



Zusammenfassung

Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie

Was Arbeitgeber suchen

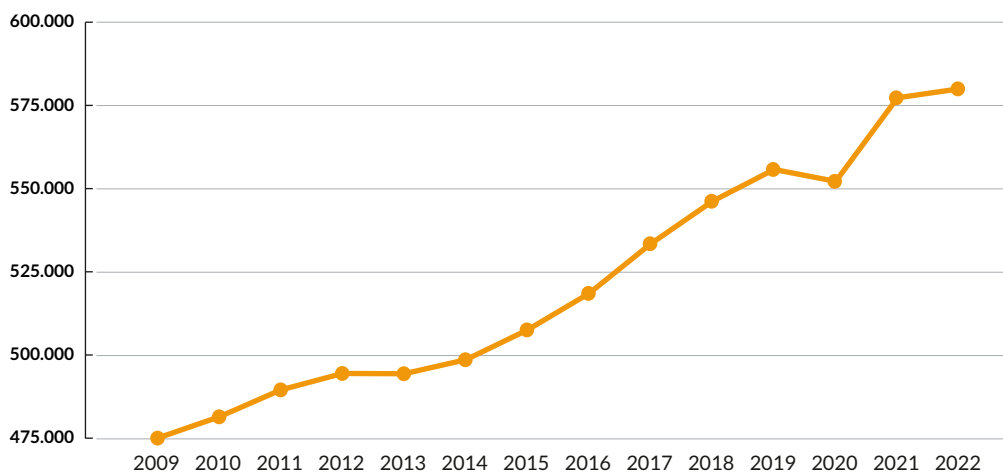
Worum es geht

Herausforderungen für eine Wachstumsbranche

- Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist nach Umsatz betrachtet der viertgrößte Industriezweig in Deutschland. Seit Mitte der 2000er Jahre hat die Beschäftigung in dieser Branche kontinuierlich zugenommen und erreichte ca. 580.000 Beschäftigte im Jahr 2022 (Angaben des statistischen Bundesamts).
- Dieser positive Beschäftigungstrend bringt zugleich für viele Unternehmen die Herausforderung, für offene Stellen geeignete Mitarbeitende zu finden. Auch wenn zuletzt die Zahl der offenen Stellen leicht gesunken ist, herrscht weiterhin ausgeprägter Arbeits- und Fachkräftemangel. Dies wird am starken Anstieg der Vakanzzeit (Dauer zwischen Stellenausschreibung und Besetzung) deutlich. Im März 2023 stieg die abgeschlossene Vakanzzeit in den Berufen der Ernährungs- und Genussmittelindustrie auf 212 Tage, ein Plus von 31,7 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat.
- Digitalisierung, Automatisierung sowie Energiewende und der Wandel der Kundenbedürfnisse verändern Geschäftsumfeld und -prozesse der Unternehmen. Dies hat spürbare Auswirkungen darauf, welche Kompetenzen von Beschäftigten erwartet werden.
- Für Unternehmen und Beschäftigte wird die kontinuierliche Weiterbildung wichtiger. Deswegen stellt sich Personal- und Weiterbildungsverantwortlichen die Frage, wie sich berufliche Profile verändern und welche Kompetenzen zu vermitteln sind, um die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und zu erhalten.

Anzahl der Beschäftigten in der Lebensmittelindustrie in Deutschland

In den Jahren 2009 bis 2022, Stand jeweils Ende September



Quelle: Statistisches Bundesamt, Statista 2023.

| BertelsmannStiftung

Wie verändern sich Kompetenzbedarfe und Berufe in der Nahrungsmittelindustrie?

In dieser Broschüre werden die zentralen Ergebnisse der Studie „Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie – Was Arbeitgeber suchen“ dargestellt ([Download](#))*.

Basierend auf einer Analyse von Online-Stellenanzeigen aus der Nahrungs- und Genussmittelindustrie wird gezeigt, wie sich Kompetenzen und Berufe in der Branche verändern. Die Ergebnisse erlauben Rückschlüsse darauf, welche neuen Anforderungen auf die Personalentwicklung und Weiterbildung sowie die Personalrekrutierung zukommen.

* Die Studie wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss (ANG) erstellt.

