen sich mit den Besonderheiten eines Marktes vertraut. Vom Bestellen der Ware über das Kassieren bis hin zur Personaleinsatzplanung: Der Rundgang durch alle Abteilungen vermittelt, wie lange eine Arbeit dauert und was man von Mitarbeitern erwarten kann. Der vierwöchige Auslandsaufenthalt

in einem der weiteren insgesamt 26 Metro Cash & Carry-Länder bietet zudem Gelegenheit, um mehr über die internationalen Best Practices des Handelskonzerns zu erfahren. Ebenso können die Trainees dadurch die eigene interkulturelle Kompetenz stärken und Kontakte zu internationalen Fach- und Führungskräften knüpfen. Wer das Traineeprogramm erfolgreich abschließt, dem steht für die anschließende Karriere nichts mehr im Wege. Je nach Schwerpunkt starten Einsteiger beispielsweise als Betriebsleiter im Vertrieb oder als Assistant Category Manager im Einkauf. Besonders gesucht werden junge Talente, die neben der Begeisterung am Handel mit hoher Eigeninitiative und unternehmerischem Denken sowie mit kundenorientiertem Handeln überzeugen. ([www.metro24.de/karriere](http://www.metro24.de/karriere))

EDEKA

# Vielseitige Einstiegs-Chancen

Wer wie Edeka „Lebensmittel liebt“ hat vielseitige Einstiegs-Chancen bei Deutschlands größtem Lebensmittelhändler. Das Unternehmen bietet jungen Akademikern diverse Möglichkeiten. Eine davon ist das achtzehnmonatige Trainee-Programm in der Hamburger Zentrale.

Voraussetzung für die Teilnahme am Trainee-Programm ist der erfolgreiche Abschluss eines Studiums an einer Hochschule, Fachhochschule oder Berufsakademie. Gesuchte Fachrichtungen sind Wirtschaftswissenschaften, BWL, VWL, Handelsmanagement oder Lebensmittelproduktion. Im Rahmen dieses Programms durchlaufen die Trainees mehrere Abteilungen und absolvieren zudem Einsätze im Groß- und Einzelhandel. Dies gewährleistet einen praxisorientierten Einblick

in die Strukturen und Aufgaben bei Edeka und bereitet auf weiterführende Positionen im Unternehmen vor. Absolventen können zwischen verschiedenen Schwerpunkten entscheiden, darunter: Einkauf/Warengeschäft, Supply Chain Management/Logistik, Marketing/Vertrieb, Qualitätsmanagement, Technologie oder Rechnungswesen/Controlling. Start des Programms ist jeweils der 1. April und der 1. Oktober ([www.edeka-karriere.de](http://www.edeka-karriere.de)).

Lebensmittelhandel. Im Interview erzählt sie über das Auswahlverfahren, die Aufgaben und Anforderungen im Job sowie über ihre Perspektiven bei Edeka.

## Frau Stöver, welches Trainee-Programm absolvieren Sie?

Ich absolviere das Traineeprogramm mit dem Schwerpunkt Einkauf/Warengeschäft. Während des 18-monatigen Programms bin ich überwiegend in verschiedenen Einkaufsbereichen tätig, habe aber auch die Möglichkeit, Schnittstellenbereiche kennenzulernen. Ich war bereits drei Monate in der Abteilung „Nonfood Technik“ beschäftigt und bin aktuell im Einkauf Heißgetränke tätig. Anschließend geht es für mich ins Analytische Marketing. Neben den Einsätzen in den Abteilungen der Hamburger Zentrale sowie im Einzel- und Großhandel gehört hierzu auch der Einsatz bei der Tochter „Netto Marken-Discount“. So bekomme ich einen tiefen Einblick in den dreistufig aufgebauten Edeka-Verbund.

## Wie haben Sie sich bei Edeka beworben?

Ich habe mich mit meinen vollständigen Bewerbungsunterlagen direkt über das Karriereportal des Edeka-Verbunds beworben. Es folgte ein Online-Test, bei dem verschiedene Bereiche der Zentrale vorgestellt wurden und ich unterschiedliche Aufgaben erfüllen musste. Im nächsten Schritt

Welche persönlichen und fachlichen Fähigkeiten Bewerber am besten mitbringen? Das weiß Jennifer Stöver zu berichten. Bevor die 25-Jährige bei Edeka als Trainee eingestiegen ist, hat sie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mosbach *Food Management* studiert und ihren Master in *International Marketing & Sales* an der Fachhochschule Münster gemacht. Jennifer Stöver sagt von sich, die Lebensmittelwirtschaft habe sie schon immer besonders interessiert. Das Traineeprogramm der Edeka-Zentrale biete aus ihrer Sicht die idealen Voraussetzungen für einen tieferen Einblick in den





Edeka-Trainees tauschen sich aus – Jennifer Stöver (Mitte) im Gespräch mit Henrik Bade und Julia Hilger.

### **Auf welche Herausforderungen im Job sollten sich andere Bewerber einstellen?**

Da wir im Traineeprogramm mehrere Abteilungen durchlaufen, müssen wir uns immer wieder schnell auf neue Situationen und Arbeitsweisen einstellen und uns schnell in neue Sachverhalte einarbeiten. Man sollte daher auch in kaltem Wasser gut schwimmen können, selbst wenn es mal etwas stressiger zugeht.

### **Wie sieht Ihre Betreuung während des Programms aus?**

Seitens der Personalentwicklung steht uns jederzeit ein Ansprechpartner zur Verfügung. Außerdem bekommt jeder Trainee noch vor dem ersten Arbeitstag einen Paten aus dem vorherigen Traineejahrgang als Ansprechpartner. Daneben ist ein regelmäßiger Austausch im Rahmen der zweimonatigen Trainee-meetings gesichert. Zudem sind im Trainee-Programm mehrere Seminare fest eingeplant, zu Themen wie Projektmanagement, Präsentations- und Kommunikationstechniken.

### **Wie sieht Ihre berufliche Perspektive nach dem Trainee-Programm aus?**

Da ich noch über ein Jahr im Traineeprogramm bin, ist der konkrete Anschluss noch offen. Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag aber von Anfang an unbefristet, sodass die berufliche Perspektive bei Edeka auch über das Traineeprogramm hinaus sehr gut ist. Zudem zeigt der Blick auf die vorherigen Jahrgänge, dass vielfältige Einsatzbereiche bis in Führungspositionen möglich sind.

fand ein Telefoninterview statt. Neben allgemeinen Fragen zum Lebenslauf ging es hier insbesondere um die persönliche Motivation für das Traineeprogramm sowie um Vorwissen zum Handel und zu Edeka.

### **Wie ging es danach weiter?**

Als letzter Schritt des Auswahlverfahrens folgte ein eintägiges Assessment Center in der Zentrale in Hamburg. Hier galt es, verschiedene Einzel- und Gruppenaufgaben zu lösen. Bereits am nächsten Tag habe ich telefonisch das Vertragsangebot erhalten, zusammen mit detailliertem Feedback zu meiner Leistung während des Assessment Centers. Neben der persönlichen und fachlichen Eignung für die Position kommt es insbesondere darauf an, sich mit Edeka zu identifizieren und Begeisterung für Lebensmittel und den Handel mitzubringen.

### **Was sind Ihre wesentlichen Aufgaben und Tätigkeiten im Trainee-Programm?**

Eine zusammenfassende Aussage ist hier schwierig, da ich verschiedene Abteilungen durchlaufe und die Aufgaben sehr vielfältig sind. Generell arbeitet man als Trainee als vollwertiges Teammitglied in der jeweiligen

Abteilung mit. Neben dem Tagesgeschäft umfasst dies auch kleinere Projekte. Aktuell nimmt beispielsweise die Vorbereitung der anstehenden Jahresverhandlungen einen Großteil meiner Zeit ein.

### **Was gefällt Ihnen an der Arbeit besonders gut?**

Besonders gut gefallen mir die komplexen Zusammenhänge und der direkte Bezug zu Lebensmitteln und deren Rohstoffen. Daneben ist auch die Mischung aus analytischer, zahlenbasierter Arbeit und dem persönlichen Kontakt zu Lieferanten sehr spannend.

### **Welche persönlichen und fachlichen Fähigkeiten sollte man aus Ihrer Sicht dafür mitbringen?**

Da wir als Teammitglieder in den jeweiligen Abteilungen mitarbeiten, sind wir darauf angewiesen, uns schnell einzuarbeiten und auch komplexe Inhalte und Zusammenhänge zu verstehen. Daneben ist es wichtig, sowohl abteilungs- als auch unternehmensübergreifend zu denken. Bewerber für den Einkaufsschwerpunkt sollten gerne mit Zahlen arbeiten und Verhandlungsgeschick mitbringen.



## Hier bin ich richtig!

**Praktikum, Abschlussarbeit, Trainee- oder Kaufland-Managementprogramm sowie Direkteinstieg: Ihr idealer Einstieg bei Kaufland!**

Wir sind mehr als ein erfolgreiches internationales Handelsunternehmen: Wir sind ein Arbeitgeber, bei dem aus vielen Kollegen ein großes Team wird. Aus Jobs sichere Arbeitsplätze und aus Arbeitsplätzen echte Zufriedenheit.

Werden auch Sie Teil unseres Teams!

Jetzt informieren und bewerben: [www.kaufland.de/studenten](http://www.kaufland.de/studenten)



# Macher sind bei Kaufland stark gefragt!

Das internationale Handelsunternehmen Kaufland wächst. Auf der Suche nach Fach- und Führungskräften schaut Kaufland zunächst intern nach optimalen Stellenbesetzungen.

Ein tolles Beispiel einer Frau, die so eine steile Karriere bei Kaufland in Neckarsulm gemacht hat, ist Tanja Eggers (40). Sie startete vor 21 Jahren als duale Studentin bei Kaufland Fleischwaren. Heute ist sie Prokuristin. „Für mich sind es die vielfältigen Aufgaben, die einerseits Engagement fordern, andererseits Abwechslung bieten, die Kaufland für mich ausmachen“, sagt sie. „Das breite Aufgabenspektrum, die Dynamik und die Flexibilität, die hier geboten werden, machen einfach Spaß.“ Die Geschäftsbereichsleiterin ppa. Category Management Fleisch steuert das Fleischgeschäft über die gesamte Prozesskette für Deutschland und Tschechien. Dazu gehören Aufgaben wie die Produktentwicklung, Sortimentsgestaltung, Werbe- und Aktionsplanung, Disposition, Markenauftritt und Warenpräsentation sowie die tägliche Kennzahlenverantwortung. „Schön finde ich, dass mein Steckenpferd

Marketing in meinem täglichen Business immer noch auftaucht“, sagt Tanja Eggers, „denn Beruf kommt von Berufung“.

Für Hochschulabsolventen unterschiedlichster Couleur lohnt ein Blick auf die Kaufland-Homepage, sucht das Unternehmen doch längst nicht nur die klassischen BWL-Management-Nachwuchskräfte, sondern vielfältige Berufsbilder, vom Fleischermeister bis zum Juristen, vom Hausleiter bis zum IT-Fachmann. Erst einmal an Bord des Handelsunternehmens, erfahren Jobeinsteiger eine optimale Unterstützung und Förderung. Die Philosophie dahinter: „Je besser die Vorbereitung und der Einstieg, desto besser der Nutzen später.“ Daher gibt es bei Kaufland übergreifende Einarbeitungspläne und Mentoren für die neuen Mitarbeiter. Aus Sicht von Tanja Eggers sind es vor allem die Teamplayer und Networker, die flexibel, aber mit Weitblick, auf ver-

änderte Anforderungen reagieren und Spaß an der Arbeit haben, die sich durchsetzen. Entsprechende Trainingsangebote für Azubis und BA-Studenten aber auch Traineeprogramme und das Kaufland-Managementprogramm sichern jedem einen Werdegang zu, der in der eigenen Hand liege. „Toll finde ich auch das Mentoring für Frauen in Führungspositionen oder die Förderprogramme für unterschiedliche Hierarchiestufen oder Leitungs- und Verantwortungsebenen, um ein starkes Netzwerk unternehmensübergreifend zu bilden“, betont Tanja Eggers. Dass bei den Beurteilungs- und Jahresgesprächen nicht nur der Vorgesetzte seinen Mitarbeiter, sondern der Mitarbeiter auch seinen Vorgesetzten beurteilt, ist ein weiterer Vorteil bei Kaufland. „Anhand dieser Bewertungsverfahren wird beispielsweise Eigeninitiative, Durchsetzungsvermögen oder innovatives Denken beurteilt und so die Potenziale für einen zukünftigen Aufstieg eingeschätzt. Umgekehrt ist es auch wichtig, dass der Vorgesetzte ein Feedback bekommt, wie seine Führungsqualitäten aus Sicht seiner Mitarbeiter wahrgenommen werden“, erklärt Tanja Eggers.

