

Ausführliche Zusammenfassung des Generationen-Forums

Helden und ihre Kinder - Herausforderungen beim Generationen-Übergang in Pionierunternehmen

am 01. Mai 2018, 14-16 Uhr in der Kunsttenne in Herrmannsdorf

Ansprache von Karl Ludwig Schweisfurth

Selbstvertrauen geben

Karl Ludwig Schweisfurth, Jahrgang 1930, nennt sich selbst „Der Alte“ von Herrmannsdorf. Er beginnt mit der Geschichte, wie er unmittelbar nach dem Krieg von seinem Vater einen Lehrvertrag als Metzger in die Hand bekommt, den er unterschreibt. Sein Vater möchte, dass er das Metzgerhandwerk gründlich lerne und er habe ihn dabei liebevoll an die Hand genommen und ihn immer wieder auf Wanderschaft geschickt. Die letzte Station waren die Stock Yards von Chicago.

Er stand damals in den 50er Jahren zum ersten Mal an einem Fließband und war als junger Mensch unglaublich fasziniert von diesem Fortschritt. Er kam mit Plänen im Kopf nach Hause. Sein Vater, der ein neugieriger Mann war, hörte sich das genau an und forderte ihn auf, seine Pläne umzusetzen. Die Bedenken des Jungen, das mit 25 doch nicht zu können, erwiderte der Vater mit dem berühmten Satz: „Junge du kannst das, streng dich an, dann schaffst du das und wenn es nötig ist, dann helfe ich dir!“

„Ich habe später erst begriffen, was das bedeutet, dass der Alte, der sonst alles besser weiß, seinem Jungen eine solche Aufgabe zugetraut hat. Ich habe begriffen, dass er damit dem Jungen ein Selbstbewusstsein gegeben hat. Ja, das hatte nichts mit Überheblichkeit oder Eitelkeit zu tun, sondern mit Selbstbewusstsein. Ich habe mich damals an die Arbeit gemacht, zweimal musste mein Vater mir aus der Patsche helfen, aber nach zwei Jahren stand dann die modernste Fleischwarenfabrik von ganz Europa da.“

Karl Ludwig Schweisfurth hat aus dieser persönlichen Erfahrung gelernt, wie wichtig es ist, den jungen Leuten genügend Selbstvertrauen zu geben. Immer wieder sagte er zu seinen Kindern und Enkelkindern den berühmten Satz, den er selbst von seinem Vater gehört hat. „Das ist eine Grundhaltung im Leben, die ich nur dringend empfehlen kann, den Jungen Selbstvertrauen zu geben, das sie in ihrem Leben so dringend brauchen.“

Sich der geistigen Grundwerte besinnen, die übergeben werden

Das Weitergeben in die nächste Generation werde, so Karl Ludwig Schweisfurth, meistens zu spät gemacht. „Entscheidend bei Generationen Übergaben ist es, sich bewusst zu sein, dass es nicht nur darum geht, Vermögenswerte oder Entscheidungsbefugnisse auf die nächste Generation zu übertragen, sondern dass mit dem Generationen Wechsel auch geistige und ethische Grundwerte übergeben werden, die einfach dazugehören.“

Er rät dringend dazu, einen solchen Generationenübergang zum Anlass zu nehmen, über die geistigen Grundlagen nachzudenken, falls das nicht schon früher passiert sei.

„Sich hinzusetzen und nachzudenken, sich zu überlegen, was sind denn unsere geistigen und ethischen Grundwerte. Wenn man Lebensmittel herstellt, sind diese besonders wichtig. Wir nutzen die Natur und wandeln Tiere in Lebensmittel um, die Leben vermitteln sollen. Ohne geistige und ethische Grundwerte ist der Beliebigkeit Tür und Tor geöffnet. Erst wenn man geistige und ethische Grundwerte hat, weiß man, was man nicht tun darf und dann weiß man sehr viel leichter, was man tun darf oder sogar tun muss. In unserem Falle wollen wir achtsam Lebensmittel erzeugen, die Mittel zum Leben sind.“

Am Ende bringt Karl Ludwig Schweisfurth zum Ausdruck, wie glücklich und stolz er sei, dass er diesen Generationenwechsel zwischen seinem Sohn und seiner Enkeltochter noch miterleben

kann und er wiederholt, was er bereits im Rahmen einer großen Betriebsversammlung tat: er erteilt den jungen Leuten seinen Segen.