Studie basiert auf Big-Data-gestützter Analyse von Online-Stellenanzeigen

Schritte bei der Untersuchung der nachgefragten Berufe und Kompetenzen

1. Sammlung von Online-Stellenanzeigen:

Für die Erhebung der Kompetenzbedarfe wurden 376.000 Stellenanzeigen aus der Nahrungs- und Genussmittelindustrie genutzt, die im Zeitraum von 2014 bis 2021 veröffentlicht wurden. Hierzu wurde die DOSTA-Datenbank der Bertelsmann Stiftung genutzt, für die Stellenanzeigen nicht nur aus bekannten Online-Stellenanzeigenportalen wie Stepstone, Monster oder Indeed, sondern auch aus über 60.000 direkten Firmenwebsites und Zeitungen herangezogen wurden. Die methodische Vorgehensweise bei der Sammlung und Aufbereitung der Daten wird ausführlich beschrieben in der Studie „Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie – Was Arbeitgeber suchen“ ([Download](#)), S. 5ff.

2. Auswahl der zu analysierenden Berufen

Grundlage für die Auswertung der in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie geforderten Kompetenzen ist der Fokus auf die relevanten Berufe. Dazu haben die ANG und Praxisvertreter:innen 29 für die Branche besonders wichtigen Berufe ausgewählt und in folgende Kategorien unterteilt:

Ernährungstypische Berufe werden nur in der Branche nachgefragt.

Naturwissenschaftliche und technische Berufe werden in der Branche und darüber hinaus nachgefragt.

Kaufmännische Berufe werden in nahezu jeder Branche nachgefragt.

3. Algorithmusbasierte Extraktion von Kompetenzen und Fähigkeiten

Mit Hilfe eines Algorithmus wurden dann die in Stellenanzeigen gesuchten Kompetenzen für die ausgewählten Berufe extrahiert. Die Kompetenzen wurden den Kategorien Fach-, IT- und transversale Kompetenzen zugeordnet.

4. Darstellung der spezifischen Kompetenzbedarfe in Berufsprofilen

Die Entwicklung der Kompetenznachfrage für die ausgewählten Berufe wird in Form von Berufsprofilen dargestellt.

Ernährungstypische Berufe

- Bäcker:in
- Brauer:in und Mälzer:in
- Fachkraft Fruchtsafttechnik
- Fachkraft Lebensmitteltechnik
- Fleischer:in
- Koch/Köchin
- Konditor:in
- Industriemeister:in Lebensmittel
- Lebensmittelchemiker:in
- Lebensmitteltechnologie/-technologin
- Milchtechnologie/-technologin
- Ökotrophologe/Ökotrophologin
- Süßwarentechnologie/-technologin
- Techniker:in Lebensmitteltechnik
- Verfahrenstechnologie/-technologin Mühlen- und Getreidewirtschaft

Naturwissenschaftliche und technische Berufe

- Biologielaborant:in
- Chemielaborant:in
- Data Analyst / Data Scientist / Data Engineer
- Elektroniker:in Automatisierungstechnik
- Fachinformatiker:in
- Fachkraft Lagerlogistik
- Industriemechaniker:in
- IT-Systemadministrator:in Maschinen- und Anlagenführer:in Lebensmitteltechnik
- Mechatroniker:in

Kaufmännische Berufe

- Digital-Brand-Manager:in
- Industriekaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau Büromanagement
- Kaufmann/-frau Spedition und Logistik



Ihr Profil (Auszug aus einer Stellenanzeige)

Sie haben eine abgeschlossene Berufsausbildung als Maschinen- und Anlagenführer, alternativ im technischen Bereich, auch gern als Berufseinsteiger. Zudem bringen sie erste **Erfahrungen im Umgang mit Maschinen und Anlagen** im Lebensmittelbereich mit. Eine selbstständige, sorgfältige und **strukturierte Arbeitsweise** zählt zu Ihren Stärken. Im **Umgang mit der EDV sind Sie sicher**. Die Arbeit im 3-Schicht-System stellt für Sie kein Problem dar. Eine hohe **Team- und Kommunikationsfähigkeit** und die Bereitschaft zur Weiterbildung runden Ihr Profil ab.