Das tolle Angebot wird abgerundet durch alle Sozialleistungen, die ein großes Handelsunternehmen bieten kann.

**Kaufland – hier bin ich richtig!**



Tanja Eggers



## Industrie 4.0

# Umdenken am Beginn einer neuen Ära

Auf der diesjährigen Hannover Messe war Industrie 4.0 das Leitthema. Klar ist: Mit der zunehmenden Vernetzung der IT auf der Produktionsebene wird die Ausbildung interdisziplinärer. Einen eigenen Studiengang gibt es zwar nicht, aber Fachkräfte an der Schnittstelle von Maschinenbau, Elektrotechnik und IT sind gefragter denn je.

Industrie 4.0 bedeutet, dass moderne Internettechnologien Einzug in die Produktionsprozesse erhalten. Mensch, Maschine und Produkte vernetzen sich in zunehmendem Maße. Technisch handelt es sich bei diesem Szenario um eine neue Phase der industriellen Revolution, die nach der Mechanisierung, Elektrifizierung und Informatisierung der Produktion nun mit dem „Internet der Dinge“ die Verwirklichung einer intelligenten Fabrik verspricht – weg von der zentral gesteuerten Produktion hin zu einer automatisierten, sich selbst organisierenden Fertigung, der Smart Factory.

Während in Deutschland der Begriff Industrie 4.0 in aller Munde ist, zeigen die beiden Professoren Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee vom Institut für Technologie Massachusetts in ihrem neuen Buch „Das zweite Maschinenzeitalter“, dass wir am Anfang eines atemberaubenden Entwicklungssprungs stehen, der die

Berufswelt völlig verändern wird. In dieser wird es zwei Gruppen von Beschäftigten geben: Solche, die den Computern sagen, was sie zu tun haben, und diejenigen, die den Befehlen von Computern folgen. Weil Roboter smarter und immer preiswerter werden, könnten sie künftig gut die Hälfte aller Jobs erledigen. Davon betroffen seien, den beiden Ökonomen zufolge, vor allem Routinearbeiten wie einfache Industrie- und Administrationstätigkeiten.

Doch was bedeutet das für das Berufsbild des Ingenieurs? Und welche Anforderungen müssen Absolventen in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt erfüllen? Prof. Dr. Sabine Pfeiffer von der Universität Hohenheim meint: „Wir benötigen mehr Expertise, die den Umgang mit Daten zum Gegenstand hat – ohne aber das produktionstechnologische Know-how aufzugeben.“ Die Industriesoziologin ist überzeugt, der digitale Wandel wird die Arbeit in

der Produktion, Montage und Instandhaltung stark verändern. Dabei geht es Sabine Pfeiffer jedoch nicht allein um die Einführung neuer Technologien. Vielmehr geht es ihr um die Frage, wie sich das Potenzial menschlicher Arbeit für die Umsetzung von Industrie 4.0 nutzen lässt. (Mehr dazu im Interview im Anschluss.)

Wer sich als Student näher mit dem Thema Industrie 4.0 auseinandersetzen will, hat dafür verschiedene Möglichkeiten. Eine davon ist zum Beispiel ein klassisches Grundlagenstudium in den Bereichen Elektro- oder Produktionstechnik, Maschinenbau oder Angewandte beziehungsweise Technische Informatik, um sich dann im weiteren Verlauf auf ein bestimmtes Teilgebiet zu konzentrieren. Eine zweite Möglichkeit ist ein spezialisiertes Studium von Anfang an, etwa in den Bereichen Eingebettete Systeme, Mikrosystemtechnik, Energietechnik oder auch IT-Sicherheit.



Foto: Andreas Amann

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer von der  
Universität Hohenheim

Interview mit Prof. Dr. Sabine Pfeiffer

# Bildung und Industrie 4.0

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer interessiert das Zusammenspiel von Mensch und Technik im Zeitalter der digitalen Revolution. Zusammen mit dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau führt sie die Studie „Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025“ durch. Ziel der Analyse ist es, die Auswirkungen der digitalisierten Produktion auf die Beschäftigten und ihre Qualifikationen im Maschinen- und Anlagenbau abzuleiten.

**Frau Pfeiffer, Sie sind der Ansicht, dass die deutschen Unternehmen und insbesondere ihre Beschäftigten gut gerüstet sind für Industrie 4.0. Warum?**

Wir kennen alle die Headlines: „Der Mensch scheitert an Industrie 4.0“ ist zu lesen oder auch, dass jeder zweite Arbeitsplatz wegfallen wird. Gerade bei solchen Prognosen wird gerne unterstellt: Wer an oder mit Maschinen arbeitet, der macht dumpfe Routinearbeit – und damit Arbeit, die einfach automatisierbar ist. Solche Prognosen stehen methodisch auf wackligen Beinen und übersehen, dass 67 Prozent unserer hiesigen Beschäftigten mindestens eine Duale Berufsausbildung haben – das ist praktisch einmalig in der Welt.

**...Sie haben dazu aber auch eigene Forschungen betrieben?**

Ja. In einer eigenen Studie konnten wir zeigen: 71 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland gehen heute schon in hohem Umfang mit Unwägbarkeiten, Komplexität und Wandel um. Das sind unschätzbare Ressourcen, um die uns zum Beispiel die USA beneiden.

**Und wie sieht es konkret im Maschinen- und Anlagenbau aus?**

Im Maschinenbau – die Ausrüsterbranche für Industrie 4.0 – ist der Anteil noch höher. Hier sind es sogar 81 Prozent. Das heißt, sie bringen täglich ein hoch dynamisches Erfahrungswissen ein, um mit Wandel und Komplexität an ihrem Arbeitsplatz umzugehen. Das ist das Gegenteil von dumpfer Routine.

**Was bedeutet das nun für einzelne Berufe oder Tätigkeiten?**

Sieht man sich das für einzelne Berufe an, die für Industrie 4.0 wichtig sind, wird das noch klarer: An der Spitze im Ranking finden sich etwa die IT-Kernberufe und die Werkzeug- und Industriemechaniker. Ihre Arbeit ist also – wenn man so will – mehr von Nicht-Routine geprägt als die Tätigkeit ihrer Chefs oder deren Berater.

**Was ist die Konsequenz?**

Das Fazit unserer Studie ist: Anstatt zu prognostizieren, was Industrie 4.0 morgen bringen könnte, sollten Unternehmen die Ressourcen ihrer Beschäftigten heute nutzen, um das Thema zu gestalten. Schließlich kann man Industrie 4.0 nicht von der Stange kaufen, sondern jedes Unternehmen muss das für sich ausbuchstabieren. Unsere Botschaft ist: Der Mensch kann Industrie 4.0 – man muss ihn nur einbeziehen.

**Aber trotzdem wird Industrie 4.0 das Anforderungsprofil im Maschinenbau doch verändern. Welchen Wandel erwarten Sie dort?**

Ganz sicher werden die Anforderungen an systemisches Denken und

interdisziplinäre Zusammenarbeit zunehmen. Nicht alle Ingenieure werden Programmieren und Modellieren können müssen. Was es hingegen braucht, ist mehr Verständnis für IT und Datenstrukturen. Wir benötigen also mehr Expertise, die den Umgang mit Daten zum Gegenstand hat – ohne aber das produktionstechnologische Know-how aufzugeben. Es geht vor allem darum, Offline und Online aufeinander zu beziehen. Alle Beschäftigten müssen beim Thema Datenschutz und Privacy gehörig dazu lernen.

**Wie sieht es mit überfachlichen Qualifikationen aus?**

Bei Industrie 4.0 geht es viel mehr als bisher darum, dass Gestalter und Nutzer lernen, miteinander zu reden: Beschäftigte müssen ihre Ansprüche an die IT-Entwickler formulieren und diese auch argumentieren können. Und umgekehrt müssen die IT-Entwickler und Anlagenplaner noch mehr als bisher, die Bedarfe der Beschäftigten und ihrer Kunden in den Entwicklungsprozess einbeziehen. Nicht nur die Beschäftigten müssen hier das ein oder andere neu dazu lernen. Das gilt noch in viel größerem Ausmaß für das Management. Ob unsere Führungsebenen fit sind für Industrie 4.0 ist aus meiner Sicht eine noch ungeklärte Frage.

Weitere Informationen zur Studie „Industrie 4.0 – Qualifizierung 2025“ unter: [www.vdma.org/bildung](http://www.vdma.org/bildung)



**International Arbeiten**

# Heute Bielefeld, morgen Europa oder Asien?

Das Studium in der Tasche, steht Absolventen zunächst einmal die Welt offen. Zumindest, wenn sie sich für den Einstieg oder ein internationales Trainee-Programm bei einem weltweit tätigen Unternehmen entscheiden.

Wer bereits während des Studiums auf den Geschmack der großen, weiten Welt gekommen ist, möchte auch im Berufsleben nicht darauf verzichten. Internationale Trainee-Programme bieten an dieser Stelle interessante Optionen. Für die Firmen ist es ein Mittel zur Rekrutierung ihrer kommenden Fach- und Führungskräfte. Für Hochschulabsolventen ist es ein Karriere-Sprungbrett. Vor allem Groß-

konzerne setzen bei der Wahl ihrer Nachwuchskräfte auf „Global Player“, die über Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz verfügen. Wie bei einem klassischen Trainee-Programm durchläuft man auch hier die verschiedenen Abteilungen. Nebenbei erhält man einen Überblick über die Vernetzungen der verschiedenen Standorte und damit die Fähigkeit abteilungsübergreifend zu denken und

zu handeln. So bietet der Auslandseinsatz die Möglichkeit, sich für die Veränderungen, Entwicklungen und Folgen der Globalisierung zu sensibilisieren, das Netzwerk im Unternehmen kennen zu lernen und weltweite Kontakte zu knüpfen. Wer dieses Angebot im Trainee-Programm mitnehmen möchte, sollte sich im Voraus ansehen, in welchen Regionen das Unternehmen tätig ist.

## Globaldenker mit Teamgeist gefragt

Das Nahrungsmittelunternehmen Dr. Oetker bietet jungen Akademikern die Chance, ihre Karriere international zu gestalten. Konkret heißt das: Wer bei Dr. Oetker ein achtzehnmo-

natiges Trainee-Programm absolviert, kann an einem der Produktions- und Vertriebsstandorte in Europa, Amerika, Afrika, Asien oder Australien seine Kompetenz beweisen. Der sechs-

monatige Einsatz im Ausland ergänzt das Mitwirken am Tagesgeschäft am Hauptsitz in Bielefeld. Dort sucht das Unternehmen grundsätzlich Trainees für die Bereiche Marketing, Vertrieb,

Controlling, Einkauf, Personal, Logistik, Forschung und Entwicklung sowie Produktion und Technik. Hier übernehmen die Nachwuchskräfte vom ersten Tag an verantwortungsvolle Aufgaben und entwickeln gemeinsam mit Kollegen innovative Lösungen. Die Planung für den Auslandseinsatz erfolgt schon kurz nach dem Start des Trainee-Programms.

Wohin die Reise geht, ist abhängig von den länderspezifischen Projekten und den eigenen Präferenzen. Ziel der Ausbildung ist es, den Trainees einen Überblick zum gesamten Unternehmen zu verschaffen sowie die Gelegenheit, sich ein Netzwerk zu anderen Abteilungen aufzubauen. Voraussetzungen sind ein sehr guter Hochschulabschluss und internationale Erfahrung durch Praktika oder Auslandssemester. Bewerber sollten zudem verhandlungssicheres Englisch und nicht zuletzt interdisziplinäres Interesse mitbringen. Das Unternehmen setzt auf kommunikationsstarke Teamspieler, die mit Engagement und Sozialkompetenz ausgestattet sind. Ihnen bietet Dr. Oetker einen unbefristeten Arbeitsvertrag sowie gute Aufstiegsmöglichkeiten. Da leitende Positionen im Unternehmen bevorzugt aus

**Bei Dr. Oetker ergänzt der Trainee-Einsatz im Ausland das Mitwirken am Hauptsitz in Bielefeld.**



den eigenen Reihen besetzt werden, gehören Trainees zu den potenziellen Führungskräften von morgen. Die Weichen dafür lassen sich noch im Studium stellen. Denn für den Einstieg ins Unternehmen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. Neben talentierten Absolventen sucht Dr. Oetker in vielen Bereichen immer wieder motivierte Praktikanten.

