

„Eine Golfanlage ist ein großartiger Arbeitsplatz“



Dienstleisterin durch und durch: Anja Arens berät Clubs und ist eine der Ausbilderinnen im Golfmanagement beim Deutschen Golf Verband (DGV). | © Karina Schuh Photography

Anja Arens ist Golfprofi. Aber nicht spielerisch auf dem Platz. Die 54-Jährige berät Clubs und Betreiber, ist eine der Ausbilderinnen im Golfmanagement beim Deutschen Golf Verband (DGV) – und sorgt für Perspektivwechsel. Golf.de hat mit der Betriebswirtin, Mediatorin und Teamentwicklerin aus Rheinland-Pfalz über Karriere, Vorteile eines Jobs in der Golfbranche, Pizza und mehr gesprochen.

Von Thomas Kirmaier

Frau Arens, wie viel Ryder Cup konnten Sie live im TV verfolgen?

Leider konnte ich das Event nicht live sehen. Natürlich habe ich mitbekommen, dass die Europäer gewonnen und einige US-Fans für unschöne Szenen gesorgt haben. Aber im Detail habe ich die Matches nicht schauen können, weil ich ein Seminar vorbereitet habe.

Warum eigentlich Golf?

Zum Golf bin ich mehr als Quereinsteigerin und durch Zufall gekommen. Damals hatte ich auf der Suche nach einem Job im touristischen Bereich übergangsweise eine Stelle gesucht und half für zwei Monate nebenan im Golf- und Landclub Bad Neuenahr aus. Das hat mich von Anfang an gepackt und begeistert, weil es sehr vielseitig war, ein Golfplatz eine wunderbare Atmosphäre mit großartiger Landschaft bietet und weil ich als Reiterin damals schon sportlich unterwegs war. Mein großes Glück war allerdings, dass mich die Inhaber haben wachsen lassen. Ich durfte Ideen umsetzen, kreativ sein, man hat mich gefördert und gefordert. Zudem bin ich Dienstleisterin durch und durch, was für eine Golfanlage von Vorteil ist. So fing das an mit Golf, zu spielen und mich mit der Branche auseinanderzusetzen, in der man vor allem mit Menschen zu tun hat und in der kein Tag wie der andere ist. Im Prinzip sind wir in einem Bereich tätig, in dem andere ihre Freizeit verbringen. Das ist doch wunderbar.

Bitte skizzieren Sie uns kurz chronologisch Ihren Werdegang bis heute.

Aus einem Betriebswirtschaftsstudium heraus habe ich eine Ausbildung bei einem Reiseveranstalter zur Touristik-Kauffrau abgeschlossen und dann die bereits erwähnte, mehr zufällige Brücke zum Golf geschlagen. Danach wollte ich eigentlich nach Frankfurt zur Lufthansa, aber aus der Aushilfs-Tätigkeit im Golf und in Bad Neuenahr wurde dann eben mehr. Die Ausbildung zum Golfsekretär (DGV) habe ich von 1996 bis 1997, die zum Golfbetriebswirt (DGV) von 1998 bis 1999 gemacht. Das Interesse an der vielschichtigen und facettenreichen Branche ist immer größer geworden. 2000 wechselte ich in den IT-Bereich zur Clubverwaltungs-Software PC CADDIE, wo ich plötzlich nicht nur mit einem, sondern mit mehr als 700 Clubs zu tun hatte. 2011 übernahm ich dort die Geschäftsführung. In dieser Zeit ist ein riesiges und wertvolles Netzwerk entstanden. Seit 2018 gehört auch die Wirtschaftsmediation zu meinem Serviceangebot und heute bin ich als externe Beraterin in den Bereichen Dienstleistung, kaufmännisches Know-how, IT-Kompetenz und sozialer Interaktion unterwegs – sowohl im Golfbereich als auch über Coaching und Konfliktmanagement in der freien Wirtschaft.