Extraktion folgender Kompetenzen

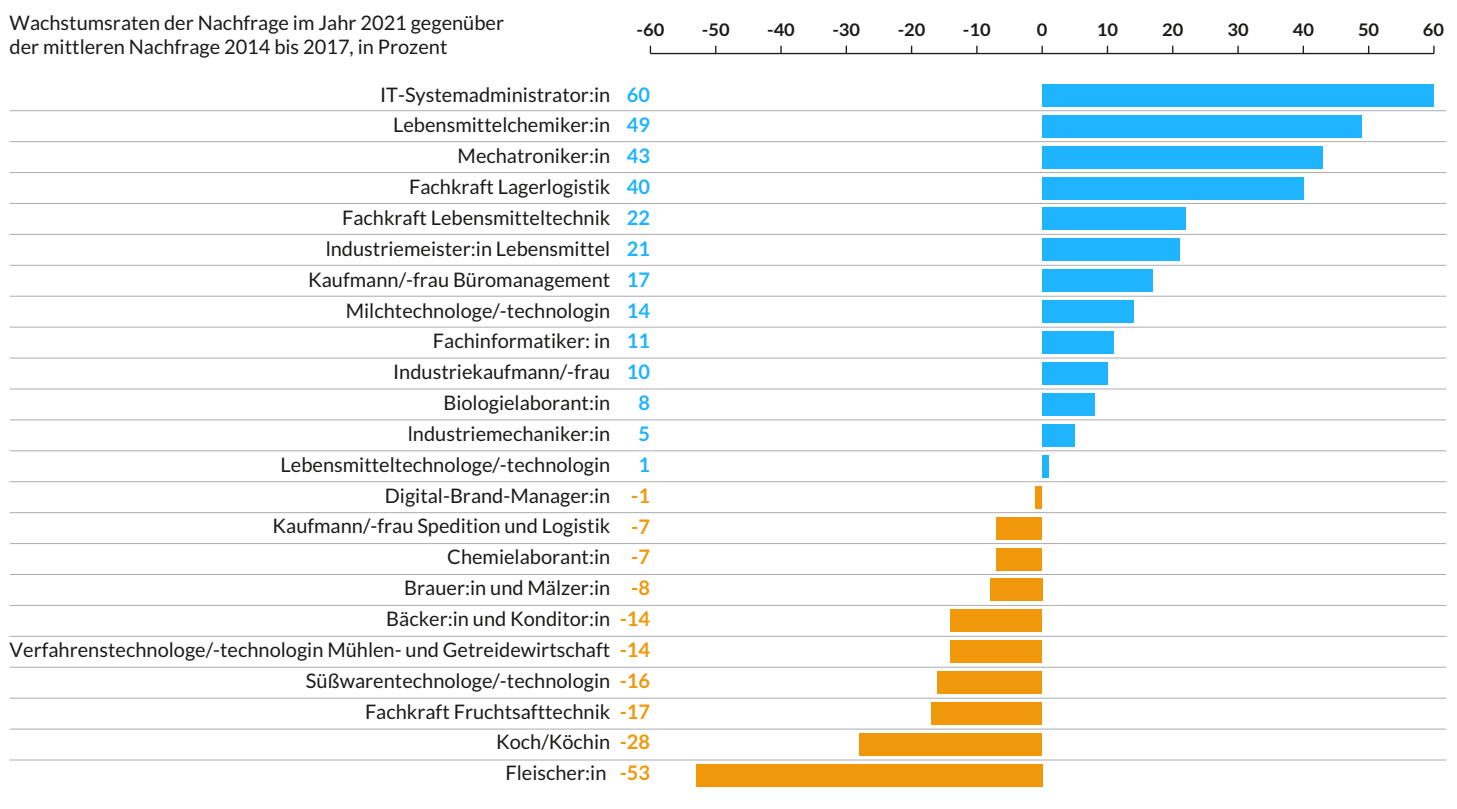
- ✓ **Erfahrungen im Umgang mit Maschinen und Anlagen**
- ✓ **strukturierte Arbeitsweise**
- ✓ **sicherer Umgang mit der EDV**
- ✓ **Team- und Kommunikationsfähigkeit**

Die Nachfrage nach Berufen in der Ernährungsindustrie verändert sich – mehr Technik, weniger Handwerk

Welche Berufe werden von Arbeitgebern in der Ernährungsindustrie vermehrt gesucht? Wo geht die Nachfrage zurück?

Die Analyse von Online-Stellenanzeigen, die im Zeitraum von 2014 bis 2021 veröffentlicht wurden, ermöglicht es, die Entwicklung der Nachfrage nach einzelnen Berufen im zeitlichen Vergleich zu beobachten.

Nachfrage nach ausgewählten Berufsbezeichnungen



Quelle: Bertelsmann Stiftung | DOSTA 2022; eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

Die Nachfrage nach Spezialisten aus IT und Technik ist gestiegen

Die Nachfrage nach IT-Systemadministrator:innen hat in der Branche über einen Zeitraum von sieben Jahren um 60 Prozent zugenommen. Stark gewachsen ist auch die Nachfrage nach Lebensmittelchemiker:innen (+49 Prozent) und Mechatroniker:innen (+ 43 Prozent). Dahinter folgen die Fachkraft für Lagerlogistik mit einem Plus von 40 Prozent.

Zurückgegangen ist dagegen das Interesse an den klassischen Berufen. So ging die Nachfrage nach Koch/Köchin um -28 Prozent zurück. Besonders ausgeprägt ist der Rückgang der Nachfrage nach Bewerber:innen mit der Qualifikation Fleischer:in mit -53 Prozent. Aber auch Fachkräfte – Fruchtsafttechnik oder Bäcker:innen und Konditor:innen wurden im Jahr 2021 weniger gesucht als im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2017.