Wer Interesse hat, bei dem weltweit tätigen Lebensmittelproduzenten mindestens drei Monate in die Praxis reinzuschmecken, findet auf seiner Homepage aktuelle Stellen und die Gelegenheit sich online zu bewerben. Voraussetzung ist ein Bachelor- oder Master-Studium der Wirtschaftswissenschaften, Wirt-

schaftsinformatik, einer Sozialwissenschaft, der Lebensmitteltechnologie, Ökotrophologie oder ein artverwandtes Studium. Vor allem Bewerber mit PC-Kenntnissen, Engagement, frischen Denkanstößen und einer großen Portion Teamfähigkeit haben gute Chancen auf ein Praktikum bei Dr. Oetker. Das Stay-in-Touch-Programm eröffnet zudem gerade jungen Talenten, die während des Praktikums eine Menge Einsatz zeigen, anschließend die Möglichkeit, den Kontakt zu Vorgesetzten zu halten und nach dem Abschluss ins Unternehmen einzusteigen. Informationen zu Praktika und den Trainee-Programmen: [www.oetker.de/karriere](http://www.oetker.de/karriere) und [www.facebook.com/Dr.OetkerKarriere](https://www.facebook.com/Dr.OetkerKarriere)



## Mit Mobilität und Flexibilität weiterkommen

Haribo bietet Hochschulabsolventen die Gelegenheit, in ein globales Unternehmen einzusteigen und sich als Trainee, zum Beispiel in den Bereichen Vertrieb, Technik oder Produktion/Verpackung, weiter zu spezialisieren. Der Süßwarenproduzent ist mit rund 7.000 Mitarbeitern in 26 Ländern aktiv. So gehört zu der 18- bis 24-monatigen kaufmännischen oder technischen Ausbildung in der Regel ein mehrwöchiger Auslands-



**Süßwarenproduktion hautnah erleben: Haribo-Trainees im Qualitätswesen lernen die komplexen Prozesse detailliert kennen.**

einsatz an einem der internationalen Standorte dazu. Inhalte und Ablauf des Trainee-Programms stimmt das Unternehmen dabei individuell für jeden Teilnehmer mit den jeweiligen Fachabteilungen ab. Zugeschnitten auf die Bedürfnisse aller Beteiligten soll dies eine optimale Vorbereitung auf die spätere Zielposition gewährleisten. Vor allem Berufseinsteiger, die ausgeprägte Einsatz- und Leistungsbereitschaft sowie verantwortungsbewusstes und ergebnisorientiertes Handeln als selbstverständlich ansehen, bekommen bei Haribo die Chance, voll durchzustarten. Ob im Tagesgeschäft oder innerhalb spannender

Projekte: Nachwuchskräfte, die gerne im Team arbeiten und erfolgreich komplexe Aufgabenstellungen lösen, können von Beginn an Verantwortung übernehmen. Gerade durch das Durchlaufen verschiedener Abteilungen bietet Haribo seinen Trainees die Möglichkeit, ein Netzwerk im Unternehmen aufzubauen und interne Prozesse im Detail zu verstehen. Absolventen mit einem lebensmitteltechnologischen oder ernährungswissenschaftlichen Studium können erstmals seit diesem Jahr als Trainee im Bereich Qualitätswesen einsteigen. Konkret handelt es sich um eine 24-monatige Ausbildung in den Bereichen Quali-

tätsmanagement, Qualitätssicherung und Labor/Regulatory Affairs. Das Programm richtet sich an Talente mit einem guten Bachelor- oder Masterabschluss und ersten praktischen Erfahrungen in der Qualitätssicherung. Wer sich zusätzlich durch Mobilität und Flexibilität auszeichnet, hat gute Chancen ein Teil des Haribo-Teams zu werden. Denn die Trainees lernen nicht nur die komplexen Abläufe der Süßwarenproduktion und Verpackung am Standort in Bonn im Detail kennen, sondern auch die Werke in Neuss und Solingen. Dieses Wissen können sie direkt während der Stationen im Qualitätswesen anwenden. Jobanwärter bewerben sich online auf der Haribo-Karriereseite.

Informationen zum Trainee-Programm und Haribo als Arbeitgeber unter: [www.haribo.com](http://www.haribo.com)

## Karriere bei Symrise

# Unterwegs im globalen Markt der Aromen und Düfte

Bei Symrise ist Karriere vor allem eins: etwas für professionelle Nasen. Das Unternehmen produziert Aromen und Geschmackstoffe, funktionale Inhaltsstoffe, kosmetische Grundstoffe sowie Produkte für eine verbesserte Sensorik und Ernährung.

Ob Erdbeere, Kirsche, Pfirsich – die Deutschen lieben Früchtejoghurt. Rund 14 Kilogramm verputzt jeder Bundesbürger im Jahr. Doch was die Joghurts so fruchtig macht, ist nicht allein ihr Fruchtanteil. Damit der natürliche Fruchtgeschmack in Joghurt erhalten bleibt, müssen

Aromen aushelfen. Sie werden den Fruchtzubereitungen in geringem Maße zugesetzt, um den Aromaverlust beim Erhitzen der Frucht zu kompensieren. Einer der größten Anbieter dafür ist Symrise. Mit einem Umsatz von mehr als zwei Milliarden Euro und einem weltweiten Marktanteil

von etwa zwölf Prozent gehört Symrise, mit Sitz im niedersächsischen Holzminden, zu den führenden Anbietern im globalen Markt der Düfte und Aromen. Der weltweite Marktanteil liegt bei etwa zwölf Prozent. Zu seinen Kunden zählen Hersteller von Parfums, Kosmetik, Lebensmitteln

und Getränken, die pharmazeutische Industrie sowie die Produzenten von Nahrungsergänzungsmitteln, Tierfutter und Babynahrung.

Junge Talente, die künftig eigene Aromen- oder Getränkekompositionen entwickeln wollen, finden hier Perspektiven und ein internationales Umfeld. Für den Konzern arbeiten weltweit rund 8.000 Menschen in den Vertretungen in Europa, Afrika und dem Nahen sowie Mittleren Osten, in Asien, den USA sowie in Lateinamerika. Zuständig für die Entwicklung von Aromen und funktionalen Inhaltsstoffen sind die Symrise-Mitarbeiter im Geschäftsbereich „Flavor & Nutrition“. Zu ihrer Expertise gehört ein breites Spektrum an Kompositionen, die sich in Getränken und Lebensmitteln einsetzen lassen. Darunter Aromen und Geschmackstoffe für würzige Snacks, Süßigkeiten und Desserts, Milchprodukte und Eiscreme, alkoholische und alkoholfreie Getränke bis hin zu Nahrungsergänzungsmitteln und Geschmackstoffe, die den Zucker- oder Salzgehalt in Lebensmitteln reduzieren.

### Abschlussarbeiten und Praktika

Neben den Stellenausschreibungen für Technologen, Kaufleute und weitere Berufsgruppen mit akademischer Ausbildung bietet Symrise Studierenden ständig Gelegenheit für Praktika und Abschlussarbeiten. Absolventen stehen nach ihrem Abschluss viele Wege im Unternehmen offen. Denkbar ist eine Karriere in der Grundlagenforschung, in der Anwendungstechnik oder in anderen Spezialisten- und Führungsfunktionen. Ebenso sind Auslands-Aufenthalte, eine Mitarbeit in internationalen Projekten und die Übernahme einer globalen Verantwortung möglich. Die Füh-

rungs-Talente von Symrise werden im Nachwuchsführungskräfte-Programm gefördert. „Lernen betrachten wir als ein lebenslanges Projekt, das wir allen engagierten Mitarbeitern ermöglichen wollen“, lautet die Symrise-Devise. Der Aromen-Spezialist verfügt über ein Bündel an internen und externen Trainings zur Mitarbeiterentwicklung.

### Intern zum Junior Flavoristen

In der hauseigenen Flavor Academy lernt der Flavoristen-Nachwuchs des Konzerns aus aller Welt das Kreieren von Aromen. Die Ausbildung zum „Junior Flavoristen“ dauert zwei Jahre. Da hierfür feine sensorische Fähigkeiten erforderlich sind, werden die Anwärter zum Einstieg theoretisch und praktisch auf ihre olfaktorischen Fähigkeiten getestet. Das Programm umfasst das Basistraining zu Rohstoffen, Grundlagen der Entwicklung, Analytik und Anwendungstechnik. In der anschließenden Praxisphase sind die Nachwuchs-Flavoristen nicht nur in der Heimatregion tätig, sondern lernen bei einem Auslandsaufenthalt ebenso die sensorischen Vorlieben anderer Regionen kennen. Zur Ab-

schlussphase der Ausbildung zum Flavoristen gehört das Entwickeln einer eigenen Aromenkomposition und das theoretische Abschlussexamen.

Interne Bewerber mit einem lebensmitteltechnologischen Studium haben in der Flavor Academy zudem die Möglichkeit „Product and Application Development Technologist“ in der Sparte „Beverages“ zu werden. Das Trainings-Programm besteht aus einem zehnwöchigen Grundkurs, gefolgt von einem praxisnahen Aufbauprogramm. Der Grundkurs vermittelt Basiswissen über Rohstoffe und Anwendungstechnik und behandelt Projektmanagement, Kommunikations- sowie Präsentationstechniken. Der zweite Abschnitt vermittelt Inhalte in den Themenmodulen „alkoholische Anwendungen“, „Emulsionen“ oder „Compounds“. In der Abschlussphase kreieren die Teilnehmer eine eigene Getränkekomposition, bevor jeder eine Prüfung zum „Junior Beverage Development Technologist“ ablegt. Voraussetzung ist auch hier eine theoretische und sensorische Aufnahmeprüfung.

Mehr Informationen zu Symrise als Arbeitgeber unter:

[www.symrise.com](http://www.symrise.com)



# big

enough to make the world's  
most delicious brands.

# small

enough to look after the  
people behind them.

To learn more about who we are and the exciting opportunities available for graduates (m/f), interns (m/f) and apprentices (m/f); visit [careers.mondelezinternational.com/europe](http://careers.mondelezinternational.com/europe)

Whilst you're there, check out the 'News & Events' section for details on our fun-filled careers event. You won't want to miss out!

ORIGINAL  
PHILADELPHIA

Cadbury

LU

OREO

Trident.

Milka

HALLS

belVita

Mondelez  
International

the power of big. and small.

You can also follow us on:  MondelezInternational  @MDLZ

# Kreative Köpfe machen Karriere

1903 gründete James Lewis Kraft „Kraft Foods“ in Chicago. Aus Kraft Foods wurde im Jahr 2012 Mondelēz International, heute ein weltweit führendes Snacking-Unternehmen. Die deutsche Zentrale des internationalen Lebensmittelunternehmens befindet sich in Bremen. Gesucht werden dort inspirierende Persönlichkeiten, die nicht nur begeisterungsfähig sind, sondern auch interessiert an einer kontinuierlichen Weiterentwicklung.



Tanja Gavin

„Der globale Konzern versteht es, seine Stärken im Großen wie im Kleinen zu nutzen. Mondelēz bedient sich der gesamten Klaviatur eines Global Players und weiß gleichzeitig um die Bedeutung von Regionalität.“ So beschreibt Tanja Gavin, die seit dem 1. Juli 2015 HR Business Lead ist, das Unternehmen. Sie ist HR Business Lead für die Logistik in Zentraleuropa und zeichnet außerdem in Deutschland für die Bereiche Finanzen, IT, Einkauf, Recht und PR verantwortlich. Die studierte Psychologin stieg 2000 bei Mondelēz International im Rahmen des Führungskräfte nachwuchsprogramms ein. Ihre erste Position im arbeitsrechtlichen Bereich war für sie jedoch ein Quereinstieg. „Das war ein Glücksgriff“, sagt sie, „denn heute bin ich auch auf diesem Gebiet versiert.“ Viele verschiedene Funktionen hat sie seitdem übernommen und wertvolle Erfahrungen in den unterschiedlichsten Abteilungen sammeln können. Von ihrem breiten Aufgabenspektrum profitiert sie tagtäglich. Ihr Werdegang steht für den vieler im Unternehmen, die Managementfunktionen ausfüllen. „Es gehört zur Philosophie von Mondelēz, dass unsere Leute in die unterschiedlichsten Funktionen Einblick bekommen.“ Nur so könne es gelingen, dass Führungskräfte mit Weitblick und Verständnis agieren.