Gesprächsrunde mit Dr. Franz und Johannes Ehrnsperger, Neumarkter Lammsbräu, Karl und Sophie Schweisfurth mit Mathias Stinglwagner und Johannes Lober, Institut für Leadership und Philosophie.

Moderation: Anne Baumann, Assoziation ökologischer Lebensmittelhersteller.

Anne Baumann leitet zur Gesprächsrunde über mit einem Satz, den Karl Schweisfurth zu seinem Vater vor ca. 40 Jahren sagte, als er sich weigerte den riesigen Fleischwarenkonzern zu übernehmen: „Vater, ich habe in meinem Leben etwas anderes vor als du. Ich werde Bauer!“ Und er lernte Landwirtschaft und studierte Agrarwissenschaften.

Die Übergaben in Herrmannsdorf – erst einmal seinen eigenen Weg gehen

Der Weg nach Herrmannsdorf war für Karl Schweisfurth ein langer Weg. „Aber Umwege führen ja bekanntlich auch zum Ziel. Zuerst ging ich meinen eigenen Weg, weg von Herta, ich beobachtete alles und als der Wandel vom Vater stattgefunden hat, habe ich gedacht, ja das ist interessant, da schaue ich mal.“

Auch Sophie Schweisfurth wollte ursprünglich erst mal ihren eigenen Weg gehen, zwar nachhaltig, aber auf keinen Fall in der Lebensmittelbranche. Sie studierte in München internationale Wirtschaftskommunikation und in Oxford European Business, Culture and Languages. Sie erinnert sich an den Satz, den ihr Opa ihr immer wieder gesagt hat. „Überlege dir wirklich gut, what do you really really want in your life.“ Das hat sie dann auch immer wieder getan.

Auf Anraten ihres Großvaters hatte sie ja bereits nach dem Abitur einige Monate in Herrmannsdorf gearbeitet in allen Werkstätten und in Filialen. Und die Idee von Herrmannsdorf hat sie ja sozusagen in Glonn mit der Muttermilch aufgesogen.

So fragte sie, nachdem sie als rechte Hand des Geschäftsführers vier Jahre lang beim Aufbau eines Unternehmens mitgewirkt hatte, das Bioessen für Schulen und Kindergärten produzierte, vor zwei Jahren dann ihrem Onkel Karl, ob es denn bei den Herrmannsdorfern „ein Plätzchen“ für sie gebe. „Und heute sitze sie hier“.

Für Karl Schweisfurth kam diese Anfrage wie gerufen, denn er überlegte sich zu diesem Zeitpunkt bereits zusammen mit seiner Frau, dass er die Unternehmensverantwortung gerne weitergeben würde. „Für mich war es immer wichtig, dass es in der Familie weitergeht, denn nur so kann ich wirklich abgeben. Damit hat dann ein Prozess begonnen, der mit Höhen und Tiefen mit dem heutigen Tag zum krönenden Abschluss kommt. Meine Frau und ich haben in diesem Prozess Vertrauen bekommen, dass dieser Übergang gut gehen wird auch Dank des Instituts für Leadership und Philosophie. Sehr wichtig war dabei, dass wir der jungen Generation die Frage gestellt haben, wo die Reise hingeht. Wir haben dabei Vertrauen gewonnen, dass die Reise, die ihr euch vorstellt, in eine gute, richtige Richtung geht.“

Den Titel dieser Veranstaltung „Helden und ihre Kinder“ haben wir – so Karl Schweisfurth - darum gewählt: Mein Vater hatte vor 30 Jahren eine Idee in die Welt gesetzt, die heute wirklich wirkt. Ich habe meine Aufgabe gesehen, diese Idee auf den wirtschaftlichen Boden zu bringen, wirtschaftlich zu gestalten. Viel Neues musste ich eigentlich nicht erfinden. Diese aufgegangene Saat ist jetzt zu pflegen und in die neue Zeit zu bringen mit all den Herausforderungen, die jetzt da sind, ohne die Wurzeln abzuschneiden.“

Den guten Partner an der Seite – Unternehmensführung als Lebensmodell

Die Moderatorin lenkt das Gespräch darauf, dass es für das Führen eines Unternehmens sehr wichtig ist, einen guten Partner an seiner Seite zu haben, so wie man am Beispiel von Karl Schweisfurth und Dr. Franz Ehrnsperger sehen kann. Auf ihre Frage hin, schildert Mathias Stinglwagner, wie es dazu kam, dass er an der Seite seiner Frau im Unternehmen einsteigt.