Diese Entwicklungen sind vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung der Produktion in der Lebensmittelindustrie zu verstehen. Hingegen verlieren Berufe, in denen manuelle Tätigkeiten im Vordergrund stehen, an Bedeutung. Zugleich zeigt sich, dass sich geänderte Ernährungsgewohnheiten wie beispielsweise der zurückgehende Fleischkonsum in Deutschland auch auf die Nachfrage nach Fleischer:innen auswirken.

Der Blick auf die spezifische Kompetenznachfrage einzelner Berufe wird möglich

23 der am häufigsten nachgefragte Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie wurden analysiert und die Ergebnisse in Form von Berufsprofilen dokumentiert. Wie die Kompetenznachfrage im Detail untersucht werden kann, wird exemplarisch für den Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik* dargestellt.

Berufsprofile mit detaillierten Auswertungen der spezifischen Kompetenznachfrage für 12 ernährungstypische Berufe, 7 naturwissenschaftliche und technische Berufe und 4 kaufmännische Berufe aus der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sind dokumentiert im Anhang Berufsprofile zur Studie „Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie“ ([Download](#)).

Bei der Analyse wird zwischen Fach-, IT- und transversalen Kompetenzen unterschieden.

Beispiel: Kompetenzbedarfe für den Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik*

Nachgefrage Fachkompetenzen

Die Auswertung mit Blick auf fachliche Kompetenzen zeigt, dass beispielsweise „Hygiene“ in knapp 26 Prozent aller Stellenausschreibungen für diesen Beruf nachgefragt wird. Die große Bedeutung der Lebensmittelhygiene, deren Einhaltung zum Aufgabenbereich dieses Berufs zählt, zeigt sich entsprechend auch in den Stellenausschreibungen. Auch die übrigen nachgefragten Kompetenzen entsprechen dem Berufsbild.

Nachgefragte IT-Kompetenzen

Fachkräfte für Lebensmitteltechnik organisieren Herstellungsprozesse und überwachen Produktionsabläufe. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung werden von der *Fachkraft – Lebensmitteltechnik* auch grundlegende IT-Kompetenzen erwartet. So wird der Umgang mit Microsoft-Office in 10 Prozent der Stellenausschreibungen für diesen Beruf erwartet. Kenntnisse der SAP-Programme, die zur Herstellungsplanung genutzt werden, werden auch vergleichsweise häufig nachgefragt.

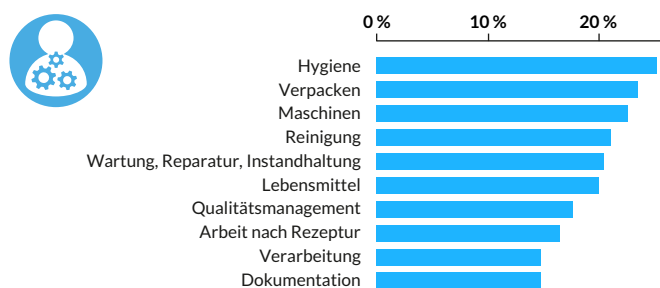
Nachgefragte transversale Kompetenzen

Transversale Kompetenzen – dies sind überfachliche Kompetenzen, die auch in anderen Berufen zum Tragen kommen – spielen in diesem Beruf eine sehr bedeutende Rolle. Dies zeigt sich auch an der Häufigkeit ihrer Nennungen in Stellenausschreibungen, in denen ihre Werte die der Fach- und IT-Kompetenzen weit übertreffen. So werden „Einsatzbereitschaft“ in zwei Drittel (67 Prozent) und „Teamfähigkeit“ in 65 Prozent der Stellenausschreibungen für den Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik* erwartet. Auch „Qualitätsbewusstsein“ wird in fast jeder zweiten Stellenausschreibung nachgefragt.