Führungskräfte nachwuchs sowie Interessentinnen und Interessenten für alle Funktionen und in allen Ebe-

nen werden im Moment gesucht. Gut ausgebildet, mit fachlicher Expertise, aber auch neugierig sollten Bewerberinnen und Bewerber sein und den Mut haben, Dinge auszu probieren und zu verändern. „Uns ist es wichtig, dass die Leute zueinander passen, die miteinander arbeiten“, sagt Tanja Gavin. Bei ihren persönlichen Wunschkandidatinnen bzw. -kandidaten achtet sie darauf, „wie überzeugend jemand rüberkommt.“ Oft sei es die Ausstrahlung, das Charisma, die Geschichte, die jemand zu erzählen hat. Entscheidet sich Mondelēz für eine Bewerberin oder einen Bewerber, bekommt diese bzw. dieser in den ersten 18 Monaten gleich ein eigenes Projekt und Verantwortung übertragen. Danach erfolgt eine Rotation in einen anderen Bereich und man lernt so verschiedene Abteilungen und deren Aufgaben kennen. „Auch hier ist ein tiefes Eintauchen und Mitgestalten gefragt. Nur ein Über-die-Schulter-Schauen gibt es bei uns nicht.“ Nach den ersten drei



Jahren erreichen die meisten ihre erste Managementposition. 70 % sei Training on the Job, 20 % Feedback der Vorgesetzten und 10 % Trainings – dies alles bildet die Basis für eine Karriere. „Wie wir dem Einzelnen dabei unter die Arme greifen können, behalten wir im Blick: Tut es ihm gut, eine Weile in den Außendienst zu wechseln, sollte er irgendwo hospitieren oder braucht er einen Rhetorikkurs?“ Jede Entwicklung sei gleichermaßen Aufgabe der jeweiligen Führungskraft, aber auch jedes einzelnen Mitarbeitenden. „Über den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden entstehen die besten Aufstiegschancen.“

Die Unternehmenskultur „tell it like it is“ lasse jeden gerechte Chancen haben. In dem Unternehmen mit flachen Hierarchien zählen Vertrauen und Authentizität zu den gelebten Werten. Führen mit Herz und Verstand werde großgeschrieben. „Wir sagen zum Beispiel nicht per se, dass Managerinnen und Manager ein Studium vorweisen müssen. Das Potenzial der Menschen ist entscheidend!“ Das sind weitere Faktoren, die Tanja Gavin an ihrem Arbeitgeber so schätzt: „Hier kann und soll man so sein, wie man ist.“ Außerdem kann die zweifache Mutter hier Familie und Beruf optimal vereinen. „Mondelēz fordert zwar Flexibilität, bietet sie aber auch.“ Selbstredend, dass die Beschäftigten dort auch tolle Sozialleistungen bekommen.

Nachwuchsförderung im Fokus

# Das Frauennetzwerk-Foodservice

Seit 2010 setzt sich das Frauennetzwerk-FOODSERVICE aktiv für mehr weibliche Führungskräfte in der Gastronomie- und Ernährungsbranche ein. Dieser interessante Wirtschaftszweig bietet spannende und vielfältige Aufgaben, doch der Anteil von Top-Managerinnen ist sehr gering. So sind von 877 Führungspersonen in den 200 größten deutschen Unternehmen nur 47 weiblich.

Das möchte das Frauennetzwerk-FOODSERVICE ändern. Mit fortschrittlichen und gezielten Projekten verhilft das Netzwerk jungen, aufstrebenden Talenten ihren Weg nach oben in der Gastronomie- und Ernährungsbranche zu beschreiben.

„Unser Herzstück der Förderung ist das Cross-Mentoring-Programm. Hier lautet das Motto ‚Miteinander füreinander‘. Denn bei diesem Projekt haben weibliche Nachwuchskräfte die Möglichkeit, von erfahrenen Frauen Hilfestellungen, Anregungen und intensive Beratung für eine persönliche und fachliche Weiterbildung zu bekommen. Dabei können die Men-

tees 12 Monate lang von dem reichen Erfahrungsschatz der Mitglieder des Frauennetzwerks profitieren“, erklärt Annette Mützel von foodservice solutions, die den Vorsitz des Netzwerks hat. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass die Mentorinnen nicht im selben Unternehmen arbeiten. So können die Mentees neutral und objektiv beraten werden, denn oftmals führen innenpolitische Verknüpfungen dazu, dass Gespräche subjektiv beeinflusst werden. Nach dem ersten Durchlauf Anfang Januar 2012 war der Erfolg so groß, dass im darauf folgenden Jahr die zweite Runde eingeläutet wurde. Noch in diesem Jahr startet das dritte Cross-Mentoring-Programm.

Annette Mützel wird im Vorstand des Frauennetzwerk-FOODSERVICE von drei weiteren Top-Managerinnen unterstützt: Birgit Butz, Geschäftsführerin von Dunkin' Donuts, Gunilla Hirschberger, Gründerin von SAUSALITOS, und Claudia Troullier, Director Marketing Sales & Marketing bei Coca-Cola.

Annette Mützel betont die Mission des Netzwerks: „Die attraktive Food-Branche braucht mehr Frauen in der Führung, mehr weibliche Energie.“

**Die FOODSERVICE-Vorstandsmitglieder (v.l.n.r): Claudia Troullier, Birgit Butz, Annette Mützel und Gunilla Hirschberger**



Weil das Interesse der Frauen an der Initiative in den letzten Jahren stark gewachsen ist, veranstaltet das Frauennetzwerk neben regionalen Treffen seit 2014 das Jahrestreffen Frauenforum-FOODSERVICE. Ziel dieser Veranstaltung ist es, über aktuelle Themen und Trends für Frauen in der Foodservice-Branche zu informieren, zu diskutieren und zum Handeln anzuregen. Im April dieses Jahres fanden sich hierzu 170 Teilnehmerinnen aus ganz Deutschland in Frankfurt am Main ein. Mit erfolgreichen Referentinnen wie Hiltrud Seggewiß, Vorsitzende der Geschäftsführung von Nordsee, und Collien Ulmen-Fernandes, Moderatorin und Kolumnistin, richtet sich das Forum an Managerinnen auf allen Ebenen sowie selbstständige Unternehmerinnen. Vor allem aber soll an den jungen weiblichen Nachwuchs appelliert werden. Damit will die Veranstaltung ein Wir-Gefühl von Frauen in der Foodbranche fördern und sie motivieren, sich persönlich und fachlich weiterzubilden. Teil des Programms ist unter anderem ein Speed Dating welches die ideale Plattform zum Kennenlernen und Austausch darstellt. 2016 findet das Forum am 21. April statt. Unter den Mitgliedern des Frauennetzwerks-FOODSERVICE sind hochrangige und engagierte Frauen, die große Vorarbeit für die Ernährungswirtschaft geleistet und führende Firmen mit aufgebaut haben. Darunter findet sich zum Beispiel Steffi Haulbold, die heute Franchise-Nehmerin von 14 McDonald's Restaurants ist, und Frederike Stöver, Geschäftsführerin der Marke LE CROBAG.



## Endress+Hauser

# Fair und ausgezeichnet

Als Mitglied der FAiR company Initiative bekennt sich das weltweit agierende Familienunternehmen Endress + Hauser zu einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmenskultur. Endress+Hauser verpflichtet sich – und das auch gerne –, die Regeln von FAiR company zu beachten. Beim traditionsreichen Hersteller von Messtechnik bieten berufsorientierende Praktikumsplätze, klare Aufgaben, verantwortungsvolle Ansprechpartner und adäquate Aufwandsentschädigungen einen ausgezeichneten Einstieg in vielfältige Karrieremöglichkeiten. Das wissen auch die Mitarbeiter zu schätzen.

## Die Formel für Zufriedenheit

Auch wenn bei Endress+Hauser weltweit inzwischen fast 12.500 Menschen arbeiten, messen die Mitarbeiter dem familiären Umgang eine hohe Bedeutung zu. Ganz gleich, ob nach der Ausbildung oder dem Studium; ob als Berufseinsteiger oder mit Erfahrung: die Mitarbeit bei Endress+Hauser hat immer zwei Seiten. Die Mitarbeiter können sich fachlich und auch menschlich voll entfalten. Vielen gilt das als ihre persönliche „Formel für Zufriedenheit“.

## Persönliche Entwicklung weltweit

Die dezentrale Unternehmensstruktur der Endress+Hauser Gruppe ermöglicht den einzelnen Tochterfirmen, Entscheidungen dort zu fällen, wo sie sachkundig getroffen und schnell umgesetzt werden. Zentral

gebündelt sind die Forschung und Entwicklung in den Stammhäusern in Deutschland und der Schweiz. Insgesamt 40 Sales Center weltweit sind zuständig für Vertrieb, Marketing und Service. So schaffen sie die Nähe zum Kunden. Für Young Professionals wie auch für Auszubildende oder Studierende bieten sich dadurch wertvolle Gelegenheiten, Auslandserfahrungen in einer der zahlreichen Produktions- oder Vertriebsgesellschaften zu sammeln.

Es gibt bei Endress+Hauser verschiedene Wege, sich weiterzuentwickeln: die Laufbahn als Führungskraft, als Experte oder in der Projektleitung. Aus dem jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch fließen Stärken, Verbesserungspotenzial und persönliche Wünsche in die Planung ein. Die ab-

### Endress+Hauser Fakten

1953	gegründet und bis heute unabhängiges Familienunternehmen
12.500	Mitarbeitende weltweit
107	Gesellschaften in
46	Ländern gehören zur Endress+Hauser Gruppe
5.700	„lebende“ Patente und Patentanmeldungen hält Endress+Hauser
2.000	verschiedene Weiterbildungsangebote im unternehmenseigenen Portal „Masterclass“
320	Studierende absolvieren jährlich Praktika und schreiben Abschlussarbeiten
320	Auszubildende im Jahr 2014
5,5	Fluktuationsrate in Prozent
30	Anteil weiblicher Beschäftigter in Prozent

### Meistgesuchte Fachrichtungen:

Wirtschaftsingenieure, Elektrotechniker, Verfahrenstechniker, Maschinenbauer und verwandte Berufe

geleiteten Maßnahmen und durchschnittlich zwei Fortbildungen pro Mitarbeiter und Jahr bilden die Basis für das persönliche Weiterkommen.



Jens Schleith hat im Endress+Hauser Product Center in Maulburg eine Ausbildung zum Industriemechaniker abgeschlossen. Danach hat er seine Fachhochschulreife nachgeholt und das Duale Studium zum Wirtschaftsingenieur (DHBW) im Sales Center in Weil am Rhein erfolgreich absolviert. Bevor er nun als Branchenmanager Automotive weiterbeschäftigt wird, sammelt er noch je einen Monat bei Endress+Hauser in China und in den USA wertvolle Auslandsaufenthalte.



Fabio Evola, Junior Service Product Developer, freut sich bei Endress+Hauser über „den kollegialen Umgang, das hervorragende Betriebsklima und die vielfältigen Möglichkeiten sich ständig weiterzuentwickeln“. Er selbst hat mit seiner Bachelor Thesis und als anschließender Praktikant bei Endress+Hauser den Einstieg gefunden und entwickelt nach seiner Übernahme jetzt Produkte im Bereich der technischen Dienstleistungen.



## Mit Leidenschaft. Und Teamspirit.

Nichts ist so gut, dass es nicht noch optimiert werden könnte. Das gilt auch für die Herstellung von Schokoriegeln. Doch wie gestaltet man Produktionsprozesse noch effizienter? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Diplomarbeit von Pia. Ihre Strategie: Das Team der Produktion – wie eine Mannschaft beim Football – in einem Workshop unter ihrer Leitung mit einbeziehen. Eine große Aufgabe. Doch bei Mars glaubte man an die Berufsanfängerin. Zu Recht: Eine ganze Produktionslinie läuft jetzt deutlich effizienter. Wenn auch Sie etwas in Bewegung setzen möchten, dann bewerben Sie sich unter [www.mars.de/karriere](http://www.mars.de/karriere)

# Mars: Verantwortung vom ersten Tag an

Mars ist ein Familienunternehmen mit einer besonderen Firmenkultur. Fünf Prinzipien, zu denen Gegenseitigkeit und Verantwortung gehören, prägen das Handeln. Mitarbeiter spüren das durch angenehme Zusammenarbeit, direkte Wege und erreichen höchste Karriereziele.

