

# Regional und überregional *präsent*

Die Fürst Wallerstein Forstbetriebe sind ein Vorbild im Bereich Ausbildung von ForstwirtInnen. Geschäftsführer Christian Wippermann über Motivation des Nachwuchses und seine eigene.

## **Sie gelten als besonders erfolgreich im Anwerben neuer Auszubildender. Was machen Sie besser als andere?**

Das ist schwer zu sagen, da ich nicht weiß, was die anderen machen. Ich kann nur für uns sprechen. Ich denke, was wir gut machen, ist, dass wir in der Region präsent sind. Wir sind etwa im Kontakt mit Schulen und bieten aktiv Praktika im Forstbetrieb an.

Wir gehen auch auf Ausbildungsmessen hier in der Gegend. Dort ist das Feedback nicht so konkret, aber einige lernen so überhaupt den Beruf erst kennen. Darüber hinaus ergibt sich auch vieles über Mundpropaganda, weil wir schon seit Langem ausbilden.

Schließlich haben wir eine breite Social-Media-Präsenz. Das hilft regional, aber insbesondere auch

überregional. Wir hatten daher auch schon Auszubildende, die aus einer Entfernung von 200–300 Kilometern kommen. Zurzeit haben wir fünf Auszubildende, darunter eine Frau. Zum nächsten Jahr bekommen wir vier neue, darunter sind zwei Frauen.

## **Angenommen, eine oder ein Auszubildender, der/die gerade einige Monate frisch im Betrieb ist, meldet sich bei Ihnen, um zu erklären, wie überfordert er/sie ist. Wie reagieren Sie?**

Wir hatten diese Situation noch nicht. Wir versuchen im Vorfeld, die Personen gut auszuwählen. Wir führen Auswahlgespräche und lassen Interessenten eine Woche lang Probe arbeiten. Wenn ein solches oder ein ähnliches Problem aber doch einmal vorkommen sollte, würden wir versuchen, individuelle Gespräche zu führen. Erst mal über die Ausbilder, die Forstwirtschaftsmeister, gegebenenfalls auch über die Berufsschule.

## **Wie kann ich mir den Alltag der Azubis im Betrieb konkret vorstellen? Ist das bei Ihnen Teamarbeit?**

Die Azubis sind Teil des Gesamtteams. Wir binden die Auszubildendenrotte gezielt ein und erreichen damit, sie so schnell wie möglich in den betrieblichen Alltag zu integrieren. Etwa, indem wir eigenverantwortlich Projekte übergeben – soweit es die Sicherheitsbestimmungen zulassen. Ich habe den Eindruck, das bringt den Azubis Abwechslung und motiviert sie.

## **Gibt es Schwerpunkte, die Sie besonders im Fokus haben – wenn ja, warum?**

Wir versuchen, die Vielfalt der Forstwirtschaft herauszustellen – ohne aus dem Auge zu verlieren, dass wir ein Erwerbsforstbetrieb sind.

## **Interesse wecken ist der erste Schritt. Wie halten Sie Ihren Nachwuchs?**

Wir bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an. Wir haben zum Beispiel zwei ehemalige Azubis, die ein duales Studium aufgenommen haben. Forstwirt bleibt eine Tätigkeit, die bei Wind und Wetter zu leisten ist. Das kann im Sommer wie im Winter hart sein. Wir bemühen uns, durch eine familiäre Atmosphäre und ein gutes Betriebsklima die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden. Es gibt aber natürlich immer wieder welche, die gehen wollen. Denen halten wir die Türen offen. Gern dürfen sie zurückkehren, das ist alles schon vorge-



Erfolgreiche  
Azubis 2023

kommen. Kurz: Der Beruf ist beliebt, aber es gibt auch viel Bewegung und wir müssen uns darauf einstellen.

## Wo sehen Sie Schwierigkeiten bei der Personalsuche?

Wir haben eine Stammmannschaft an Forstwirten. Es bleibt eine Daueraufgabe, dieses Team regelmäßig zu verjüngen, auch durch Anwerbung von Forstwirten auf dem Arbeitsmarkt. Insofern ist die Ausbildung auch von großer Relevanz. Einige Azubis sagen beispielsweise schon beim Einstellungsgespräch, dass sie sich weiterqualifizieren wollen. Wir versuchen, darauf einzugehen und den Beruf Forstwirt bei uns attraktiv zu gestalten. Ein Mitarbeiter macht beispielsweise gerade einen Kletterkurs, andere wollen einen Jagdschein machen oder bei uns nach Feierabend auf die Jagd gehen.

## Was raten Sie anderen Betrieben, die Probleme haben, ausreichend Nachwuchs zu finden?

Ich denke, die Grundsatzentscheidung ist, ob der Betrieb Ressourcen in die Ausbildung investieren

will oder nicht. Denn die Ausbildung bindet erhebliche Ressourcen, sie kostet Zeit und Kraft. Neben der eigentlichen fachlichen Ausbildung steht viel organisatorische Arbeit. Wir sorgen für Werkzeug, Kleidung, Fahrzeuge, organisieren Logistik und Unterbringung. Aber für uns lohnt es sich. Wir sehen die Auszubildenden als eine große Bereicherung im Betrieb. Wir halten unser Wissen, unsere Fertigkeiten und unsere Kommunikation ganz automatisch auf dem aktuellen Stand. Das hält die Organisation frisch und beweglich. Und macht schlicht viel Freude.

## Der Interviewpartner

Dr. Christian Wippermann, Geschäftsführer bei den Fürst Wallerstein Unternehmen, ist zuständig für die Fürst Wallerstein Forstbetriebe, die sich um einen Gutteil des Nördlinger Rieses in Bayern und Baden-Württemberg erstrecken. ■



Team der Fürst Wallerstein Forstbetriebe bei der Ausbildung: Revierleiter Franz-Josef Ruppert, Forstwirtschaftsmeister und Ausbilder Roland Ott, Forstwirt Florian Ott mit dem Azubi-Jahrgang 2023