Fachkraft – Lebensmitteltechnik

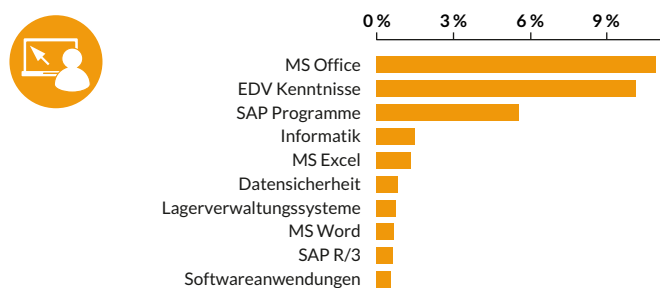


Am häufigsten nachgefragte Fachkompetenzen beim Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik*



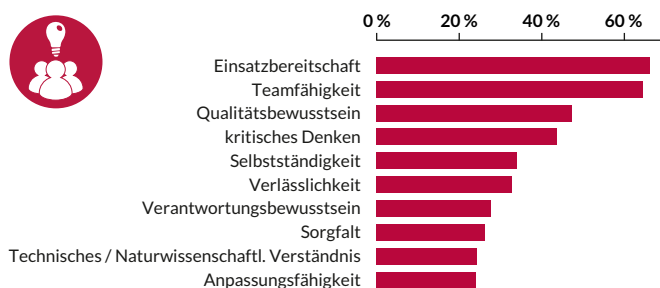
Quelle: Anhang Berufsprofile, Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, S. 16.

Am häufigsten nachgefragte IT-Kompetenzen beim Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik*



Quelle: Anhang Berufsprofile, Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, S. 17.

Am häufigsten nachgefragte transversale Kompetenzen beim Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik*



Quelle: Anhang Berufsprofile, Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, S. 18.

Entwicklungen im Zeitverlauf und Unterschiede zwischen Berufen werden sichtbar

Zeitliche Entwicklung der Nachfrage am Beispiel der Fachkompetenzen für die *Fachkraft – Lebensmitteltechnik*

Bei diesem Beruf lässt sich eine wachsende Bedeutung von spezifischen Kenntnissen beobachten, die für die Steuerung und Optimierung von Produktionsprozessen wichtig sind. Beispielsweise zeigt sich, dass die Kompetenz „Prozessoptimierung“, die im Jahr 2018 nur in 0,4 Prozent aller Stellenanzeigen für diesen Beruf gefordert wurde, im Jahr 2021 in 3,4 Prozent der Stellenanzeigen gesucht wird. Eine wachsende Nachfrage zeigt sich auch bei Themen wie „Enterprise Resource Planning“ und „Fehlerbehandlung“.

Diese Abbildungen zur zeitlichen Entwicklung der Nachfrage für die 5 Kompetenzen mit den größten Wachstumsraten im Bereich der Fach-, IT- und transversale Kompetenzen sind ebenfalls im Anhang Berufsprofile für die ausgewählten Berufe zu finden ([Download](#)).

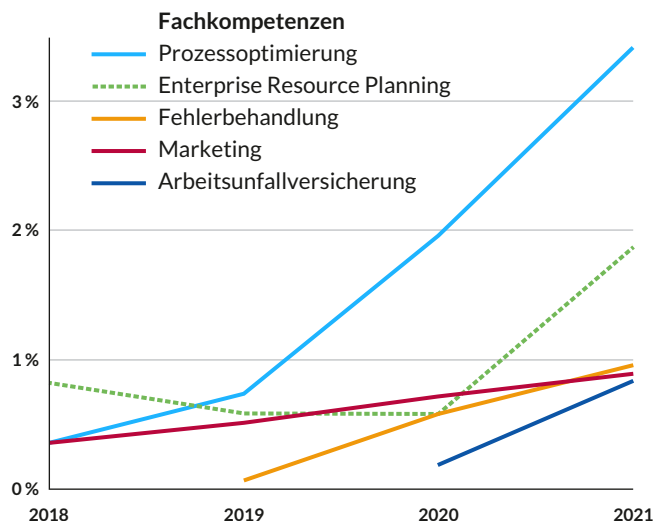
Unterschiedliche Entwicklungen zwischen einzelnen Berufen können verglichen werden

Die oben dargestellte Entwicklung der Kompetenznachfrage bei der *Fachkraft – Lebensmitteltechnik* kann mit der Entwicklung in anderen Berufen verglichen werden.

Stellt man beispielsweise einen Vergleich mit dem Beruf *Industriekaufmann/-frau* an, so zeigen sich beim Blick auf die Entwicklung der Nachfrage nach Fachkompetenzen für diesen kaufmännischen Beruf doch deutliche Unterschiede darin, welche Fachkompetenzen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Beispielsweise ist zu sehen, dass der Suche nach digitalen Kompetenzen eine höhere Aufmerksamkeit in den Stellenanzeigen für Kaufleute zukommt. Während im Jahr 2018 nur in 1 Prozent aller Stellenanzeigen für Industriekaufleute Kompetenzen im Bereich der „Datenverarbeitung“ gefordert wurde, ist dies im Jahr 2021 in 5 Prozent aller Stellenanzeigen der Fall. Weitere vermehrt nachgefragte Fachkompetenzen sind beispielsweise „Digitalisierung“ und „Kundenbeziehungsmanagement“.