Ob als Trainee im Leadership Development Programm oder als Führungsnachwuchskraft: Bei Mars bekommen Jobeinsteiger vom ersten Tag an Verantwortung übertragen. Dabei bietet das Unternehmen Positionen in sehr interessanten Einstiegsbereichen für Hochschulabsolventen. Zu besetzende Stellen gibt es im Marketing, Vertrieb, Einkauf, der Logistik, den Finanzen, im Personalbereich, der Unternehmenskommunikation, der Forschung und Entwicklung und der Produktion.

Mars ist gegliedert in fünf verschiedene Geschäftsfelder: Mars Chocolate, Mars Petcare, Wrigley Gum and Confections, Mars Food und Mars Drinks. „Im niedersächsischen Verden produzieren wir beispielsweise Tierfutter-Marken wie Whiskas, Pedigree, Cesar und Sheba. In Verden ist auch der Sitz des Geschäftsbereichs Mars Food. Uncle Ben's und Mirácoli kommen dort her“, berichtet Kirsten Bethmann. Sie ist für das Employer Branding verantwortlich und macht Mars als Arbeitgebermarke bekannt. Der nordrhein-westfäli-

sche Standort Viersen ist auf die Produktion von Schokoladenprodukten spezialisiert. Pro Minute entstehen hier 10.000 Schokoladenartikel wie z.B. Twix oder Balisto. In Unterhaching vertreibt die Geschäftseinheit Wrigley's hauptsächlich Kaugummimarken wie 5GUM, Extra, Orbit oder auch Airwaves. Trotz unterschiedlicher Marken und weltweit vieler Standorte werden bei Mars dieselben Werte geteilt. Sie beruhen auf den fünf Prinzipien Qualität, Verantwortung, Gegenseitigkeit, Effizienz und Freiheit.

Genau diese außergewöhnliche Unternehmenskultur überzeugte Kirsten Bethmann. „Flache Hierarchien und ein sehr freundliches, persönliches Miteinander sehen in der Praxis so aus, dass wir alle in Großraumbüros arbeiten und per Du sind. Wir haben weder Sekretärinnen noch reservierte Parkplätze. Anstatt langwierige Termine auszumachen, gehen wir bei Mars aufeinander zu“, sagt Kirsten Bethmann. Sie bewarb sich vor zwei Jahren auf eine Stellenausschreibung. „Der Bewer-

ungsprozess war äußerst entgegenkommend. Die Leute wollten mich wirklich als Mensch kennenlernen.“

Eine gute Basis für einen Job in diesem interessanten Unternehmen seien viel Eigeninitiative und Teamspirit, überzeugendes Kommunikations- und Verhandlungsgeschick sowie interkulturelle Kompetenz. Jobeinsteiger haben vom ersten Tag an ihren eigenen Aufgabenbereich. Dabei werden sie aber nicht allein gelassen. Ein detaillierter Onboarding-Plan stellt eine umfassende Einarbeitung sicher. Gleichzeitig bekommen die neuen Mitarbeiter einen Mentor und einen Buddy an ihre Seite. Danach steht die Mitarbeiterentwicklung klar im Fokus. „Bei Mars bieten wir ein großes Angebot an Weiterbildung beispielsweise durch unsere Mars University. Gleichzeitig gibt es viele Möglichkeiten, andere Abteilungen kennenzulernen.“ Damit es gelingt, langfristige Karriereziele zu erreichen, hat jeder einen persönlichen Entwicklungsplan. Dass Mars zudem flexible Arbeitszeiten, ein gutes Gehalt, ein umfangreiches Gesund-

heitsprogramm, attraktive Altersvorsorgeangebote sowie das nachhaltige Engagement für Menschen, Tiere und die Umwelt bietet, macht das Unternehmen als Arbeitgeber nur noch attraktiver. Die niedrige Mitarbeiterfluktuation unterstreicht das.

Offene Stellen bei Mars finden Interessenten unter [www.mars.de/karriere](http://www.mars.de/karriere)



# Fachvokabular Sensorik

Praxisleitfaden zur Beschreibung von Lebensmitteln mit allen Sinnen

Herausgeber DLG e.V. – Ausschuss Sensorik

REIHE

1

## Fachvokabular Sensorik

Praxisleitfaden zur Beschreibung von Lebensmitteln mit allen Sinnen



Die Publikation „Fachvokabular Sensorik“ bildet den Einstieg in die komplexe Thematik, die sensorische Wahrnehmung von Lebensmitteln sprachlich zu systematisieren.

Das von Wissenschaftlern entwickelte Nachschlagewerk beinhaltet:

- Grundlagen zur sensorischen Ansprache von Lebensmitteln
- Produktübergreifendes Grundlagenvokabular
- 10 spezifische Fachvokabularien zu wichtigen Lebensmittelbereichen, jeweils strukturiert nach den sensorischen Prüfmerkmalen Aussehen, Textur/Haptik, Geruch/Aroma und Geschmack/Grundgeschmack
- Beschreibende Begriffe, ihre Definitionen und Referenzmaterialien zum Einsatz von Panel-schulungen

Eine unverzichtbare Arbeitsgrundlage für Sensoriker aus Wissenschaft und Praxis!

2015, 232 Seiten, zahlr. Abbildungen,  
Hardcover mit verdeckter Spiralbindung  
978-3-7690-0835-7, € 59,90

Dieses Buch und viele weitere interessante Titel erhalten Sie bei:

DLG-Verlag GmbH, Eschborner Landstrasse 122, 60489 Frankfurt am Main  
Tel.: 06123 9238-263 · Fax: 06123 9238-262 · dl-g-verlag@vertriebsunion.de · www.dlg-verlag.de



## Ein Braumeister bei Roche

Götz Bader ist Braumeister und Brau- und Getränketechniker. Heute arbeitet er im Biotechnologie-Zentrum von Roche in Penzberg.

Wie kommen Quereinsteiger wie Getränketechniker auf ein Gesundheitsunternehmen wie Roche? „Der Ursprung der Biotechnologie liegt bei den Bäckern und Brauern“, erklärt Götz Bader. Die Fermentation wird beim Brauen und Backen ebenso bewusst angewendet wie in der Biotechnologie. Außerdem seien die Technologien der Anlagen vergleichbar. „Die Steuerung ist nahezu identisch.“ Die Neugier, was in der Fermentation noch hergestellt wird, die Möglichkeiten der Entwicklung und die Work-Life-Balance haben ihn motiviert, sich bei Roche zu bewerben. Im April 2013 stieg er ein, da Quereinsteiger wie Brauer oder artverwandte Berufe aus dem Lebensmittelhandwerk oder der Getränketechnologie bei Roche aufgrund der ähnlichen Herstellungsprozesse sehr gefragt sind. Roche in Penzberg ist eines der größten Biotechnologie-Zentren in Europa und es arbeiten dort rund

5.500 Mitarbeitende in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Produktion mit den Schwerpunkten Pharma und Diagnostik.

Götz Bader ist im Bereich der Fermentation beschäftigt und am Aufbau einer neuen Produktionsanlage beteiligt, die Wirkstoffe für Krebsmedikamente herstellen wird. Er arbeitet im Reinraumbereich, in dem alles sehr strukturiert und unter Einhaltung höchster Hygiene- und Qualitätssicherungsstandards erfolgt. „Auch das kenne ich aus der Lebensmittelbranche.“ An Roche als Arbeitgeber schätzt er, dass hier eine sehr freundschaftliche, familiäre und offene Arbeitsatmosphäre herrscht. Er, als Projektmitarbeiter, weiß genau, was, an welchem Tag, in welchem Team auf ihn zukommt. Außerdem arbeitet er 37,5 Stunden pro Woche und hat die Möglichkeit, Überstunden über Gleitzeit abzubauen. Wochenenddienste werden mit Freizeit ausgeglichen und extra



vergütet. „Und das bei einem sowieso schon sehr guten Grundgehalt“, so der bald zweifache Familienvater. Er wird Elternzeit nehmen, sobald sein zweites Kind geboren wird. Obwohl er in einer sehr arbeitsintensiven Projektphase steckt, „darf Elternzeit nie ein Problem sein“, versichert Roche. Work-Life-Balance ist eben ein wichtiger Faktor, was auch die vielen vorhandenen Betriebssportgruppen, das Gesundheitszentrum vor Ort und viele weitere Angebote belegen.

Ein Biotech-Unternehmen wie Roche benötigt immer Facharbeiter, Laboranten und Techniker – häufig aus den verschiedensten Berufsgruppen der Lebensmittelbranche. Interessiert? Erfahren Sie mehr unter [www.roche.com/de/careers/germany.htm](http://www.roche.com/de/careers/germany.htm)



*Think beyond.  
Change lives.*



### Setzen Sie Zeichen. Für ein besseres Leben.

Der Erfolg von Roche beruht auf Innovationskraft, Neugier und Vielfalt – und das mit 88.500 Mitarbeitenden in 150 Ländern, davon über 15.000 in Deutschland.

Als forschungsorientiertes Healthcare-Unternehmen bieten wir Ihnen eine außergewöhnliche Vielfalt an spannenden Aufgaben. Und einen idealen Platz, um eine erfolgreiche Karriere bei Roche zu starten.



#### Als Quereinsteiger zu Roche.

Rund 15.000 Mitarbeitende aus über 70 Nationen engagieren sich bei Roche in Deutschland für das Wohlergehen von Millionen von Menschen. Darunter auch branchenfremde Berufe, die auf den ersten Blick nicht in einem Gesundheitsunternehmen erwartet werden. Sie kommen aus dem Lebensmittelhandwerk und suchen nach einer neuen Herausforderung?

Alle offenen Stellen finden Sie auf unserer Karriereseite:  
[www.roche.com/de/careers/germany](http://www.roche.com/de/careers/germany)

# Bachelor oder Master?



Drei Jahre Uni – und fertig ist der Bachelorabschluss. Viele frisch gebackene Hochschulabsolventen entscheiden sich jedoch anstelle des Berufsstarts erst einmal für ein weiterführendes Masterstudium, weil sie fürchten mit ihrem Abschluss keinen adäquaten Job zu finden. Wir versuchen zu klären: Was taugt der Bachelor fürs Berufsleben?

Mehr als zehn Jahre nach Einführung des Bachelor-Master-Systems wird in der Wirtschaft immer wieder Kritik an den neuen Abschlüssen laut. Einer in diesem Jahr veröffentlichten Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zufolge gaben nur 47 Prozent der Unternehmen an, dass Berufseinsteiger mit einem Bachelor-Abschluss ihre Erwartungen erfüllen.

## Abschlüsse im Vergleich

Ist die Sorge von vielen Bachelorabsolventen also tatsächlich begründet, auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Bewerbern mit einem Masterabschluss im Nachteil zu sein? Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft beantwortet diese Frage eindeutig mit Nein. Hierzu wurden unter anderem die Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen in ihrem ersten Job verglichen. Demnach unterscheiden sich die Einstiegspositionen der Bachelor- nicht wesentlich von denen der Masterabsolventen. Den Bachelorab-

solventen stehen im Laufe ihres Berufslebens alle Karrierewege offen – ob als Projekt-, Bereichs-, Abteilungs- oder Fachgebietsleiter.

## Karrierechancen ausgeglichen

So beschäftigen zum Beispiel 60 Prozent der befragten Unternehmen auch Abteilungsleiter mit einem Bachelorabschluss. Selbst langfristig bringt ein Master laut der Studie nicht automatisch Vorteile, denn auch bei der Besetzung höherer Fach- und Führungspositionen entscheidet fast nie der akademische Grad des Kandidaten. Wichtigste Auswahlkriterien in rund 70 Prozent der Betriebe sind vielmehr Leistungsmotivation, Identifikation mit den Unternehmenszielen und Kommunikationsfähigkeit. In den meisten Firmen, die Mitarbeiter mit Bachelorqualifikation beschäftigen, gibt es keine Position, für die ein Master zwingend erforderlich wäre. Nur 15 Prozent der Unternehmen geben an, Positionen anzubieten, für die ein Masterabschluss zwingend vorausgesetzt wird. Dabei geht es vor allem um Aufgaben in der Forschung und Entwicklung.

## Gehaltsunterschiede gering

Ähnlich sieht es der Studie zufolge bei den Verdiensten aus. Ein Mastertitel bringt gegenüber dem Bachelorabschluss meist keinen großen Gehaltsvorsprung: In knapp der Hälfte der Unternehmen fällt das Einstiegsgehalt beider Gruppen ungefähr gleich hoch aus. Wenn es Abweichungen aufgrund der Abschlussart gibt, betragen diese in der Regel weniger als 10 Prozent. Am häufigsten starten Bachelors mit einem jährlichen Gehalt von 30.000 bis 40.000 Euro ins Berufsleben. Rund ein Viertel der Unternehmen zahlt Absolventen technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen auch mehr. Nach drei bis fünf Jahren im Beruf können die meisten Bachelors auch ihre Gehaltsposition deutlich verbessern.

## Viele Entwicklungsmöglichkeiten

Knapp jeder zweite Betrieb unterstützt zudem den Wunsch seiner Bachelorabsolventen, weiter zu studieren. Am häufigsten beteiligen sich

die Arbeitgeber an den Gebühren für ein Masterstudium, mehr als die Hälfte stellt ihre Mitarbeiter teilweise frei. Neben dem berufs begleitenden Master bieten die Unternehmen den Bachelors auch noch andere Weiterbildungsmöglichkeiten an: interne Kurse,

Bildungsangebote von Kammern oder Berufsverbänden sowie Zertifikatskurse an Hochschulen. Davon erfahren die Bachelors allerdings meist erst lange nach dem Einstellungstermin im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs. Stünden solche Informationen zur

akademischen Weiterbildung neben dem Beruf schon früher zur Verfügung, würden sich möglicherweise deutlich mehr Bachelorabsolventen direkt nach ihrem Abschluss ins Berufsleben stürzen.

## Interview: „Vertrauen braucht Zeit“

Dr. Andreas Ortenburger arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Studierendenforschung am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in Hannover.

### Herr Dr. Ortenburger, wieso fehlt so lange Zeit nach der Bologna-Reform bei einem Teil der Unternehmen und Studierenden das Vertrauen in den Bachelor-Abschluss?

Vertrauen braucht eben Zeit. Reformen im Bildungswesen von einer solchen Tragweite zeigen nicht von heute auf morgen Erfolge. Hier gilt es langfristig zu denken. Seit mehr als 15 Jahren wird im Namen von Bologna daran gearbeitet, einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Inzwischen führen 88 % aller Studiengänge in Deutschland zu den Abschlüssen Bachelor und Master. Vor zehn Jahren waren es erst 23 %. Unternehmen können zum Teil also erst jetzt Erfahrungen mit Bachelorabsolventen sammeln. Unternehmensbefragungen, wie z.B. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, belegen, dass Vorbehalte erwartungsgemäß schwinden. Viele Kinderkrankheiten der neu eingeführten Studiengänge sind zudem behoben. Der Studienqualitätsmonitor des DZHW zeigt deutlich, dass auch die Studierenden zunehmend zufriedener mit den Studienbedingungen sind.

### Wie unterscheiden sich Bachelor und Master grundsätzlich voneinander?

Der Bachelor ist als erstes berufsqualifizierendes Studium konzipiert mit einer Regelstudienzeit von sechs bis acht Semestern. Hier werden vor allem Grundlagen gelernt und das theoretische Rüstzeug für den Berufseinstieg vermittelt. Mit einem Master vertieft man in ein bis zwei weiteren Studienjahren seine Kenntnisse und spezialisiert sich oder erschließt sich neue Kompetenzen.

### In welchen Fächer- und Berufsgruppen gilt der Master gewissermaßen als Voraussetzung für den Berufseinstieg?

Wer in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung arbeiten möchte, kommt um einen Master und zum Teil sogar um eine Promotion nicht herum. Gerade in den naturwissenschaftlichen Fächern Chemie und Biologie ist das so. Auch zukünftige Lehrer müssen einen Master nachweisen, zumindest sofern auch die Lehrerausbildung auf das neue System umgestellt wurde. Das ist längst nicht in allen Bundesländern der Fall.

### Viele Bachelorstudenten befürchten, dass sie weniger verdienen und schlechtere Karrierechancen haben. Ist diese Sorge berechtigt?

Generell zeigt die Statistik, dass sich höhere Bildung im Durchschnitt auf die Einkommenshöhe auswirkt.

Bachelorabsolventen müssen damit rechnen, dass sie ein geringeres Einstiegsgehalt bekommen als Masterabsolventen, schließlich haben sie ein bis zwei Jahre weniger studiert. Absolventenbefragungen belegen, dass sich Einkommensdifferenzen mit der Zeit aber ausgleichen. Für die Karriere zählen dann auch eher Einsatz und Ergebnisse als die formale Qualifikation. Der Soziologe Michael Hartmann hat gleichwohl herausgefunden, dass es schwieriger geworden ist, ohne Promotion ganz an die Spitze eines Unternehmens zu kommen.

### Welchen Rat geben Sie Studierenden, die vor der Entscheidung stehen, ob sie nach dem Bachelorabschluss weiterstudieren sollen?

Wer die Möglichkeit hat, weitere ein bis zwei Jahre zu studieren und obendrein mit seinen bisherigen Erfahrungen im Bachelorstudium zufrieden ist oder seine fachwissenschaftliche Expertise ausbauen möchte, sollte den Schritt ruhig wagen. Wer noch zweifelt, sollte sich zunächst die Frage beantworten, was er sich vom zusätzlichen Abschlusszertifikat erhofft. Ein Muss ist der Master jedenfalls nicht.



Dr. Andreas  
Ortenburger

# Der persönliche Kontakt ist entscheidend



Unternehmen der Lebensmittelwirtschaft setzen beim Rekrutieren junger Talente zunehmend auf Praktikantenprogramme, die Vergabe von Abschlussarbeiten und die Präsenz auf Karrieremessen. Zudem werden potenzielle Nachwuchskräfte heute über eine Vielzahl verschiedener Kanäle angesprochen.

Praktikantenprogramme, Abschlussarbeiten, Karrieremessen. In diesen drei Bereichen sehen Unternehmen der Lebensmittelbranche das größte Zukunftspotenzial für ihr Recruiting. Das geht aus einer Befragung der Fachhochschule Erfurt und der TOPOS Personalberatung in Nürnberg hervor. Unter dem Titel „Recruiting 3.0. War for Talents in der Lebensmittelbranche“ hat die Studie

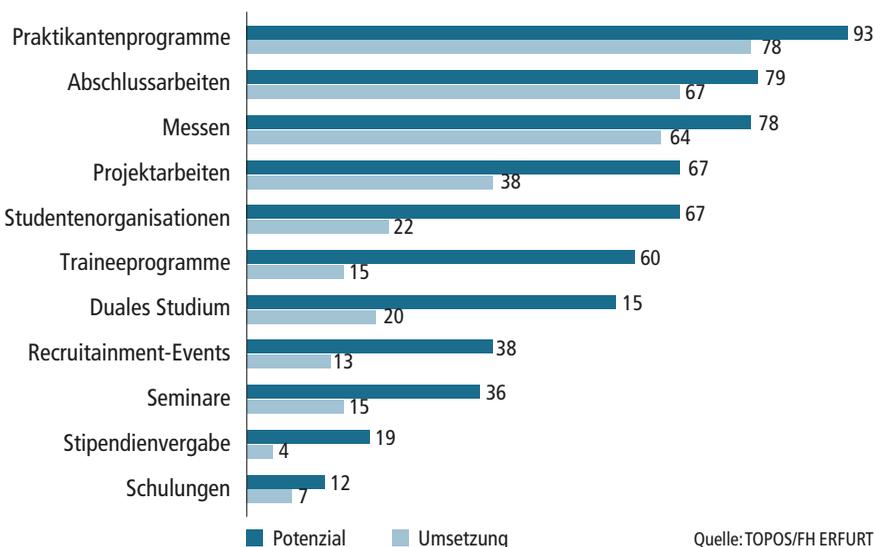
aktuelle Trends in der Rekrutierung von Mitarbeitern und ihre Umsetzung in der Lebensmittelindustrie untersucht. Dazu wurden rund 60 Unternehmen vom Kleinbetrieb bis zum Großkonzern zu den Themen Employer Branding, Active Sourcing und ihren individuellen Recruiting-Strategie befragt.

Die Ergebnisse sind für Studierende, die eine Tätigkeit in der Lebens-

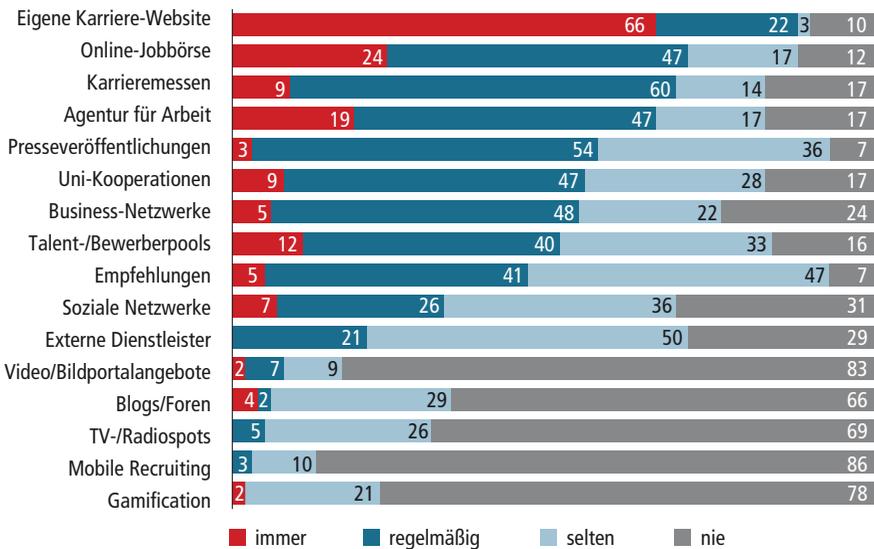
mittelbranche anstreben, durchaus spannend: Denn so komplex und virtuell die schöne, neue Recruiting-Welt auch scheint, letztlich entscheidet beim Finden und Binden von neuen Mitarbeitern vor allem der frühe und persönliche Kontakt. So sehen die befragten Unternehmen in Programmen für Praktikanten, in der Vergabe von Abschlussarbeiten an Studierende und in der Präsentation auf Ausbildungs- und Karrieremessen zukünftig das größte Potenzial im Rekrutierungsprozess.

Bei der Auswahl von Bewerbern gibt es für die Unternehmen mit fast 90 Prozent kaum eine Alternative zum persönlichen Gespräch von Angesicht zu Angesicht. Nur knapp ein Fünftel der Unternehmen nutzt Videochat-Interviews und nur vereinzelt werden Assessment-Center durchgeführt. „Die Studie zeigt einmal mehr, dass persönliche Kommunikation nicht durch virtuelle zu ersetzen ist, auch nicht in Zeiten von Social Media“, unterstreicht Carl Christian Müller von TOPOS.

## Potenziale und Umsetzung im Recruiting-Prozess



## Genutzte Recruiting-Instrumente



## Zielgruppenspezifisches Recruiting

Dass verschiedene Zielgruppen heute über unterschiedliche Kanäle angesprochen werden müssen, hat die Mehrheit der Personalverantwortlichen in der Lebensmittelbranche verinnerlicht. 86 Prozent der Unternehmen gestalten ihre Rekrutierung bereits zielgruppenspezifisch. „Als Kanäle genutzt werden neben der eigenen Karriere-Website und etablierten Online-Jobbörsen auch Karrieremessen, Business Netzwerke und externe Dienstleister“, sagt Prof. Steffen Schwarz, der die Untersuchung an der Fachhochschule Erfurt betreut hat.

## Unternehmenskultur wichtiger als Vergütung

Wie eine zweite Studie der Fachhochschule Erfurt in Kooperation mit der TOPOS Personalberatung zeigt, sind der demografische Wandel und der Fachkräftemangel für die Personalverantwortlichen in der

Food-Branche wesentliche Herausforderungen der kommenden Jahre. Mitarbeiterbindung und -entwicklung in den Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie nehmen deshalb aktuell einen hohen Stellenwert ein. Insgesamt 85 Prozent der befragten Betriebe halten Mitarbeiterbindung ebenso wie Mitarbeiterentwicklung für „wichtig“ oder „sehr wichtig“. Der Studie zufolge setzen die Unternehmen heute deutlich stärker auf ein gutes Arbeitsklima und persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten als ausschließlich auf finanzielle Anreize.

## Ansprüche der Mitarbeiter im Wandel

Zudem scheinen die Verantwortlichen in den Unternehmen die veränderten Ansprüche der Generation Y

und Z erkannt zu haben. „Vergütung ist nicht der Treiber“, kommentiert Carl Christian Müller die Ergebnisse der Studie. So setzen die befragten Firmen bei der Bindung von Mitarbeitern deutlich stärker auf die Unternehmenskultur und Personalentwicklung als auf das Gehalt. Als Instrumente werden u. a. „Culture Management“, Betriebsfeste und ein gutes Arbeitsklima genannt, im Bereich der Personalentwicklung vor allem Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Förderkreise.

Von großen Unternehmen werden zudem Employer Branding, Maßnahmen der Gesundheitsförderung und gute Karriereperspektiven als Instrumente angegeben. Ziel von Mitarbeiterbindungsmaßnahmen sei es zudem, die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern.

## Fit für neue Herausforderungen

Bei der Mitarbeiterentwicklung haben die Unternehmen vor allem die Anpassung von Qualifikationen und Kompetenzen ihrer Fach- und Führungskräfte im Blick. Am zweithäufigsten wird die Steigerung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit genannt. Am häufigsten eingesetzt werden klassische Fort- und Weiterbildungen, Teamentwicklungsmaßnahmen und Projektarbeiten. Trainee-Programme, Job-Rotation und Auslandseinsätze werden vor allem von großen Unternehmen angeboten.





Fördermöglichkeiten im Lebensmittel- und Agrarbereich

# Karriere-Kick für Junge Talente

Immer mehr Unternehmen, Institutionen und Stiftungen bieten eine Vielzahl von Stipendien an. Für Studierende ist ein Stipendium eine wichtige Finanzierungsquelle nicht nur zur Deckung laufender Kosten. Auch Forschungs- und Entwicklungsausgaben können zum größten Teil durch externe Förderprogramme finanziert werden. Eine DLG-Broschüre gibt einen Überblick über aktuelle Fördermöglichkeiten.

Überdurchschnittliche Studienleistungen, Auslandserfahrung, Praktika in Forschung, Industrie und Praxis, drei Sprachen aus dem Effeff und zusätzlich kommunikativ, bodenständig, humorvoll und gutaussehend: So stellen sich manche Nachwuchskräfte den typischen Bewerber vor, der das heiß ersehnte Stipendium bekommt. Dass die Realität anders aussieht, ist vielen nicht bewusst. Aufgrund von Bewerbermangel können manche Stipendien erst gar nicht vergeben werden. Andere Preise fordern keine Hochbegabung, sondern klare Ziele, Motivation und ehrenamtliches Engagement. Manchmal ist vor allem derjenige Bewerber gefragt, der eigene Ideen mitbringt, über den Tellerrand schaut und darüber hinaus Erfahrungen gesammelt hat. Auch sind nicht alle Stipendien auf ein Studium oder einen Auslandsaufenthalt ausgerichtet, einige fördern beispielsweise Auszubildende, Berufstätige oder Doktoranden. So vielschichtig die Agrar- und Ernährungsbranche ist – so vielschichtig sind auch die Fördermöglichkeiten. Wichtig ist, dass die erste Hürde genommen und eine Bewerbung versendet wird! Die Chancen sind da und sollten genutzt werden. Dadurch kann der Traum vom Auslandsaufenthalt, der Wei-

terbildung oder auch der schwer zu finanzierenden Erstausbildung Realität werden. Und häufig gewinnt man neben dem Stipendium oder dem Förderpreis auch eine tolle Erfahrung hinzu, die neue Perspektiven und Ziele eröffnen kann.

Die DLG hat in ihrer Publikation „Stipendien- und Fördermöglichkeiten im Lebensmittel- und Agrarbereich“ eine Übersicht zu den verschiedenen Angeboten erstellt. Die Broschüre informiert im Detail darüber, welche Stipendien von welcher Institution angeboten werden, wie die jeweiligen Fördermöglichkeiten aussehen, welche Voraussetzungen von den Bewerbern erwartet werden, was ein Stipendiat von der jeweiligen Institution für Abschlusspreise erhält und wie lange ein Stipendiat ein Stipendium erhalten kann bzw. wann dieses beginnt.

## Beispiele aus der Lebensmittelbranche

- Der **BVLH (Bundesverband des Deutschen Lebensmittelhandels)** vergibt das sogenannte „Meister-BAföG“, um Berufstätige in einem Ausbildungsberuf bei der Erweiterung und dem Ausbau ihrer

beruflichen Qualifikationen zu unterstützen. Dies kann z. B. die Förderung der Weiterbildung zum Meister, des geprüften Handelsfachwirt sein. Die Unterstützung erfolgt durch kostengünstige Darlehen und über Zuschüsse.

- Das **Handelsunternehmen tegut** vergibt in Kooperation mit dem Bildungsunternehmen Dr. Jordan Stipendien für duale Studiengänge. Die Nachwuchsförderung ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensphilosophie.
- Der Fokus der **Heinrich-Stockmeyer-Stiftung** liegt darauf, junge Nachwuchswissenschaftler zu ermutigen, Forschungsarbeit in lebensmittelrelevanten Bereichen zu betreiben. Die Ausgangslage für das Stipendium bilden wissenschaftliche Disziplinen, die der Lebensmittelforschung, der Lebensmittelsicherheit, dem Verbraucherschutz sowie der Förderung von Bildung und Erziehung in den Bereichen Lebensmittel und Ernährung dienen.
- Die **Hochschule Augsburg** bietet Studierenden in Kooperation mit Unternehmen, wie beispielsweise Aldi Süd, Unternehmensstipendien an, welche mit 300,- € monatlich gefördert werden.

- Das **Institut Danone, Ernährung für Gesundheit e.V.** unterstützt Nachwuchswissenschaftler mit Reisestipendien für nationale und internationale wissenschaftliche Kongresse auf dem Gebiet der Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften sowie mit Preisen für herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Ernährungswissenschaften bzw. Ernährungsmedizin und zu aktuellen Themen.
- Das **MRI (Max Rubner-Institut), Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel** setzt sich als Ziel, aktuelle, zukunftsweisende und nachhaltig wirkende



forschungsinstituts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz erhalten. Für dieses Stipendium müssen Studierende überdurchschnittliche Leistungen in einem Diplom- oder Masterstudiengang vorweisen.

- Die **Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB)** bietet für Personen mit Berufsausbil-

Themen im Bereich der Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaft durch Stipendien in den Vordergrund zu rücken. Zudem sollen junge Menschen einen Einblick in die Aufgaben eines Bundes-

ding zwei verschiedene Stipendien an. Zum einen gibt es ein Aufstiegsstipendium für Fachkräfte mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung zur Unterstützung eines ersten akademischen Hochschulstudiums, zum anderen ein Weiterbildungsstipendium für fachliche Lehrgänge (z. B. Fachwirtin, Handwerksmeister) und fachübergreifende Weiterbildungen (z. B. EDV-Kurse, Sprachkurse). In beiden Fällen muss eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine Berufstätigkeit vorliegen.

Die Broschüre ist erhältlich bei DLG e.V., Marketing, Eschborner Landstraße 122, 60489 Frankfurt, [marketing@DLG.org](mailto:marketing@DLG.org)

# foodjobs.de

Für die Menschen hinter den Lebensmitteln



Zeige, was in Dir steckt.  
Den passenden Job findest  
du auf [www.foodjobs.de](http://www.foodjobs.de).



# Nützliche Adressen

Ausbildungs- und Studienangebote in den Bereichen Ernährungs- und Lebensmittelwirtschaft gibt es viele. Im Folgenden haben wir einige interessante Adressen zusammengestellt.

ORGANISATION	INTERNET	ANGEBOT/INFORMATION
Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V.	<a href="http://www.ang-online.com">www.ang-online.com</a>	Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten in der Ernährungsindustrie
Ausbildungsbörse Ernährungsindustrie	<a href="http://www.ausbildung-ernaehrungsindustrie.de">www.ausbildung-ernaehrungsindustrie.de</a>	Adressen und Vermittlung; Ausbildungsbörse Ernährungsindustrie
Auswärtiges Amt	<a href="http://www.auswaertiges-amt.de">www.auswaertiges-amt.de</a>	Länderinformationen; Informationen zu Visa und Aufenthaltsmöglichkeiten
Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V. (VDL)	<a href="http://www.vdl.de">www.vdl.de</a>	Stellenangebote; Studiengänge/Studienorte; Studienberatung zu „grünen Hochschulen“ & Studieninhalte
Bund Ökologische Lebensmittelwirtschaft e.V. (BÖLW)	<a href="http://www.boelw.de">www.boelw.de</a>	Spitzenverband von Erzeugern, Verarbeitern und Händlern ökologischer Lebensmittel in DE; Veranstaltungen; Stellenangebote; Netzwerk und Kommunikationsplattform
Bundesagentur für Arbeit: KURSNET	<a href="http://www.kursnet.arbeitsagentur.de">www.kursnet.arbeitsagentur.de</a>	Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung
Bundesagentur für Arbeit: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)	<a href="http://www.ba-auslandsvermittlung.de">www.ba-auslandsvermittlung.de</a>	Information zur Organisation; Adressen und Vermittlung; Länderinformationen
Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE)	<a href="http://www.ble.de">www.ble.de</a>	Links zu Stellenmärkten von Organisationen, Stellenangebote; Forschungsförderung
Bundesministerium für Bildung und Forschung	<a href="http://www.bmbf.de">www.bmbf.de</a>	Allgemeine Informationen zu Bildungsmöglichkeiten in DE
Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV)	<a href="http://www.bmelv.de">www.bmelv.de</a>	Stellenangebote & Praktika
Bundesverband des Deutschen Lebensmittelhandels (BVLH)	<a href="http://www.bvlh.net">www.bvlh.net</a>	nationale Lebensmittelfacharbeit; Interessenwahrung der Unternehmen des Lebensmittelhandels; Schnittstelle zwischen Handel und Öffentlichkeit
Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (BVE)	<a href="http://www.bve-online.de">www.bve-online.de</a>	Allgemeine Informationen rund um Ernährung & Lebensmittel
Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE)	<a href="http://www.dge.de">www.dge.de</a>	Stellenangebote/Praktika; Liste der Universitäten/Fachhochschulen; Ernährungspraxis; Fortbildungen und Veranstaltungen
Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)	<a href="http://www.daad.de">www.daad.de</a>	Studienplätze und Praktika; Information zur Organisation; Vermittlung und Adressen
Food Akademie Neuwied GmbH	<a href="http://www.food-akademie.de">www.food-akademie.de</a>	Private Bundesfachschule des Lebensmittelhandels; Staatlich anerkannte Fachschule (Ergänzungsschule)
Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)	<a href="http://www.fao.org">www.fao.org</a>	Länderinformationen; Broschüren, Stellenanzeigen
foodjobs GmbH	<a href="http://www.foodjobs.de">www.foodjobs.de</a>	Jobportal für die Lebensmittelbranche mit Jobs, Praktika, Einstiegspositionen, News, Terminen, Unternehmensprotrails, Gehältern, Studiengängen
Forschungsinformationssystem Agrar / Ernährung (Informationsportal des Bundes und der Länder)	<a href="http://www.fisaonline.de">www.fisaonline.de</a>	Überblick über die Forschung in den Agrar- und Ernährungswissenschaften; Forschungsdatenbank: Projekte und Einrichtungen
Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ)	<a href="http://www.wege-ins-ausland.org">www.wege-ins-ausland.org</a>	Broschüren zur Organisation; Austauschprogramme (Studium/Praktika); Wege ins Ausland
Go out! Studieren weltweit (Kampagne des DAAD)	<a href="http://www.go-out.de">www.go-out.de</a>	Informationen zum Auslandsstudium; Vorbereitung & Planung; Stipendiendatenbank
Informationsportal industrieller Lebensmittelverarbeitung (LMV-online.de)	<a href="http://www.lebensmittelverarbeitung-online.de">www.lebensmittelverarbeitung-online.de</a>	Branchennews, Events und Produkte; Case Studies
Lebensmittel Zeitung	<a href="http://www.lebensmittelzeitung.net">www.lebensmittelzeitung.net</a>	Aktuelle Informationen, Veranstaltungskalender (LZ-Events, Kongresse und Messen); Datenbank mit Unternehmensprofilen, Jobsuche, Karriere und Paraktika
Stellenmarkt aus dem Hause DIE ZEIT und Forschung & Lehre	<a href="http://www.academics.de">www.academics.de</a>	Stellenangebote in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung; Ratgeber
Stellenmarkt der Lebensmittelwelt	<a href="http://www.lebensmitteljob.de">www.lebensmitteljob.de</a>	Stellenangebote/-gesuche in der Lebensmittelindustrie
Studium: Lebensmitteltechnologie	<a href="http://www.lebensmittelstudium.de">www.lebensmittelstudium.de</a>	Informationen zu Berufsbildern; Studienorte; Studium im Ausland

ORGANISATION	INTERNET	ANGEBOT/INFORMATION
The European Food Information Council (EUFIC)	<a href="http://www.eufic.org">www.eufic.org</a>	Allgemeine Informationen rund um Ernährung & Lebensmittel
Verband der Oecotrophologen e.V. (VDOE)	<a href="http://www.vdoe.de">www.vdoe.de</a>	Informationen zum Studium der Ernährungswissenschaft; Stellenmarkt, Berufsportraits; Liste der Hochschulen
Volkshochschule	<a href="http://www.meine-vhs.de">www.meine-vhs.de</a>	Weiterbildungsangebote der Volkshochschule
Weltweiter Stellenmarkt für Lebensmittelbereich in Amerika	<a href="http://www.careersinfood.com">www.careersinfood.com</a>	Jobangebote; Stellengesuche
Zeitschrift Ernährungsumschau	<a href="http://www.ernaehrungs-umschau.de">www.ernaehrungs-umschau.de</a>	Links zu Hochschulen; Stellen und Fortbildungen
Zeitschrift: RUNDSCHAU für den Lebensmittelhandel	<a href="http://www.gripsundco.de">www.gripsundco.de</a>	Informationen und Links zu Unternehmen; Informationen für Auszubildende; Berufsknigge/ Bewerbungstipps
Zentralfachschule der Deutschen Süßwarenwirtschaft	<a href="http://www.zds-solingen.de">www.zds-solingen.de</a>	Aus- und Weiterbildung Süßwarenindustrie; Seminarangebote
HOCHSCHULEN UND UNIVERSITÄTEN Bereich Lebensmittel, Getränke, Ernährung, Technologie, Technik	Homepage	STUDIENGÄNGE
BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL	<a href="http://www.uni-wuppertal.de">www.uni-wuppertal.de</a>	Lebensmittelchemie, Sportwissenschaften
BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN	<a href="http://www.beuth-hochschule.de">www.beuth-hochschule.de</a>	Lebensmitteltechnologie
BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN	<a href="http://www.beuth-hochschule.de">www.beuth-hochschule.de</a>	Verpackungstechnik
CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT ZU KIEL	<a href="http://www.uni-kiel.de">www.uni-kiel.de</a>	Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften, Oecotrophologie, Ernährungs- und Verbraucherökonomie, Sportwissenschaften
DUALE HOCHSCHULE BADEN-WÜRTTEMBERG	<a href="http://www.dhbw.de">www.dhbw.de</a>	angewandte Gesundheitswissenschaften (berufsbegleitend), Food Management
EIDGENÖSSISCHE TECHNISCHE HOCHSCHULE ZÜRICH	<a href="http://www.ethz.ch">www.ethz.ch</a>	Gesundheitswissenschaften und Technologie, Lebensmittelwissenschaften
FACHHOCHSCHULE MÜNSTER	<a href="http://www.fh-muenster.de">www.fh-muenster.de</a>	Ernährung und Gesundheit (M.Sc.), Oecotrophologie
FACHHOCHSCHULE STUTTGART DER MEDIEN	<a href="http://www.hdm-stuttgart.de">www.hdm-stuttgart.de</a>	Verpackungstechnik (engl.)
FACHHOCHSCHULE WESTSCHWEIZ	<a href="http://www.hes-so.ch">www.hes-so.ch</a>	Ernährung und Diätetik, Lebensmitteltechnologie
FACHHOCHSCHULE WIENER NEUSTADT FÜR WIRTSCHAFT UND TECHNIK	<a href="http://www.fhnw.ac.at">www.fhnw.ac.at</a>	Lebensmittel-Produktentwicklung (M.Sc.)
FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG	<a href="http://www.uni-erlangen.de">www.uni-erlangen.de</a>	Lebensmittelchemie
FRIEDRICH-SCHILLER-UNIVERSITÄT JENA	<a href="http://www.uni-jena.de">www.uni-jena.de</a>	Ernährungswissenschaften, Human Life Science (M.Sc.)
HOCHSCHULE ALBSTADT-SIGMARINGEN	<a href="http://www.hs-albsig.de">www.hs-albsig.de</a>	Lebensmittel-Ernährung-Hygiene
HOCHSCHULE ANHALT (FH)	<a href="http://www.hs-anhalt.de">www.hs-anhalt.de</a>	Ernährungstherapie (Fern), European Master of Food Science/ Technology and Nutrition, Food and Agribusiness, Lebensmitteltechnologie, Oecotrophologie
HOCHSCHULE BREMERHAFFEN	<a href="http://www.hs-bremerhaven.de">www.hs-bremerhaven.de</a>	Lebensmitteltechnologie, Lebensmittelwirtschaft
HOCHSCHULE FULDA	<a href="http://www.fh-fulda.de">www.fh-fulda.de</a>	Lebensmitteltechnologie/Food Processing, Oecotrophologie (Ernährung, Gesundheit, Lebensmittelwirtschaft, Verpflegungs- u. Versorgungsmanagement, LifeCycle Catering), International Food Business & Consumer Studies
HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN HAW HAMBURG	<a href="http://www.haw-hamburg.de">www.haw-hamburg.de</a>	Gesundheitswissenschaften, Oecotrophologie, Health Science, Food Science, Public Health, Verfahrenstechnik
HOCHSCHULE HANNOVER	<a href="http://www.hs-hannover.de">www.hs-hannover.de</a>	Lebensmittelverpackungstechnologie, milchwirtschaftliche Lebensmitteltechnologie
HOCHSCHULE HANNOVER	<a href="http://www.hs-hannover.de">www.hs-hannover.de</a>	Lebensmittelverpackungstechnologie
HOCHSCHULE KEMPTEN	<a href="http://www.hochschule-kempten.de">www.hochschule-kempten.de</a>	Lebensmittel- und Verpackungstechnologie (engl.)
HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG	<a href="http://www.hs-nb.de">www.hs-nb.de</a>	Diätetik, Lebensmitteltechnologie, Lebensmittel- und Bioprodukttechnologie (M.Sc.)
HOCHSCHULE NIEDERRHEIN	<a href="http://www.hs-niederrhein.de">www.hs-niederrhein.de</a>	Oecotrophologie, Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften, Catering und Hospitality Services
HOCHSCHULE OSNABRÜCK	<a href="http://www.hs-osnabrueck.de">www.hs-osnabrueck.de</a>	Agrar- und Lebensmittelwirtschaft (M.Sc.), Oecotrophologie, Verfahrenstechnik
HOCHSCHULE OSTWESTFALEN-LIPPE	<a href="http://www.hs-owl.de">www.hs-owl.de</a>	Industrielle Lebensmittel- und Bioproduktion, Industrielle Biotechnologie, Lebensmitteltechnologie
HOCHSCHULE RHEINMAIN GEISENHEIM	<a href="http://www.hs-rm.de">www.hs-rm.de</a>	Weinbau und Getränketechnologie
HOCHSCHULE TRIER	<a href="http://www.fh-trier.de">www.fh-trier.de</a>	Lebensmitteltechnik (B.Sc.), Lebensmittelwirtschaft (M.Sc.)
HOCHSCHULE WEIHENSTEPHAN-TRIESDORF	<a href="http://www.hswt.de">www.hswt.de</a>	Brau- und Getränketechnologie, Ernährung und Versorgungsmanagement, Lebensmittelmanagement, Lebensmitteltechnologie
HTWK LEIPZIG	<a href="http://www.htwk-leipzig.de">www.htwk-leipzig.de</a>	Verpackungstechnik
JULIUS-MAXIMILIANS-UNIVERSITÄT WÜRZBURG	<a href="http://www.uni-wuerzburg.de">www.uni-wuerzburg.de</a>	Lebensmittelchemie, Sportwissenschaften
JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN	<a href="http://www.uni-giessen.de">www.uni-giessen.de</a>	Agrarwissenschaften, Lebensmittelchemie/Lebensmittelbiotechnologie, Oecotrophologie, Umweltmanagement
KARLSRUHER INSTITUT FÜR TECHNOLOGIE	<a href="http://www.kit.edu">www.kit.edu</a>	Lebensmittelchemie, Sportwissenschaften
LEIBNIZ-UNIVERSITÄT HANNOVER	<a href="http://www.uni-hannover.de">www.uni-hannover.de</a>	Humanernährung (M.Sc.), Lebensmittelwissenschaften
MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT HALLE-WITTENBERG	<a href="http://www.uni-halle.de">www.uni-halle.de</a>	Agrarwissenschaften, Ernährungswissenschaften, Lebensmittelchemie, Sport und Ernährung
RHEINISCHE FRIEDRICH-WILHELMS-UNIVERSITÄT BONN	<a href="http://www.uni-bonn.de">www.uni-bonn.de</a>	Agrarwissenschaften, Humanernährung (M.Sc.), Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften, Lebensmittelchemie
STAATLICHE FACHHOCHSCHULE FÜR LEBENSMITTELTECHNIK	<a href="http://www.lefa-berlin.de">www.lefa-berlin.de</a>	Lebensmitteltechnik
TECHNISCHE UNIVERSITÄT BERLIN	<a href="http://www.tu-berlin.de">www.tu-berlin.de</a>	Lebensmittelchemie, Lebensmitteltechnologie
TECHNISCHE UNIVERSITÄT BRAUNSCHWEIG	<a href="http://www.tu-braunschweig.de">www.tu-braunschweig.de</a>	Lebensmittelchemie
TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN	<a href="http://www.tu-dresden.de">www.tu-dresden.de</a>	Lebensmittelchemie
TECHNISCHE UNIVERSITÄT MÜNCHEN-WEIHENSTEPHAN	<a href="http://www.wzw.tum.de">www.wzw.tum.de</a>	Agrarwissenschaften, Brauwesen und Getränketechnologie, Ernährungswissenschaften, Lebensmittelchemie (M.Sc.), Technologie und Biotechnologie der Lebensmittel
UNIVERSITÄT HAMBURG	<a href="http://www.uni-hamburg.de">www.uni-hamburg.de</a>	Lebensmittelchemie
UNIVERSITÄT HOHENHEIM	<a href="http://www.uni-hohenheim.de">www.uni-hohenheim.de</a>	Agrarwissenschaften, Ernährungsmanagement und Diätetik, Ernährungswissenschaften, Lebensmittelwissenschaften und Biotechnologie
UNIVERSITÄT KAISERSLAUTERN	<a href="http://www.uni-kl.de">www.uni-kl.de</a>	Lebensmittelchemie, Sport
UNIVERSITÄT POTSDAM	<a href="http://www.uni-potsdam.de">www.uni-potsdam.de</a>	Ernährungswissenschaften, Sportwissenschaften
WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER	<a href="http://www.uni-muenster.de">www.uni-muenster.de</a>	Lebensmittelchemie, Sport

Azubi & Trainee bei Westfleisch

# Wir haben was zu bieten!



... für weibliche  
und männliche  
Persönlichkeiten:

- Zukunftsorientierte Ausbildung für beste Berufschancen, z. B. Fachkräfte für Lebensmitteltechnik und Fleischer, Groß- und Außenhandelskaufleute, Elektroniker, Mechatroniker, Fachinformatiker
- Duales Studium „Bachelor Lebensmittelmanagement“
- Individuelle Traineeprogramme für Absolventen

Mehr Infos unter: [www.westfleisch.de](http://www.westfleisch.de)

**WEST FLEISCH**  
DIREKT VON BAUERN.