Anfangs dachte er noch, dass er gerne mithilfe z.B. als professioneller Projektbegleiter den Prozess der Übergabe zu strukturieren, aber prinzipiell wollte er sich eher heraushalten. Erst im Laufe des Prozesses, der anfangs sehr offen war, reifte die gemeinsame Entscheidung, dass dieses Unternehmen ein „Lebensmodell“ ist, weil es eine Aufgabe ist, „die unser gemeinsames Leben wesentlich verändert und beeinflusst“. So entschieden sie beide, sich dieser Aufgabe gemeinsam anzunehmen. Ihre gemeinsame Tochter Maja war der Auslöser, dass sein Einstieg ins Unternehmen schneller ging.

Neumarkter Lammsbräu – die beiden Generationen

Neumarkter Lammsbräu ist seit 1800 in Familienbesitz und die Übergabe des Unternehmens von einer Generation in die nächste hat eine sehr lange Tradition und war nicht immer einfach. Franz Ehrnsperger berichtet, dass er nicht von Anfang an Ökologe war, denn schließlich hätten die Gymnasien seiner Zeit dazu keinen großen Beitrag geleistet. Sein Bewusstsein für die Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens ging einher mit dem beginnenden Konzentrationsprozess in der Brauereibranche und gerade da wollte er ein Zeichen setzen, um mit den Bauern wieder zusammen gemeinsam zu wirtschaften, so wie es früher üblich war. Nachhaltigkeit bedeutet für mich, mein Tun und Walten so zu gestalten, dass für die nächste Generation genug bleibt für ein gutes Leben.

Johannes Ehrnsperger ist Deutschlands bester Brauer, so leitet Anne Baumann zu Sohn Johannes über, der seinen Weg ins Unternehmen skizziert.

„Wenn man in einer Unternehmerfamilie aufwächst, das schwingt immer so mit, von Kindesbeinen an.“ Darum wollte Johannes nach dem Abitur seinen Berufsweg so gestalten, dass er langfristig in die Brauerei führen kann, jedoch zunächst auch eine Flexibilität ermöglicht. Er studierte zunächst Betriebswirtschaft. Danach war es ihm wichtig, wirklich praktisch Brauer und Mälzer zu lernen. Während seines vierjährigen Dualen Studiums in Freising erlebte er unmittelbar, dass Bier ein besonderes Produkt ist, um das sich die Geister streiten. Für ihn war das der letzte Funke, um zu sagen: „Ja, das ist das, was ich möchte, das ist die Zukunft für mich.“ Sehr dankbar ist Johannes dafür, dass im Unternehmen seit zehn Jahren Susanne Horn als engagierte erfolgreiche Geschäftsführerin wirkt, so dass er sich intensiv seiner Ausbildung widmen konnte und er sich jetzt seit dem Einstieg im Januar 2018 langsam an ihrer Seite einarbeiten kann.

Von der „Kunst, die Eltern zu enttäuschen“

Nach der anschaulichen Beschreibung dieser beiden Generationen Übergaben fragt Anne Baumann Johannes Lober vom Institut für Leadership und Philosophie, was er denn seiner Erfahrung nach für einen Übergabeprozesse empfehlen könne. Sie verweist auf das Buch von Prof. Bordt, dem Gründer des Instituts, mit dem Titel „Die Kunst, die Eltern zu enttäuschen“. Ist es das, was man bei einem Übergabeprozess braucht?

Johannes Lober präzisiert, was mit dem Titel des Buches gemeint ist, in dem es nicht um eine Aufforderung zum Enttäuschen der Eltern gehe, sondern um die Möglichkeit, auch Nein zu sagen, die für einen Übergabeprozess wichtig sei.

Für einen jungen Menschen, der vor der Frage steht, ob er den Weg ins eigene Unternehmen einschlagen soll, sei es wichtig, so Johannes Lober, sich genau zu überlegen, ob er sich dieser Aufgabe mit all den Verpflichtungen wirklich zu eigen machen möchte. In dieser Phase des Lebens gehe es für einen jungen Menschen tatsächlich „um die Kunst, genau hinzuhören, ob es da in diesen Erwartungen von der Familie auch die eigene Stimme gibt.“ Er sollte sich fragen, ob er das wirklich auch selbst möchte, ob es das Leben ist, das er sich vorstellen kann und das zu ihm passt. Sein Institut begleitet aus diesem Grund tatsächlich nur Anfragen von Unternehmen, in denen in diesem Übergabeprozess von beiden Seiten aus diese Offenheit möglich ist. „Es muss die Möglichkeit geben, für beide Seiten NEIN zu sagen.“ Die ältere kann sagen, das passt nicht, die Kompetenz ist nicht da, da habe ich kein Vertrauen und die jüngere Generation kann sagen, dass sie grundsätzlich oder vorerst diese Aufgabe nicht übernehmen möchte. In der Familie Schweisfurth war – so Johannes Lober – von Anfang an große Offenheit, „es war hart, aber ein

gesundes Klima, weil für beide Seiten klar war, was gegeben sein muss.“ Bei zwei Dritteln der Anfragen von Unternehmen müsse ihr Institut absagen, weil diese Grundvoraussetzungen nicht gegeben seien. In einem solchen Falle seien sie nicht die richtige Anlaufstelle.

Offene Gespräche - Gemeinsame Verantwortung für eine gemeinsame Sache

Viele offene Gespräche waren in diesem Prozess wichtig, so betonen auch die Beteiligten der Familie Schweisfurth. Nicht nur die moderierten Gespräche am „Verhandlungstisch“, sondern auch die regelmäßigen Treffen abends auf dem Sofa bei Brotzeit und Bier. Es ging dabei – so schildert Mathias Stinglwagner - anschaulich - um konkrete inhaltliche Anforderungen des Unternehmens, die auf langen Listen festgehalten wurden. Es ging um das Strukturieren des Prozesses, wer, wann was an wen abgibt und „wir haben uns dabei immer auch den Raum gegeben, die persönlichen Befindlichkeiten offen formulieren zu können“. Für Sophie Schweisfurth war es wichtig, auch die ganze Großfamilie Schweisfurth ehrlich und offen an dem Prozess teilhaben zu lassen. Nicht nur den Opa, auch die Kinder von Karl und Gudrun, sowie Sophies Vater, ihre Geschwister und Tante Anne wurden von Anfang an einbezogen.

Auf die Frage, ob es in den letzten Wochen auch einen Punkt gab, wo sie diese Entscheidung bereut haben, antwortet Sophie mit einer schönen Metapher, die ihr bei allem Gefühl der Aufregung immer wieder Mut und Zuversicht gegeben habe.

„Es ist eben ein Erbe, das wir antreten, das - wie man heute erleben kann - vielen Menschen wichtig ist. Mein Großvater hat den Samen gesät, mein Vater Georg, der in der ersten Zeit die Idee umgesetzt hat, hat den Setzling gehegt und gepflegt und dann ist es unter Karl in den letzten 22 Jahren zu einem richtigen Baum geworden. Und jetzt ist es an uns, diesen wetterfest zu machen, komme was wolle in der heutigen Zeit – das ist eine Herausforderung und eine Verantwortung, dessen sind wir uns bewusst, aber wir freuen uns darauf und haben gute Voraussetzungen: wahnsinnig viele tolle Mitarbeiter, die bereit sind mit uns den Weg zu gehen, und eine tolle Familie, die uns begleitet und hinter uns steht.“

Auch Johannes Ehrnsperger bringt zum Ausdruck, dass ihm neben der Gewissheit, gute Mitarbeiter im Unternehmen zu haben, der familiäre und partnerschaftliche Rückhalt die Angst vor diesem Schritt nehmen würde.

Abgeben muss gelernt sein

„Das Abgeben muss gelernt sein, am besten schon wenn man die Aufgabe antritt“, so Franz Ehrnsberger. Es geht dabei um die innere Größe, die nächste Generation mit Genugtuung über sich hinaus wachsen zu lassen, denn wir alle stehen auf den Schultern der Generationen vor uns. Und es sei wichtig, dass man sich wirklich nicht mehr einmischt. Karl Schweisfurth erinnert sich, wie es sein Vater mit ihm gemacht hat. Er nimmt sich vor: „Wenn ich was zu sagen habe, sage ich es der jungen Generation direkt und nicht den Mitarbeitern, ich regiere nicht über euren Kopf hinweg.“

Die Fackel weitergeben

Im zweiten Teil des Podiums stellt Anne Baumann die Frage in den Mittelpunkt, worin die Chancen speziell im Biobereich liegen, wo es ja immer um Werte gehe, die weitergegeben werden müssen. „Gibt es dabei eine Formel?“ so fragt sie Johannes Lober.

Keine Formel gebe es, so Johannes Lober, aber es gibt so etwas wie einen Erfahrungswert, was es braucht, um ein Feuer von einer Generation zur nächsten weiterzugeben. Er unterscheidet dabei zwei Kategorien von Werten und Verpflichtungen. Die eine sei am Werke, wenn der Vater zu seinem Jungen sagt: „Bua das haben wir schon immer gemacht, das machst du weiter, genau so wie es schon immer war, weil wir das immer so gemacht haben“. Beispiele dieser Art führen meistens nicht zum Ziel. Die zweite Kategorie liege vor, wenn es in einem Unternehmen Werte gibt, die dem Unternehmen einen klaren Zweck geben, so dass es Sinn macht, dass es dieses Unternehmen gibt.

Herrmannsdorf z.B. gibt es nur, weil es sich für eine bestimmte Art der Landwirtschaft einsetzt. „Wenn die Werte eines Unternehmens sich daraus speisen, dass sie für die Natur und für die Gesellschaft einen Wert haben, dann haben sie ein anderes Feuer, weil wir uns in den Dienst der Sache stellen wollen.“ „Wenn allen klar ist,“ so Johannes Lober, „um welchen Sinnhorizont es geht, sind auch die nächsten Generationen bereit, dieser Sache zu dienen, sie möchten dieser Sache ein großes Stück ihres Lebens widmen.“

Diese Erfahrungswerte des Instituts für Leadership und Philosophie kann Sophie Schweisfurth bestätigen. Es geht ihr darum, die Werte, die ihr Großvater ins Leben gerufen hat und die aktiv gelebt worden sind, weiter voranzutragen. „Vielleicht muss das eine oder andere in die neue Zeit geführt werden, aber nach wie vor ist die Ursprungsidee so aktuell, dass ich 100% hinter der Idee stehen kann und diese Fackel weiter tragen möchte.“

Für Mathias Stinglwagner war diese wertvolle Aufgabe in Herrmannsdorf „ein Absprung bevor mich ein Konzern schluckt. Da ist eine Tür aufgegangen, ein schöner Acker, eine schöne Aufgabe und eine tolle Gelegenheit, das, was ich woanders gelernt habe, da behutsam einzusetzen, wo es hilft.“ Ihm ist der gemeinsame stetige Austausch darüber wichtig, welche Veränderungen kann man, darf man oder muss man vielleicht sogar gehen.

Johannes Ehrnsperger beschreibt den Prozess, wie die Werte des Unternehmens auch seine eigenen Werte geworden sind. Schon 2010 hat sich Neumarkter Lammsbräu der Aufgabe gestellt, in einem gemeinsamen Workshop aus der Pionierleistung seines Vaters gemeinsame Unternehmenswerte abzuleiten. Er konnte in diesem Prozess seine Werte und Vorstellungen einbringen.

Anne Baumann erinnert an dieser Stelle daran, dass auch die junge AÖL, in der die drei Vertreter der jungen Generation aktiv seien, eine Fackel zum Weitertragen habe. Sie seien Teil einer bedeutsamen Netzwerkarbeit, die die wichtige Aufgabe habe, mit den Werten der großen Biopioniere auch an die Politik heranzutreten,

„Was möchten sie der jungen Generation auf den Weg geben?“ fragt Anne Baumann bevor sie dem Publikum die Möglichkeit gibt, sich einzubringen.

„Hinspüren“, so betont Dr. Franz Ehrnsperger, „das eigene Unternehmen, das sie übernehmen, sich zu eigen machen und ausschließlich auf euer Innerstes zu hören.“

„Organisationen haben kein absolutes Existenzrecht, sie haben nur dann eine Daseinsberechtigung, wenn sie notwendig sind, also Not wenden. Als Gemeinschaft der Kreaturen haben wir alles richtig gemacht, wenn wir als Organisation in diesem Sinne notwendig seid. Leider gibt es genug Organisationen, die nicht Not wenden, sondern Not vermehren.“

Dieses Statement erntete großen Beifall und wurde von Karl Schweisfurth ergänzt.

„Für mich waren bei allen Zahlen, Fakten und Visionen das Wichtigste immer die Menschen. Mit ihnen gemeinsam im Unternehmen etwas erreichen zu wollen und zu können. Das ist die edelste und schönste Aufgabe, die es gibt: in Einzel- und Teamgesprächen mit vielen Mitarbeitern zu erleben, dass wir das alle zusammen machen und dabei ein Ziel vor Augen haben.“

Beiträge der Gäste:

Im Gespräch mit den Gästen wurden weitere wichtige Themen und Aspekte zur Sprache gebracht. **Der Vater von Sophie, Georg Schweisfurth**, unterscheidet die Begriffe zutrauen und zumuten und fragt seinen Bruder Karl, ob er in dem Prozess nicht auch Bedenken hatte, ob er so ein Unternehmen seiner Tochter zumuten könne.

Die Antworten von Karl und Sophie Schweisfurth veranschaulichen, wie fein das Wechselspiel zwischen Loslassen und Annehmen von Verantwortung sein kann. Karl Schweisfurth hatte manchmal Sorge, dass er mit diesem komplexen Unternehmen zu viele Aufgaben übergebe und

nicht alles perfekt sei. Wie er selbst vor 22 Jahren, beginnen die Jungen auch mit offenen Baustellen und großen Herausforderungen. Wichtig war ihm, dass „alle Leichen“ an der Oberfläche sind. Zu sehen, dass die Jungen trotzdem Freude an der Herausforderung haben, bestärkte ihn darin, dass man es ihnen auch zumuten könne. Sophie Schweisfurth erinnert sich an ein Gespräch, in dem sie und ihr Mann den Onkel fragten: „Sag mal Karl, ist das eigentlich ein Thema, mit dem du dich noch beschäftigen musst?“ Sie mussten Karl manchmal anstupsen: „Gib es doch einfach uns, wir machen das schon, du darfst es uns zumuten und du kannst loslassen.“

Fritz Lietsch, Gründer der Zeitschrift Forum nachhaltiges Wirtschaften, ist in Grafing aufgewachsen und von Anfang an mit dem Wirken der Familie Schweisfurth verbunden. Er bringt zum Ausdruck, dass Herrmannsdorf und Sonnenhausen ein **Inkubator war für viele Ideen der Ökologie**.

Hier wurde Altes wieder neu entdeckt und der gesamten Ökologiebewegung ein Drive gegeben, ja Herrmannsdorf habe zusammen mit der Schweisfurth Stiftung der Ökobewegung zum Durchbruch geholfen. Überzeugt hat die Familie Schweisfurth dadurch, dass sie sich nicht zu schade war, auf dem Acker und in der Werkstatt selbst Hand anzulegen. Beim Umsetzen der eigenen Ideen haben sie ganz weit nach vorne geschaut und die Menschen mitgenommen.

Andreas Brandt, ehem. Leiter des Hofes Wulfsfelde, seit langem der Familie Schweisfurth verbunden, ist zusammen mit seiner Partnerin aus Hamburg zum Podium gekommen. Er erzählt voller Dankbarkeit darüber, wie ihm Karl Ludwig Schweisfurth 1984 Mut machte, auf seinem großen Stück Land neue Wege zu gehen. Auch Beate Eckart aus Grafing bedankt sich für die Möglichkeiten, die Herrmannsdorf anderen Unternehmern auf den Handwerkermärkten gibt.

Katrin Schießl vom oekom Verlag fragt die drei Jungen auf dem Podium, worin sie die Herausforderung für ein Biounternehmen heute sehen.

Heute, wo Bio etabliert sei, gehe es darum, so Johannes Ehrnsperber, darauf zu achten, dass die Idee von bio nicht im allgemeinen Mainstream untergeht. Er sehe ihre Aufgabe darin, die Biobewegung als Pioniere weiterzutreiben, so dass bio nicht als Konzernmassenware endet. Diesen Gedanken ergänzt Sophie Schweisfurth: Die Aufgabe sei es heute, die neuen jungen Bioeinkäufer sehr genau zu informieren, was gute Qualität z.B. in der Herstellung von Bioprodukten ausmache.