Dieser Vergleich verdeutlicht, dass eine differenzierte Betrachtung von Entwicklungen bei einzelnen Berufsbildern lohnenswert ist, um übergeordnete Trends und zugleich die spezifischen Auswirkungen auf einzelne Berufsbilder zu beobachten.

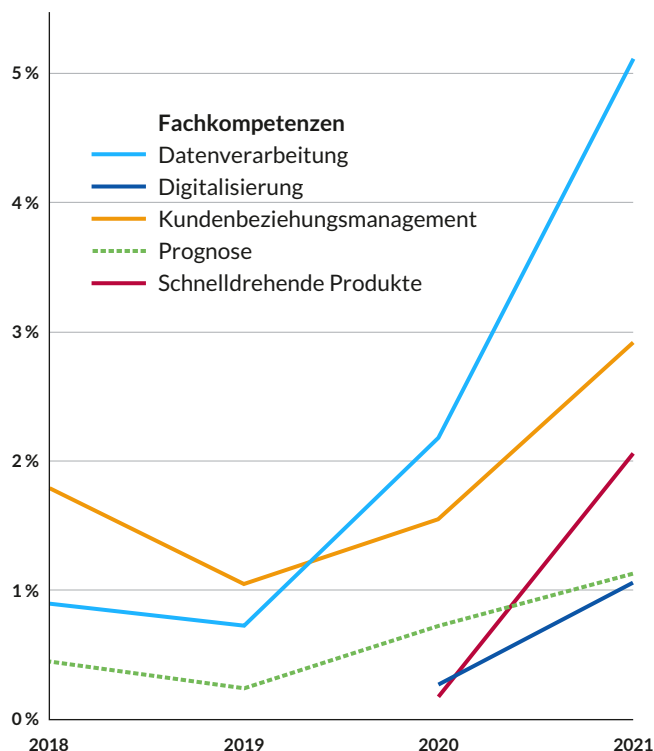
Entwicklung der Nachfrage nach Fachkompetenzen für den Beruf *Fachkraft – Lebensmitteltechnik* im Zeitablauf



Dargestellt sind die Kompetenzen mit den größten relativen Wachstumsraten.

Quelle: Anhang Berufsprofile, Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, S. 17.

Entwicklung der Nachfrage nach Fachkompetenzen für den Beruf *Industriekaufmann/-frau*



Quelle: Anhang Berufsprofile, Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, S. 85.

Unterschiedliche Bedeutung der Kompetenzarten beim Vergleich der Berufe

Anzahl nachgefragter Kompetenzen variiert mit dem beruflichen Anforderungsniveau

Tendenziell wird ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der gesuchten Fach- und IT-Kompetenzen sowie der Anzahl der transversalen Kompetenzen in einer Stellenanzeige in Abhängigkeit vom beruflichen Anforderungsniveau sichtbar. So werden in einer Stellenanzeige für akademisch ausgebildete Lebensmittelchemiker durchschnittlich 12,6 Fach- und IT-Kompetenzen neben 11,6 transversalen Kompetenzen nachgefragt. Dagegen enthalten Stellenanzeigen beispielsweise für Bäcker:in und Konditor:in im Schnitt nur die Hälfte dieser Anzahl – die Relation zwischen einerseits Fach- und IT-Kompetenzen und andererseits transversalen Kompetenzen ist jedoch vergleichbar.