Sie können auf eine langjährige Erfahrung zurückblicken. Welche Möglichkeiten bietet ein Job im Golfmanagement und an welche Stellen, Portale und Verbände wenden sich Interessenten am besten?

Die Ausbildung ist in meinem Fall zwar schon etwas länger her, aber auch heute sind in erster Linie der DGV und das IST-Studieninstitut erster Ansprechpartner. Ich bin damals über einen Newsletter des DGV auf die Ausbildung aufmerksam geworden. Das ist heute aber schon viel transparenter; vor allem durch das Internet, Google und Social Media. Dazu sind die Bildungsträger heute viel besser aufgestellt. Die DEULA macht da einen sehr guten Job im grünen Bereich und auch bei den Verbänden hat sich in Sachen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten einiges getan in den vergangenen Jahren. Der DGV bietet im Bereich Golfmanagement unterschiedliche Ausbildungen für ganz unterschiedliche Einsatzgebiete auf Golfanlagen an - von Golfsekretär (DGV), Golfbetriebsassistent (DGV) bis zum höchsten Abschluss, dem Golfbetriebswirt (DGV). Je nach Vorkenntnissen ist auch ein Quereinstieg möglich.

Heute sind Sie selbst eine der Ausbilderinnen beim DGV. Wie auf Ihrer Website steht: mit neuen, modernen Lehrmethoden. Was sind veraltete Lernmethoden?

Veraltet ist die so genannte Frontalbeschallung. Vorne referiert einer, die Teilnehmer sitzen, hören zu, lernen auswendig und werden anschließend abgefragt. Die Medien bieten heute viel mehr Möglichkeiten. Der DGV unterstützt beispielsweise Blended

Informationen zum Text

18. Dezember 2025

Weiterführende Links

 DGV-Ausbildung

Ansprechpartner



Deutscher Golf Verband e.V.
Wiesbaden

 serviceportal@dgv.golf.de
 0611 99 020 0

Learning, das heißt, Präsenzveranstaltungen werden mit digitalen, technologiegestützten Lernformen kombiniert und dabei die Vorteile beider Welten vereint. Konkret: Es gibt Online-Phasen, für die die Teilnehmer im Vorfeld schon abgeholt werden in Sachen Themen, Struktur und Lehrpersonal. So kann sich eine Gruppe, die aus allen Bereichen kommt, gut vorbereiten. Das läuft insbesondere über die Software Edubreak, über die sich Teilnehmer synchron oder asynchron, also das heißt in Echtzeit oder zeitversetzt, vorbereiten und schulen lassen können.

„Die Frage ist: Wo positioniere ich mich?“

Das heißt, in Sachen Lernen auch in der Golfbranche hat die Digitalisierung einen ausschließlich positiven Effekt? Digitalisierung ist oft eine Art Buzzword, auf das alle aufspringen und sagen, das machen wir jetzt auch. In erster Linie ist wichtig, Ziele zu definieren. Also im Bereich Golf beispielsweise: Wo wollen ein Betreiber, eine Club- oder Geschäftsführung hin? Was wollen sie konkret erreichen? Erst darauf aufbauend kann man entscheiden, welche Methodik, welche digitalen Hilfsmittel sinnvoll sind. Die einen wollen eine günstige Neun-Loch-Anlage, die anderen ein exklusiver Club sein. Dann kann Digitalisierung eben Ersatz oder nur Ergänzung von Serviceleistungen sein. Es kommt auch sehr darauf an, welche Serviceleistung es ist. Die Buchung von Tee Times kann in vielen Fällen online viel sinnvoller sein, weil man nicht auf Öffnungszeiten im Sekretariat warten muss. Digitalisierung ist dann sinnvoll, wenn ich mein Personal vor Ort entlaste, damit es sich noch persönlicher und besser um meine Kunden kümmern kann. Ein Patentrezept gibt es jedoch nicht, das ist regional und strukturell sehr unterschiedlich, wie Digitalisierung erfolgreich umgesetzt werden kann. Es ist ähnlich wie in der Gastronomie. Bei McDonald's macht es den Kunden nichts aus, am Terminal zu bestellen. Bei meinem Stamm-Italiener möchte ich aber persönliche Betreuung und freue mich, wenn das Personal weiß, was ich gerne esse und trinke. Die Frage ist immer: Wo positioniere ich mich?

Sind Sie mehr Typ McDonald's oder Stamm-Italiener?

Stamm-Italiener. Für mich ist es ein USP, gutes Personal zu haben. Die Gastro macht es doch vor. Wer in einem Restaurant gute Qualität und dazu guten Service anbieten kann, bei dem läuft es doch. Ich bin überzeugt, dass es im Golf ähnlich ist.

Warum und wie empfehlen Sie jungen Menschen, einen Job im Golfmanagement zu ergreifen? Können Schüler eine Eignung dafür an guten Noten in gewissen Fächern erkennen?

Von Schulnoten habe ich nie viel gehalten. Als ich in Personalverantwortung war, habe ich auch wenig auf Zeugnisse gegeben. Man sollte gerne mit Menschen arbeiten und flexibel sein. Mein Herz schlägt für die Dienstleistung. Auf einem Golfplatz zu arbeiten, Menschen dort für den Sport und das gesunde Erlebnis in der Natur zu begeistern, ist einfach etwas Tolles. Da bieten Golfanlagen definitiv ein Umfeld, das es sonst nirgendwo gibt. Eine Eignung lässt sich weniger an guten Schulnoten ablesen, als vielmehr an der Leidenschaft, an der Neigung, gerne mit Menschen zu arbeiten, an der Flexibilität und der Bereitschaft für Veränderung.

Muss es immer Veränderung sein? Ist bei der starken Fluktuation im Golfmanagementbereich Stabilität nicht auch mal gut?

Definitiv. Es gilt vor allem, in die Analyse zu gehen. Da sollten sich auch Golfclubs fragen, was läuft gut und was weniger gut? Da gibt es ganz sicher Dinge, Produkte oder Bereiche, die seit Jahren und Jahrzehnten einfach großartig funktionieren.

Beispiel?

Die Pizza bei meinem Stamm-Italiener (lacht).

Durch eine konsequente Weiterbildung können die Herausforderungen besser gemeistert werden. Weiterbildung erhöht Knowhow im Golfclub sowie Mitarbeiterbindung und entlastet die Chefin bzw. den Chef.

Korrekt. Aber jeder sollte sich fragen, was macht mir Spaß? Was bringt mir Freude? Da bietet das Golfmanagement schon sehr viel an. Auch in Sachen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Work-Life-Balance heißt für mich nicht, eine Vier-Tage-Woche zu haben, sondern dass mir mein Job Freude macht. Viele Arbeitgeber sollten genau darauf mehr achten. Da scheitert vieles manchmal an unterschiedlichen Erwartungshaltungen. Das erlebe ich als Wirtschaftsmediatorin und innerbetriebliche Konfliktmanagerin immer wieder. Da geht es sehr viel um Wertschätzung. Wer sich auf einem Golfplatz wohlfühlt, wird auch für einen Job auf einer Anlage geeignet sein. Mit einer positiven Einstellung reingehen und offen sein für Veränderungen – das sind sicher gute Voraussetzungen. Wir müssen den Dienstleistungsgedanken auch für die Mitarbeiter wieder attraktiver machen. Da ist auch und vor allem die Führungsetage gefragt. Die Freude am Job bringen doch ganz viele mit. Vor allem auf einer Golfanlage. Dieser Punkt muss und darf mehr ausgespielt und professionell gepflegt werden.

Was macht Frau Arens, wenn Sie nicht im Markt Golf oder in der freien Wirtschaft berät oder unterrichtet?

Dann kümmere ich um meinen Hund und gehe sehr gerne wandern. In der Natur finde ich Kraft.

Vielen Dank für das Gespräch!