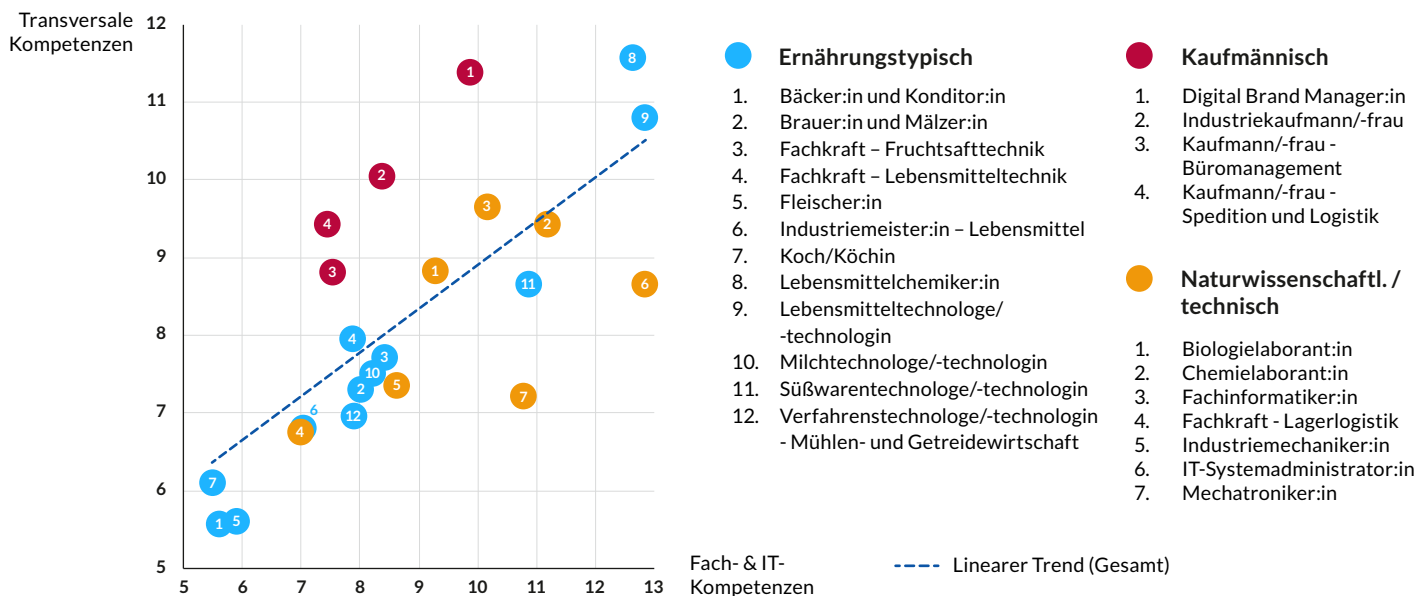
Diese quantitativen Unterschiede der nachgefragten Kompetenzen erscheinen plausibel vor dem Hintergrund, dass beispielsweise Lebensmittelchemiker:in eine komplexe Spezialistentätigkeit darstellt, die ein höheres Anforderungsniveau als das Berufsbild eines Bäcker:in und Konditor:in hat.

Transversale Kompetenzen vor allem bei kaufmännischen Berufen wichtig

Auffällig ist auch folgender Unterschied: In naturwissenschaftlichen und technischen Berufen werden tendenziell mehr Fach- und IT-Kompetenzen als in ernährungstypischen und kaufmännischen Berufen gesucht. Bei kaufmännischen Berufen hingegen haben transversale Kompetenzen ein vergleichsweise höheres Gewicht.

Häufigkeit und Relation der nachgefragten Kompetenzen unterscheiden sich bei den Berufen in der Ernährungsindustrie

Nachgefragte Fach- und IT-Kompetenzen (X-Achse) sowie transversale Kompetenzen (Y-Achse) im Jahr 2021



Quelle: Bertelsmann Stiftung | DOSTA 2022; eigene Darstellung.


Nachhaltigkeit und Umweltschutz gewinnen berufsübergreifend an Bedeutung

Betrachtet man übergreifend alle untersuchten Berufe in der Ernährungsindustrie, dann zeigen sich deutliche Muster bei der Entwicklung der Kompetenznachfrage. Kompetenzen mit den größten Wachstumsraten im zeitlichen Vergleich sind Fachkompetenzen zum Thema „Nachhaltigkeit“ (in 26% der untersuchten Berufe) und „Umweltschutz“ (13% der untersuchten Berufe).

Diese erhöhte Nachfrage in Stellenanzeigen der Ernährungsindustrie ist möglicherweise ein Indiz dafür, dass sich Herausforderungen, die sich aufgrund der Dekarbonisierung und der damit verbundenen Transformation der Wirtschaft ergeben, von den Unternehmen aufgegriffen und hierfür die erforderlichen Kompetenzen gesucht werden.


Empfehlungen für die Praxis

Für Verantwortliche im Bereich der betrieblichen Personalarbeit lassen sich aus der Analyse wichtige Impulse und Erkenntnisse ableiten.



Impulse für die Personalrekrutierung


- Die Analyse der sich verändernden Nachfrage nach einzelnen Berufen gibt Hinweise darauf, welche Berufe besonders gefragt sind. Wenn die Nachfrage nach Fachkräften im IT-Bereich wächst, intensiviert sich der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt weiter. Dies erfordert zusätzliche Anstrengungen bei der Rekrutierung, aber auch bei der Bindung eigener Mitarbeiter:innen.
- Der Blick auf einzelne Berufsprofile gibt eine Orientierung dazu, welche Kompetenzanforderungen andere Arbeitgeber haben. Diese Informationen helfen besser einzuschätzen, welche Anforderungen in Stellenausschreibungen „marktüblich“ formuliert werden können.



Impulse für die Personalentwicklung

- Die Studienergebnisse geben eine Orientierung für die Weiterbildungsplanung: Für einzelne Berufsgruppen wird detailliert dargestellt, welche Anforderungen an fachliche, transversale und IT-Kompetenzen gestellt werden. Diese Auswertungen, kombiniert mit hierzu passenden Weiterbildungsangeboten, können als Grundlage für Personalentwicklungsgespräche mit den Mitarbeitenden genutzt werden.
- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels können Personalverantwortliche die Studienergebnisse dazu nutzen, an- und ungelernte Arbeitskräfte dabei zu unterstützen, sich zu einer Fachkraft weiterzuentwickeln. Dieser Personenkreis kann beispielsweise mit Teilqualifikationen Schritt für Schritt den Berufsabschluss *Fachkraft für Lebensmitteltechnik* erwerben.

Für Akteure in Weiterbildungsorganisationen und in den Arbeitsagenturen eröffnen sich neue Informationsmöglichkeiten.



Impulse für Weiterbildungsanbieter und Arbeitsagenturen

- Die Auswertung zur Veränderung der Nachfrage nach einzelnen Berufsbezeichnungen gibt Hinweise darauf, für welche Berufe Aus- und Weiterbildungsangebote tendenziell stärker oder vermindert nachgefragt werden.
- Die Auswertung der Kompetenznachfrage für einzelne Berufsprofile schafft eine detailliertere Informationsbasis dazu, welche spezifischen Fort- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigten in den Unternehmen interessant sein könnten.
- Ergänzend können Informationen des JOBMONITOR der Bertelsmann Stiftung (<https://jobmonitor.de>) genutzt werden, um sich kontinuierlich ein Bild davon zu verschaffen, welche Jobs, Skills und Teilqualifikationen in einzelnen Regionen nachgefragt werden.

Quellen und weiterführende Literatur

Elles, Anselm; Bestek, Dirk; Sabet, Stefanie und Richmann, Stefan (2021): „HR Trends 2021 in der Food and Consumption Value Chain“, Berlin, Bonn.

ESCO (2022): „Europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe, ESCO v1.1.0“. <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill> (Download 9. März 2022).

Flake, Regina; Goecke, Henry; Hickmann, Helen; Mertens, Armin; Schirner, Sebastian und Seyda, Susanne (2020): „Identifizierung von beruflichen Übergangspfaden in der Automobil- und Zuliefererindustrie in Baden-Württemberg“, Gutachten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Köln. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufliche-uebergangspfade-in-der-automobil-und-zuliefererindustrie-in-baden-wuerttemberg>

Mertens, Armin; Burstedde, Alexander; Goecke, Henry; Metzler, Christoph und Nicole Sträfling (2023): „Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie – Was Arbeitgeber suchen.“ Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/kompetenzen-und-berufe-in-der-nahrungs-und-genussmittelindustrie>

Mertens, Armin; Burstedde, Alexander; Goecke, Henry; Metzler, Christoph und Nicole Sträfling (2023): „Anhang Berufsprofile zur Studie: Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie – Was Arbeitgeber suchen.“ Gütersloh. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/anhang-berufsprofile-kompetenzen-und-berufe-in-der-nahrungs-und-genussmittelindustrie>

Scharnhorst, Ursula (2021): „Transversale Kompetenzen – notwendig, erwünscht und schwierig zu erreichen“. BWP (1), S. 18–23.

Schinkels, Pauline (2022): „Die KI-Backstube“. Handelsblatt, 22. März 2022.

Stops, Michael; Bächmann, Ann-Christin; Glassner, Ralf; Janser, Markus; Matthes, Britta; Metzger, Linda-Jeanette; Müller, Christoph und Seitz, Joachim (2021): „Extracting Skill Requirements from Job Ads. The „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“. IAB-Forschungsbericht (7).

Textkernel (2022): „Durch Skill-Management bessere Entscheidungen treffen“. <https://www.textkernel.com/de/skills/> (Download 9. März 2022).

„Kompetenzen und Berufe in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie“

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh 2023

Studie



Anhang Berufsprofile zur Studie



Herausgeber

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

André Schleiter

Gestaltung

Markus Diekmann

Bildnachweis

© mauritius images /
Image Source / Monty Rakusen (Seite 1)
© industrieblick –
stock.adobe.com (Seite 5)



DOI 10.11586/2023029

ID_1491

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Deutschland
+49 5241 81-0

André Schleiter

Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
+49 5241 8181262
andre.schleiter@bertelsmann-stiftung.de

Eric Thode

Senior Advisor
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
+49 5241 8181581
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

[www.bertelsmann-stiftung.de/de/
unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel](http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel)