

aktuell 173

Mitgliedermagazin des Bundesverbandes Deutscher Volks- und Betriebswirte

Im Gespräch mit

Prof. Dr. Elizabeth Hofvenschiöld

Neue Realitäten für

Nachwuchskräfte

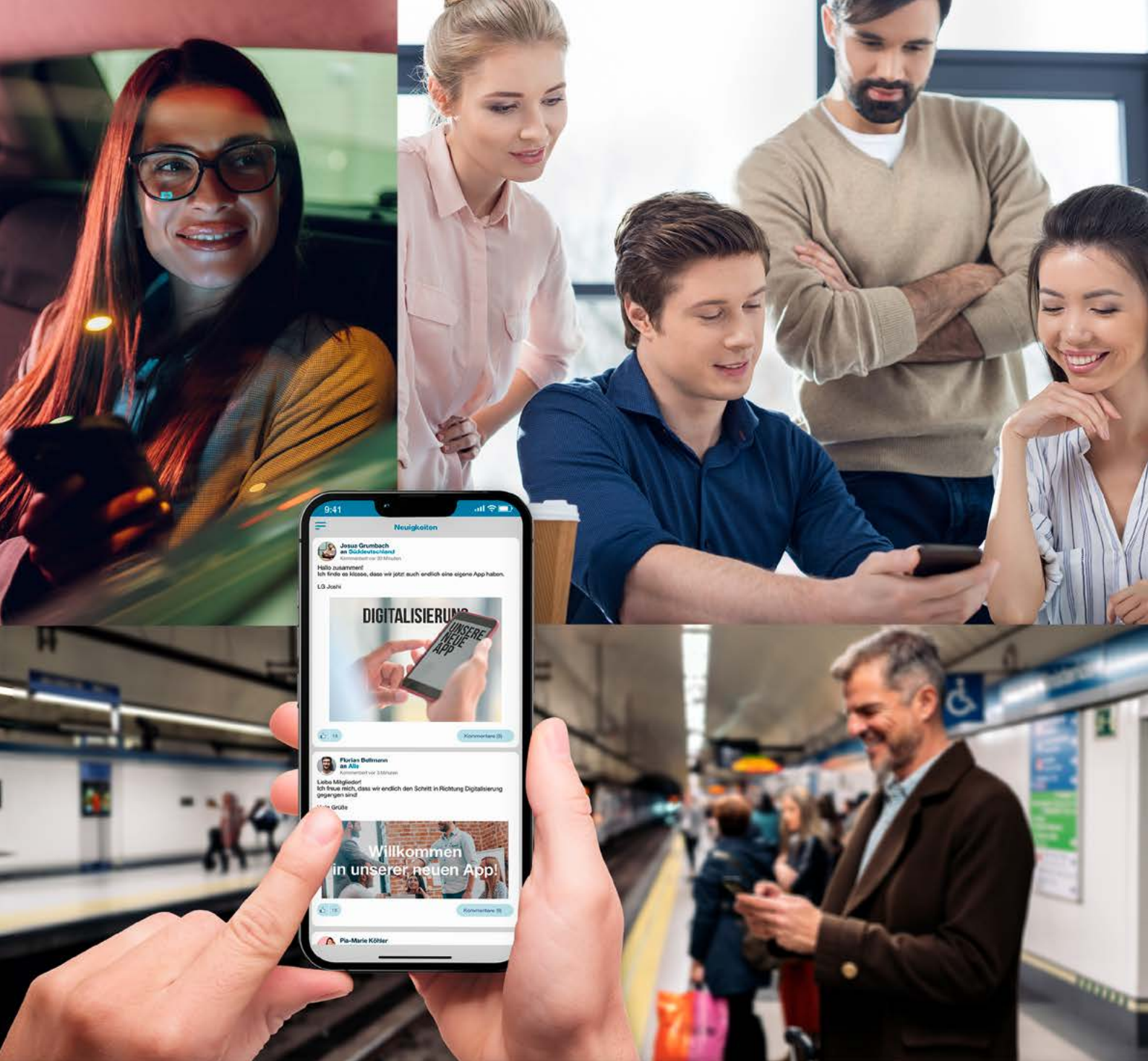
Save the Date! Düsseldorf,

Frankfurt, Stuttgart, Berlin

125 Jahre

Tradition, Wandel, Zukunft.





Unsere bdvb-App – fachlicher Austausch, berufliches Netzwerk – alles in einer App



In der bdvb-App kannst du dich frei mit anderen Mitgliedern austauschen, siehst alle Updates vom bdvb und kannst deine Mitgliedschaft verwalten. Lade sie dir kostenlos herunter und lass dich von anderen inspirieren. Jetzt im App Store, auf Google Play oder unter bdvb.connect.app.



bdvb

Das Netzwerk für Ökonomen

Liebe Mitglieder und Freunde des bdvb,

der Sommer ist für viele von uns eine willkommene Gelegenheit, Tempo herauszunehmen, Kraft zu tanken und die Sonne zu genießen. Nach einem anspruchsvollen ersten Halbjahr tut es gut, für einen Moment Abstand vom wirtschaftlichen und politischen Tagesgeschehen zu gewinnen.

Gerade dieser Abstand kann helfen, den Blick für das Wesentliche zu schärfen. Denn wirtschaftliche Stabilität entsteht nicht erst in der Krise, sondern durch Vorbereitung. Viele Herausforderungen, die im Winter spürbar werden, kündigen sich bereits deutlich früher an.

Das gilt insbesondere für die Energieversorgung. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, wie eng Energiepreise, Versorgungssicherheit und geopolitische Entwicklungen miteinander verbunden sind. Auch der aktuelle Iran-Konflikt erinnert daran, dass internationale Spannungen schnell auf Rohstoffmärkte, Transportwege und Preiserwartungen wirken können.

Zwar ist die heutige Lage nicht unmittelbar mit der Energiekrise 2021/22 vergleichbar, dennoch bleibt der Blick auf den kommenden Winter wichtig. Niedrige Füllstände in den Gasspeichern, volatile Energiemärkte und mögliche Preisimpulse durch eine anhaltende geopolitische Lage können Unternehmen und Verbraucher erneut belasten.

Für Unternehmen bedeutet das, Kostenstrukturen zu prüfen, Energieverbräuche realistisch zu planen und Abhängigkeiten dort zu reduzieren, wo es möglich ist. Für die Wirtschaftspolitik bleibt die Aufgabe, Versorgungssicherheit, Wettbewerbsfähigkeit und bezahlbare Energie zusammenzudenken.

Im Präsidentengespräch dieser Ausgabe wird deutlich: Zukunft geschieht nicht einfach. Sie entsteht aus Entscheidungen, die wir heute treffen. Dieser Gedanke passt gut in die Sommerzeit. Denn Erholung und Weitsicht schließen sich nicht aus.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen erholsamen Sommer, sonnige Tage und Zuversicht für die kommenden Monate.

Ihr

Alexander Zureck
Präsident

Nr. 173

Editorial	3
Im Gespräch	
mit Prof. Dr. Elizabeth Hofvenschiöld	4
Perspektiven	
Neue Realitäten für Nachwuchskräfte	8
Deutscher Führungskräfte tag der ULA	12
125 Jahr-Feier in Hannover	14
Verbandsleben	
Save the Date: 125 Jahre bdvb	11
Hochschulgruppenleiterkonferenz in Wien	15
Regionalverband Rhein-Main	16
Hochschulgruppe Mannheim in Brüssel	17
Regionalverbände und Hochschulgruppen	18
Das letzte Wort	22

Impressum

bdvb aktuell

Ausgabe 173
Juli bis September 2026
ISSN 1611-678X

Herausgeber

Bundesverband Deutscher
Volks- und Betriebswirte e.V.
Florastraße 29, D-40217 Düsseldorf
Tel. +49 211 371022, Fax +49 211 379468
www.bdvb.de, info@bdvb.de

Redaktionelle Mitarbeit in dieser Ausgabe

Daniel Gerhards (V.i.S.d.P.), Birgit Schoerke-Zitz, Florian Ries

Anzeigen, Layout, Herstellung, Druck

Köllen Druck+Verlag GmbH
Ernst-Robert-Curtius-Str. 14
53117 Bonn-Buschdorf
Tel. +49 228 989820, Fax +49 228 9898255
verlag@koellen.de

Der Bezugspreis von 5,50 Euro ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Nachdruck – auch auszugsweise – nur in Absprache mit dem
Herausgeber gestattet.

Für den Inhalt der Artikel sind die jeweiligen Autoren verantwortlich.

Bildnachweise

Titel: KI, ChatGPT
Inhalt: Soweit nicht anders gekennzeichnet,
alle Bilder/Grafiken bdvb

Beilage

Beachten Sie die Beilage des HDI.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde teilweise in den Texten die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich auf Angehörige aller Geschlechter gleichermaßen.



Über die Interviewpartnerin:

Elizabeth Hofvenschiöld ist Zukunftsforscherin, Professorin und Expertin für angewandte Ethik mit Schwerpunkt auf Künstlicher Intelligenz, automatisierten Fahrzeugen und Human-Machine-Interaction. Seit 2022 lehrt sie an der ESB Business School der Hochschule Reutlingen in den Bereichen Strategic Management, Futures Thinking und Business Ethics. Zuvor arbeitete sie bei Mercedes-Benz an Ethikstandards, KI-Governance und Zukunftsstrategien für automatisierte Systeme. Sie studierte unter anderem am University College London und forscht zu Narrative Foresight, Futures Literacy und den ethischen Fragen neuer Technologien.

„Welche Zukunft Wirklichkeit wird, hängt von unseren Entscheidungen ab.“

125 Jahre Verbandsgeschichte sind ein guter Anlass, einen Blick in die Zukunft zu werfen – mit wem ginge das besser als mit einer Zukunftsforscherin? Im Präsidentengespräch unterhält sich Prof. Dr. Alexander Zureck mit Prof. Dr. Elizabeth Hofvenschiöld von der ESB Business School in Reutlingen.

Alexander Zureck: Liebe Frau Hofvenschiöld, in Ihrer Vita findet man so spannende Wörter wie User Experience, Innovationsmanagement, Futures Research und Ethik. Dazu kommen wir sicher noch im Laufe dieses Gesprächs. Meine erste Frage ist eine ganz andere: Wie kommt man mit einem Abschluss in Archäologie, Bioarchäologie und Geoarchäologie zu einem PhD in Future Studies?

Elizabeth Hofvenschiöld: Wissenschaft hat mich immer begeistert. Physik, Chemie, Biologie, Mathe – in der Schule fand ich das superspannend. Mit zwölf dachte ich, Archäologie, das ist faszinierend, vor allem die Biomolekulararchäologie, und wie sich die Menschheit über Jahrtausende entwickelt hat. Ganz zu Beginn meines Studiums hatte ich in einem Seminarraum eine Steinaxt in der Hand, die 500.000 Jahre alt war. Und ich dachte nur: Wow, ich darf sie anfassen. Und mir wurde klar: Damals war das Hightech. Es ist eine Technologie, die uns wie viele andere, die später kamen, zu dem gemacht hat, was wir heute sind.

Alexander Zureck: Würden Sie sich als technologiebegeistert beschreiben?

Elizabeth Hofvenschiöld: Ja, absolut. Ich habe mit 13 Jahren begonnen, zu programmieren. Meine Mutter kommt von den Philippinen, mein Vater aus Schweden. Kurz nach meiner Geburt haben wir drei Jahre in Tokio gelebt, dann ein Jahr in Schweden, dann waren wir in Nigeria, dann vier Jahre in England. Gegen Ende der Zeit in England hat mein Vater einen Laptop mit nach Hause gebracht und ich wollte verstehen, wie das Ding funktioniert und was ich damit anstellen kann. Als ich 13 war, sind wir wieder auf die Phi-

lippen gezogen. Dort hatte ich Informatik in der Schule und Zugang zu PCs. Ich habe angefangen, Spiele zu coden – sehr rudimentär, sehr einfach, aber es hat Spaß gemacht. Als ich älter wurde, wurde mir bewusst, dass es nicht viele Mädchen in MINT-Fächern gibt. Für das Abi wählte ich die Leistungskurse Englisch, Geschichte und Kunst, gegen den Rat meiner Lehrerinnen und Lehrer. Sie wollten, dass ich Mathe, Physik und Biologie nehme, aber ich habe mich nicht getraut.

Alexander Zureck: Nach Ihrem Archäologiestudium sind sie aber trotzdem in der IT-Branche gelandet ...

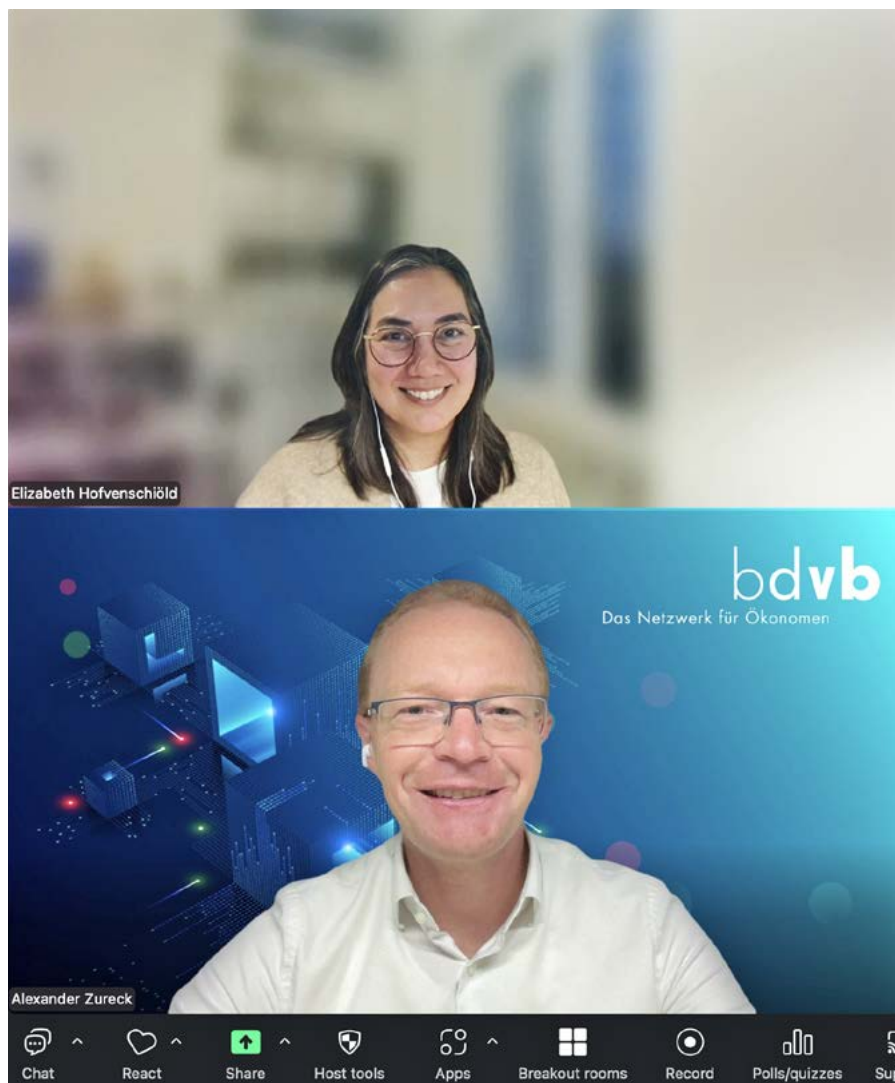
Elizabeth Hofvenschiöld: Richtig, nach dem Master in Archäologie und Bioarchäologie wurde ich Systemadministratorin. Das war eine wahnsinnig spannende Zeit. Ich war dabei, als in London 1999 das erste Voice-over-IP-Netzwerk installiert wurde. Dabei fiel mir auf, dass viele Kolleginnen und Kollegen mit der Handhabung der neuen Technologie Probleme hatten. So bin ich zum Bereich User Experience gekommen und habe versucht, die Zusammenarbeit von Menschen und Technik besser zu gestalten. Am Fraunhofer-Institut habe ich später EU-Projekte zur User Experience betreut, wusste aber nach zwei Jahren, dass es mich in die Industrie zieht. Inzwischen gab es Smartphones und ich wollte wissen, wie man mit coolen Produkten und Systemen das Leben der Menschen einfacher macht.

Alexander Zureck: Wenn ich das richtig recherchiert habe, sind Sie dann nach Stuttgart gegangen und Mutter geworden. Wie haben Sie diese Zeit erlebt?

Elizabeth Hofvenschiöld: Ich habe gemerkt, wie schwierig es ist, berufstätige Mutter zu sein. Das war ziemlich irritierend. In England, wo ich ja unter anderem aufgewachsen bin, schien das viel einfacher zu sein. Ich musste lernen, zu priorisieren. Was ist wichtig? Wie finde ich die Balance zwischen Familie und Beruf? Ich habe mich schließlich auf die Themen konzentriert, die mich sehr interessierten. Und als mein Sohn in den Kindergarten kam, bin ich langsam wieder eingestiegen, in einer Designagentur in Stuttgart. Später dann, 2011, als meine Tochter geboren war, bin ich mit meinem Mann und den Kindern nach China gezogen.

Alexander Zureck: Da haben Sie sich wieder eine spannende Zeit ausgesucht. Das Land befand sich damals in einer rasanten Entwicklungsphase von der „globalen Werkbank“ hin zum Hightech-Standort.

Elizabeth Hofvenschiöld: Ich war vorher noch nie dort gewesen. Aber in dem Moment, in dem ich in Beijing ankam, hatte ich das Gefühl, nach Hause zu kommen. Man hat die Energie förmlich gespürt. Diese Neugier und Lust auf Innovation. Als meine Tochter zwei wurde und in den Kindergarten ging, habe ich im Innovation Management Team von Daimler Greater China mitarbeiten dürfen – und das war genau das Richtige für mich. Das Gefühl von Weite und dass man viel schaffen kann, war omnipräsent. Parallel zum Innovation Management hat mich das Trend-Team sehr interessiert. Denn bei der Trendbeobachtung denkt man noch weiter in die Zukunft. Das war ein Full-Circle-Moment für mich: Die



Beziehung zwischen Menschen und Technologien in Vergangenheit und Gegenwart hatte mich ja schon immer fasziniert. Jetzt ging der Blick auch in die Zukunft. Als wir zurück in Deutschland waren, habe ich mich entschieden, Zukunftsforscherin zu werden und nicht an meine Management-Karriere anzuknüpfen. Ich wurde die älteste Doktorandin bei Mercedes-Benz. Das war fordernd, denn ich war Vollzeit-Mutter, Vollzeit-Doktorandin und Vollzeit-Researcher. Mein Forschungsgebiet wurde die Frage, wie die Beziehung zwischen Menschen und intelligenten Systemen – sprich: KI – aussehen könnte, insbesondere im Automobil. Meine Dissertation behandelte das Thema, wie man vom Wissen ins Tun kommt: Ich habe erforscht, wie Zukunftsforscherinnen und -forscher ihre Arbeit vermitteln können, damit daraus in den Unternehmen greifbare Resultate entstehen.

Alexander Zureck: Eingangs habe ich bereits das Stichwort Ethik erwähnt, das Sie umtreibt. Wurde in dieser Zeit die Grundlage dafür gelegt?

Elizabeth Hofvenschiöld: Sicher hat das dazu beigetragen. Ich war irgendwann als die Expertin für Mensch-Maschine-Interaktion bekannt. Als ich bei Mercedes Benz eine Management-Stelle mit Verantwortung für Ethik und Standards im Bereich automatisiertes Fahren übernahm, habe ich dann u.a. die KI Prinzipien für den Konzern mitentwickelt. Mir war dabei schon früh klar: Man kann die Ethik nicht am Schluss in ein Produkt implementieren. Ethik muss von Anfang an mitgedacht werden.

Alexander Zureck: Wir kamen Sie von da zu Ihrer heutigen Lehrtätigkeit?

Elizabeth Hofvenschiöld: Nach der Promotion wollte ich eine Pause machen. Das war mit meinem Arbeitgeber nicht möglich, aber in der Zwi-

schenszeit hatte mein Doktorvater mich ermutigt, in die Lehre zu gehen. Zuerst dachte ich, das wäre nichts für mich. Ich bin Geschäftsfrau, ich bin Innovation Managerin, ich bin Zukunftsforscherin – aber Vorlesungen halten? Doch ich dachte mir, ich probiere es einfach aus. Eine Gastvorlesung an der London Business School hat mich dann so begeistert, dass ich mich an der ESB Business School in Reutlingen beworben habe. Und da lehre ich nun seit Herbst 2022.

Alexander Zureck: In unserem Verband sind ja auch viele Studierende organisiert. Für die wäre sicher interessant zu wissen: Gab es Mentoren, die Sie auf Ihrem Weg begleitet haben? Und wenn ja, wo findet man solche Menschen?

Elizabeth Hofvenschiöld: Mentoren sind wichtig. Als ich vor der Entscheidung stand, ins Management zurückzukehren oder Doktorandin zu werden, sagte mir eine Mentorin, ich befände mich gerade an einem Wendepunkt. Sie bestärkte mich darin, zu wählen, was mich wirklich interessiert. Ich bin sehr froh, dass ich mutig genug war, ihren Rat zu beherzigen. Ich habe Mentoren unter anderem über Verbände wie Ihren gefunden. Als ich gerade in der Zukunftsforschung angefangen hatte und für eine Case Study Interviews mit Forschenden führen wollte, hat mir die Association of Professional Futurists sehr geholfen. Im Laufe meines Studiums habe ich noch einige wirklich sehr coole Menschen kennengelernt, die quasi in die Mentorenrolle geschlüpft sind. Zum Beispiel Dr. Peter Bishop, ein ehemaliger Professor an der University of Houston. Er hat sich Zeit für mich genommen und zwei Kapitel meiner Dissertation gelesen. Dann gab es Dr. Ivana Milojevic, eine wirklich unglaubliche Zukunftsforscherin: Sie habe ich am Rande einer Konferenz in Finnland angesprochen und um ein Feedback zur Idee für meine Dissertation gebeten. Letztlich hat sie dann sogar meine ganze Doktorarbeit gelesen. Ein weiterer Mentor, der mir sehr viel geholfen hat, war ein Futurologe bei IBM. Ich durfte ihm eine Stunde lang meine Gedanken und Ideen präsentieren und er hat auf Augenhöhe Feedback gegeben. All diese Begeg-

nungen haben mich bestärkt, im Bereich Zukunftsforschung zu bleiben.

Alexander Zureck: Eine andere Frage: Die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine ist ja eines Ihrer Hauptthemen. Im Private Equity-Bereich ist das ja auch ein Thema – und häufig wird behauptet, wir seien in Deutschland schlechter aufgestellt als die USA, Großbritannien oder Asien. Schicht, weil die Offenheit gegenüber Technologie fehle und die Risikobereitschaft eine andere sei. Wie sehen Sie das?

Elizabeth Hofvenschiöld: Ich glaube nicht, dass wir in Deutschland Risiken komplett ablehnen. Wir sind schon neugierig und können einiges besser machen als die USA und China. Ich glaube aber auch, wir brauchen mehr Balance, müssen uns mit der Ungewissheit anfreunden. Schließlich trägt sie immer auch die Chance für eine gute Entwicklung in sich. Außerdem müssen wir die Spielräume nutzen, die uns Leitlinien bieten. Ich bin ein großer Fan von Leitlinien, aber man muss die Gestaltungsspielräume, die sie bieten, auch nutzen. Solche Spielräume gibt es immer, selbst beim so viel und aus meiner Sicht oft zu Unrecht kritisierten AI-Act der EU. Sogar Unternehmen wie Anthropic wünschen sich inzwischen ein bisschen mehr Führung von der Regierung.

Alexander Zureck: Diese Ungewissheit, von der Sie sprechen, ist ja das, was Zukunft so schwer greifbar macht. Gibt es Tools, mit denen sich beispielsweise auch unsere Leserinnen und Leser auf die Zukunft vorbereiten können? Im Sinne einer Orientierungshilfe?

Elizabeth Hofvenschiöld: Das ist natürlich eine extrem komplexe Sache. Aber es gibt eine große Zahl an Tools für die Zukunftsforschung, die man einsetzen kann. Eines davon heißt „Futures Cone“ von Joseph Voros. In der westlichen Welt gehen wir ja oft davon aus, dass Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft drei Punkte auf einer Linie sind. Aber so ist es nicht: Von heute an sind viele verschiedene Zukünfte denkbar. Die Futures Cone visualisiert das: Sie sieht aus wie ein Eishörnchen, wobei das spitze Ende die Gegenwart darstellt. Von der Spit-

ze aus wird die Waffel immer breiter. Je weiter wir uns von der Gegenwart entfernen, desto mehr Zukünfte sind denkbar. Zwar sind einige davon wahrscheinlicher, weil Trends bereits in diese Richtung weisen. Die wichtige Erkenntnis ist aber: Wo man heute etwa als Unternehmen steht, da steht man aufgrund vergangener Entscheidungen. Das führt zur zweiten Einsicht: Welche Zukunft Wirklichkeit wird, hängt von den Entscheidungen ab, die auf individueller, organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene noch zu treffen sind. Ich finde, dieses Bewusstsein macht sensibler für die Konsequenzen unseres Handelns. Und vielleicht macht es uns auch ein wenig resilienter.

Alexander Zureck: Wir haben eben darüber gesprochen, dass es wichtig ist, hungrig zu bleiben und etwas bewegen zu wollen. Demgegenüber steht ja eine gewisse Bequemlichkeit des Menschen. Wenn wir uns jetzt überlegen, dass KI uns sehr viele Tätigkeiten abnehmen kann – was wird am Ende siegen: Der Hunger oder die Bequemlichkeit?

Elizabeth Hofvenschiöld: Wenn man es evolutionär betrachtet, haben wir uns darauf spezialisiert, effizienter zu werden. Es ist normal für uns, den energiesparendsten Weg zu gehen – denn je mehr Energie wir verbrennen, desto mehr benötigen wir. Deswegen war das Leben vor 100.000 Jahren noch viel anstrengender. Heute dagegen kann ein System wie Claude für uns programmieren. Ob wir das als Sprungbrett nutzen, um sinnvolle Dinge zu tun, oder ob es uns nur bequemer macht – das wird man sehen. Was mir wichtig ist: Wir müssen Schülerinnen und Schülern beibringen, bewusst mit KI umzugehen. In dem Sinne, dass sie weiter lernen. Denn das Lernen ist eine großartige kognitive Fähigkeit, die wir nicht verkümmern lassen dürfen, weil es einen bequemen Weg gibt.

Alexander Zureck: Muss sich das Lernen denn verändern? Oder unser Bildungssystem?

Elizabeth Hofvenschiöld: Damit beschäftige ich mich aktuell sehr intensiv. Wir erleben gerade einen Paradigmenwechsel. Mit ChatGPT kam unter

Lehrenden die Frage auf, was wir eigentlich noch bewerten können. Dass jemand ein Essay schreiben oder eine Präsentation zusammenstellen kann? Oder geht es eher darum, ein Problem zu erkennen und zu lösen? Es ist ja auch nicht so, dass eine Klausur die beste Möglichkeit darstellt, Leistung zu bewerten. Dass wir uns diese Fragen stellen, ist gut, denn unser Bildungssystem stammt mit einigen Anpassungen noch aus dem vorvergangenen Jahrhundert und zielt darauf ab, Kinder auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Vielleicht gibt uns KI die Möglichkeit, den Fokus zu verschieben – etwa auf die Frage: Was macht das Menschsein eigentlich aus und was wollen wir unseren Schülerinnen und Schülern beibringen?

Alexander Zureck: Eine letzte Frage, weil das gerade angeklungen ist. Wie wird sich der Mensch Ihrer Meinung nach in den nächsten 125 Jahren weiterentwickeln?

Elizabeth Hofvenschiöld: Man kann diese Frage sehr unterschiedlich beantworten. Ich denke, wir müssen uns vor den Spiegel stellen und uns fragen, welche Weichen wir stellen wollen. Geht es – ich bin kein Fan davon – in die Richtung des Transhumanismus, hin zum Verschmelzen von Mensch und Maschine? Oder entscheiden wir uns aus Gründen der Tech-Ethik dagegen? Muss Wirtschaft wirklich immer weiter wachsen? Ist es sinnvoll, auf den Mars zu fliegen? Müssen wir nicht endlich die Bedürfnisse zukünftiger Generationen bei unseren Entscheidungen berücksichtigen und nachhaltiger wirtschaften? Es wird entscheidend sein, dass wir uns die Konsequenzen unserer Entscheidungen bewusst machen. Ich hoffe, es gelingt uns, unsere weitere Entwicklung auf Basis langfristiger Überlegungen anzugehen.

Frau Professor Hofvenschiöld, vielen Dank für das Gespräch.

Nachwuchskräfte zwischen Praktikum und Realität – warum Motivationsappelle zu kurz greifen

Neue Rahmenbedingungen für Unternehmen und Nachwuchskräfte



Die Diskussion rund um Praktika und junge Nachwuchskräfte in kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildern lässt sich heute kaum noch sinnvoll führen, ohne die veränderten wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen mitzudenken.

Unternehmen bewegen sich derzeit gleichzeitig in mehreren Transformationsprozessen: steigende Energie- und Standortkosten, geopolitische Unsicherheiten, wirtschaftliche Abschwächung, zunehmender Wettbewerbsdruck sowie die tiefgreifenden Auswirkungen von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz. Studien des Fraunhofer-Instituts sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigen, dass Digitalisierung, KI und demografischer Wandel inzwischen nicht mehr getrennt betrachtet werden können, sondern gleichzeitig auf Unternehmen, Arbeitsorganisation und Beschäftigung wirken (vgl. Fraunhofer, 2024; IW Köln, 2023). Diese Entwicklung zeigt sich inzwischen nicht nur in Studien, sondern zunehmend auch in Gesprächen mit Unternehmen, HR-Verantwortlichen und Nachwuchskräften auf Fachveranstaltungen und Recruiting-Formaten. Auf Messen wie der Zukunft Personal in Hamburg, Köln, Stutt-

gart oder München wird deutlich, wie stark sich Erwartungen und betriebliche Realität derzeit verschieben.

Gerade in kaufmännischen Tätigkeiten verändert KI derzeit die Arbeitsrealität besonders stark. Denn KI-Systeme greifen genau dort hinein, wo traditionell viele Einstiegs-, Assistenz- und Praktikumsstätigkeiten angesiedelt waren: Recherche, Analyse, Vorbereitung von Präsentationen, Dokumentation, Datenauswertung, Kommunikation sowie administrative Unterstützung. Was lange als klassische Lern- und Einstiegstätigkeit galt, wird heute zunehmend automatisiert, beschleunigt oder technisch unterstützt. Aktuelle Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass insbesondere wissensintensive und kaufmännische Tätigkeiten besonders stark durch generative KI verändert werden (vgl. IAB, 2025).

Das betrifft nicht nur Hochschulen oder Schulen. Auch Unternehmen verändern ihre Arbeitsorganisation bereits sichtbar. Tätigkeiten, die früher typische Einstiegsaufgaben für junge Nachwuchskräfte waren, werden heute teilweise von KI-Systemen vorbereitet, beschleunigt oder ersetzt. Genau deshalb greift auch die häufig vereinfachte Erzählung zu kurz, wonach der demografische Wandel automatisch zu mehr attraktiven Einstiegsjobs, Home Office und besseren Chancen führen müsse. Die Realität ist komplexer.

Denn parallel zum demografischen Wandel entsteht ein massiver Produktivitäts- und Effizienzdruck. Unternehmen prüfen deutlich genauer, welche Tätigkeiten künftig überhaupt noch benötigt werden, welche Aufgaben durch KI unterstützt oder ersetzt werden können und für welche Rollen sich langfristig der Aufbau von Nachwuchs lohnt. Hinzu kommt, dass viele Unternehmen selbst noch unsicher sind, welche Kompetenzprofile in kaufmännischen Tätigkeiten mittel- und langfristig überhaupt Bestand haben werden. Gerade deshalb geraten Praktika in kaufmännisch-verwaltenden Bereichen zunehmend unter Druck.

Zwischen Versprechen und Realität

Viele junge Menschen sind in den letzten Jahren mit einer bestimmten Erwartung an die moderne Arbeitswelt sozialisiert worden. Die Botschaften lauteten häufig: Fachkräftemangel schafft große Chancen, New Work erhöht die Freiheit, Home Office wird selbstverständlich, Sinnorientierung wird wichtiger und Unternehmen müssen sich stärker an junge Menschen anpassen. Diese Entwicklungen existieren durchaus. Gleichzeitig erleben viele junge Nachwuchskräfte heute jedoch eine andere Realität. Diese Irritation ist derzeit in vielen Gesprächen spürbar – sowohl bei Studierenden als auch bei Unternehmen. Gerade auf HR- und Recruitingveranstaltungen zeigt sich häufig eine gewisse Spannung zwischen den öffentlichen Narrativen rund um Fachkräftemangel und den tatsächlichen operativen Anforderungen in Unternehmen. Praktika werden schwieriger zu finden. Bewerbungsprozesse werden selektiver. Rückmeldungen bleiben aus. Unternehmen reagieren vorsichtiger. Und insbesondere in kaufmännischen Berufen steigen die Effizienzanforderungen deutlich. Gerade hier entsteht ein Spannungsfeld.

Denn viele Unternehmen stehen gleichzeitig unter erheblichem Transformationsdruck und versuchen, Prozesse stärker zu standardisieren, zu automatisieren und produktiver zu gestalten. Praktika werden dort nicht primär als Bildungsinstrument verstanden, sondern zunehmend als operative Entscheidung unter Ressourcenbedingungen. Hier entsteht ein klassischer Zielkonflikt. Junge Nachwuchskräfte benötigen Orientierung, Lernmöglichkeiten, Betreuung, Verlässlichkeit sowie Entwicklungsperspektiven. Unternehmen benötigen dagegen Flexibilität, Produktivität, Passung sowie einen möglichst klaren Nutzen. Diese Logiken sind nicht falsch – sie sind nur unterschiedlich.

Warum Motivationsappelle zu kurz greifen

Trotzdem werden die daraus entstehenden Probleme häufig individualisiert. Wer keinen Praktikumsplatz findet, hört schnell, man müsse „mehr Einsatz zeigen“, „motivierter auf-

treten“, „sichtbarer werden“, „positiver denken“ oder „mehr an sich arbeiten“. Natürlich spielen Motivation, Auftreten und Eigeninitiative weiterhin eine wichtige Rolle. Aber die Erklärung greift zu kurz. Denn viele Probleme entstehen heute nicht primär aus mangelnder Motivation, sondern aus strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt. Wenn Unternehmen gleichzeitig Kosten senken, Prozesse automatisieren, KI integrieren, Produktivität erhöhen und Unsicherheit reduzieren müssen, dann verändert sich zwangsläufig auch der Umgang mit Nachwuchs, Praktika und Einstiegstätigkeiten.

Gerade in kaufmännischen Berufen zeigt sich dieser Wandel besonders deutlich. Denn Praktika waren dort häufig eng mit Routinetätigkeiten verbunden: Recherche, Protokolle, Datenauswertung, Präsentationen, Vorbereitungen, Koordination oder administrative Unterstützung. Genau diese Tätigkeiten werden nun zuerst durch KI-Systeme verändert. Damit verschiebt sich auch die Funktion vieler Praktika.

Die Bertelsmann Stiftung weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass KI zwar neue Tätigkeiten entstehen lässt, gleichzeitig aber klassische Einstiegs- und Routinetätigkeiten zunehmend verändert oder reduziert werden (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2024). Das ist keine moralische Frage – sondern ein Strukturwandel.

Praktikumssuche zwischen digitaler Bewerbungslogik und Arbeitsmarktrealität

Die Digitalisierung hat die Praktikumsuche zweifellos verändert. Plattformen wie LinkedIn, StepStone oder Indeed schaffen Sichtbarkeit und vereinfachen Bewerbungsprozesse. Gleichzeitig verändern sie aber auch das Verhalten aller Beteiligten. Studierende und Auszubildende können sich heute mit wenigen Klicks auf zahlreiche Stellen gleichzeitig bewerben. Unternehmen erhalten dadurch deutlich mehr Bewerbungen als früher. Was zunächst positiv klingt, erzeugt in der Praxis neue Probleme. Denn mit steigender Quantität sinkt häufig die Tiefe der Auseinandersetzung.

Unternehmen investieren weniger Zeit in individuelle Rückmeldungen. Bewerbungen werden stärker standardisiert geprüft. Automatisierte Systeme filtern Lebensläufe nach Schlagworten, Praktikumszeiträumen oder Qualifikationen. Auf Seiten junger Nachwuchskräfte entsteht dadurch häufig das Gefühl von Intransparenz, Austauschbarkeit sowie fehlender Verbindlichkeit. Hinzu kommt eine mediale Sozialisation, die stark von Geschwindigkeit, Sichtbarkeit und flüchtigen Kommunikationsformaten geprägt ist.

Plattformen wie Snapchat stehen exemplarisch für diese Logik des „flüchtigen Moments“. Die Logik permanenter Reizwechsel prägt zunehmend auch Erwartungen an Kommunikation, Geschwindigkeit und Verbindlichkeit. Inhalte erscheinen kurzfristig, verschwinden wieder und Aufmerksamkeit verschiebt sich permanent weiter. Kommunikation erfolgt unmittelbar, Reaktionen werden schnell erwartet. Diese Kommunikationslogik beeinflusst auch Erwartungen an Bewerbungs- und Arbeitsprozesse. Rückmeldungen sollen schnell erfolgen, Kommunikation möglichst unmittelbar

sein und Prozesse wenig Reibung erzeugen. Unternehmen arbeiten dagegen häufig weiterhin in deutlich langsameren Entscheidungs- und Abstimmungsstrukturen. Auch daraus entstehen Irritationen – nicht aus mangelndem Willen, sondern aus unterschiedlichen Erfahrungswelten.

Zwischen Lernen und wirtschaftlicher Realität

Praktika bewegen sich grundsätzlich in einem Zwischenraum. Sie sind weder klassische Lehrveranstaltungen noch vollwertige Arbeitsverhältnisse. Genau daraus entstehen viele Missverständnisse. Hochschulen, Berufsschulen und Ausbildungsinstitutionen verfolgen primär einen Bildungsauftrag. Praktika sollen Lernen ermöglichen, Einblicke schaffen und Reflexion fördern. Unternehmen dagegen handeln verständlicherweise aus einer wirtschaftlichen Perspektive. Diese beiden Logiken sind nicht gegeneinander gerichtet – aber sie sind auch nicht identisch. Junge Nachwuchskräfte erwarten teilweise intensive Betreuung, Lernräume, Entwicklungsmöglichkeiten, Feedback sowie Orientierung. Unternehmen erwarten im Gegenzug Eigeninitiative, Anpassungsfähigkeit, produktive Mitarbeit sowie Flexibilität. Beides ist legitim. Problematisch wird es erst dann, wenn diese unterschiedlichen Erwartungen nicht offen kommuniziert werden.

Struktur schlägt Stimmung

Die Diskussion um Praktika und junge Nachwuchskräfte zeigt exemplarisch ein größeres Problem moderner Arbeitswelten: Komplexe strukturelle Spannungen werden häufig psychologisiert. Wenn Praktikumsprozesse nicht funktionieren, wird schnell über Motivation, Haltung oder Engagement gesprochen. Natürlich spielen individuelle Faktoren weiterhin eine Rolle. Aber sie erklären eben nicht alles. Wer ausschließlich auf Motivationsappelle setzt, unterschätzt die Bedeutung von Rahmenbedingungen.

Ein junger Mensch kann hoch motiviert sein – wenn jedoch Rückmeldungen fehlen, Prozesse unklar sind oder Unternehmen keine Betreuungskapazitäten besitzen, stößt individuelles Engagement an Grenzen. Umgekehrt können Unternehmen großes Interesse an Nachwuchskräften haben – wenn gleichzeitig operative Überlastung, Automatisierungsdruck und wirtschaftliche Unsicherheit herrschen, entstehen dennoch Engpässe. Deshalb braucht es einen nüchternen Blick auf die tatsächlichen Wirkungszusammenhänge. Die Realität vieler Nachwuchskräfte wirkt derzeit komplexer, widersprüchlicher und deutlich weniger planbar, als es manche Motivations- und New-Work-Diskurse suggerieren. Vielleicht erleben wir gerade nicht das Ende von Nachwuchsförderung – aber das Ende einer bestimmten Vorstellung davon. Motivation bleibt wichtig. Aber Motivation ersetzt keine tragfähige Struktur. Oder anders formuliert:

Veränderung beginnt nicht bei der Haltung allein, sondern bei den Rahmenbedingungen, in denen sie wirksam werden soll (Eschenbächer und Hinz 2026).

Literaturhinweise

- Bertelsmann Stiftung (2024): KI-Jobs in Deutschland
- Fraunhofer-Institut (2024): Digitaler Wandel der Arbeitswelt
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2023): KI und der Arbeitsmarkt
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025): Nutzung von KI in Unternehmen
- Wirtschaftsdienst (2025): Beschäftigung im Wandel: Wie KI, Demografie und Institutionen den Arbeitsmarkt verändern
- Eschenbächer, J., Hinz, O.: Wirksames Change-Management: Erfolgreiche Veränderung in dynamischen Zeiten, Vahlen, 2026.



Autor

bdvb-Mitglied Prof. Dr. Jens Eschenbächer ist seit 2019 als Professor für Internationales Management und Personalwirtschaft an der Hochschule Bremen tätig. Er promovierte 2007 an der Universität Bremen. In seinen Forschungsaktivitäten beschäftigt er sich mit Personalmanagement sowie Organisationsgestaltung und -entwicklung. Weiterhin ist er u.a. für die Themen Leadership und Change, (Selbst-) Führung und Generationsmanagement als Trainer und Dozent tätig und Buchautor.

SAVE THE DATE

125 Jahre bdvb

„Deutschlands ökonomische Weichenstellung im Spiegel von 125 Jahren Wirtschaftsgeschichte“

Fr., 18.9.26, 18:00 Uhr, Industrie-Club e.V., in Düsseldorf

Feierlichkeiten der Regionalverbände Berg-Mark, Düsseldorf, Ruhr-West, Westfalen mit Podiumsdiskussion, anschließendem Get-together bei Fingerfood und Getränken.

Podiumsgespräch mit

- **Prof. Dr. Christine Volkmann**, UNESCO Lehrstuhl für Entrepreneurship und Interkulturelles Management, Bergische Universität Wuppertal
- **Susanne Hagenkort-Rieger**, Abteilungsleiterin Wirtschaftspolitik im Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen
- **Christian Otto**, Deutsche Bundesbank, Präsident der Hauptverwaltung in Nordrhein-Westfalen
- **Oliver Pöpsel**, MDB CDU/CSU Fraktion, Kreis Soest, Mitglied im Finanzausschuss und im Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Außerdem: Mittelständischer Unternehmer

Do., 24.9.26, 18:30 Uhr, Frankfurt am Main

Festrede mit Sektempfang, Get-together und Führung durch die aktuelle Fotokunstaussstellung der DZ Bank. Die Ausstellung »Wie wollen wir leben?« fragt nach unterschiedlichen Konzepten des Zusammenlebens in der Stadt und thematisiert urbane Transformationsprozesse und ihre sozialen Folgen. 125 Jahre bdvb und Get-together.

Do., 15.10.26, 18:00 Uhr, Stuttgart

Eine Zeitreise zu 125 Jahre bdvb im Württembergischen Automobil Club. Neben Grußworten aus der Region erwartet Sie „Sollen wir mehr Friedrich List wagen?“ mit Prof. Dr. Stephan Seiter, Vizepräsident Forschung und Transfer der Hochschule Reutlingen mit Diskussionsrunde und anschließendem Dinner.

Fr., 13.11.26, 17:30 Uhr

Feiern Sie mit uns in der Warthalle, Berlin

Abschlussveranstaltung unseres Jubiläumsjahres mit Zukunftsforscherin Prof. Dr. Elizabeth Hofvenschiöld, Hochschule Reutlingen, und Norman Bücher, Abenteurer, Speaker, Autor und Gründer der 7 Continents Academy sowie weiteren Gästen und anschließendem Empfang.

Alle weiteren Informationen/Ergänzungen zu den Programmen sowie die Anmeldung finden Sie unter: www.bdvb.de/125-Jahre



Mutig führen – Haltung zeigen – Zukunft prägen

Wie Führung in Zeiten der Transformation gelingt – ein Rückblick auf den Deutschen Führungskräfte-Tag 2026 der ULA in Berlin



ULA-Präsident Roland Angst eröffnet den Deutschen Führungskräfte-Tag

Berlin, 20. Mai 2026. Künstliche Intelligenz, neue Arbeitsformen und anhaltender wirtschaftlicher Transformationsdruck verändern die Arbeitswelt nicht nur grundlegend, sondern auch in einem immer schnelleren Tempo. „Wir leben in einer Zeit tiefgreifender Umbrüche, die Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen unter Druck setzen“, erklärte ULA-Präsident Roland Angst zum Auftakt der Veranstaltung.

Zugleich zeigt sich in den laufenden politischen Debatten um Arbeitszeit, höhere Sozialabgaben und eine Aufweichung des Kündigungsschutzes, wie schnell Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte hinterfragt werden, wenn die eigene Wettbewerbsfähigkeit in Frage steht. Für Führungskräfte bedeuten diese Entwicklungen immer öfter höhere Anforderungen, riskantere Entscheidungen, massiven Innovationsdruck – und gleichzeitig weniger Rückhalt, weniger Netto vom Brutto und unklare Zukunftsperspektiven.

Als Antwort auf diese Debatten setzte der Deutsche Führungskräfteverband ULA beim Deutschen Führungskräfte-Tag 2026 ein klares Signal: Wettbewerbsfähigkeit und faire Arbeitsbedingungen dürfen kein Gegensatz sein. Wer mehr Leistung erwartet, muss auch verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, die Transformation ermöglichen.

Unter dem Motto „Mutig führen – Haltung zeigen – Zukunft prägen“ kamen in Berlin bereits zum vierten Mal Führungskräfte sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen, um zentrale Zukunftsfragen zu diskutieren.

Neue Arbeitswelt, neue Regeln

Den inhaltlichen Auftakt gestaltete Prof. Dr. Gregor Thüsing (Universität Bonn) mit einem Impuls zur arbeitsrechtlichen Zukunft der Leitenden Angestellten. „Das Führen von KI ist eine Aufgabe, die gerade leitenden Angestellten in der neuen Arbeitswelt zukommen wird. Sie sind diejenigen, die KI korrigieren dürfen.“, so Thüsing.

Welche politischen Rahmenbedingungen es für die neue Arbeitswelt braucht und wie wir diese auch in herausfordernden Zeiten mit einer starken Wirtschaft in Einklang bringen können, diskutierten Nicole Büttner (FDP), Steffen Kampe (BDA), Esra Limbacher MdB (SPD) und Dr. Birgit Schwab (VAA). Sie sprachen über Spielräume für Innovation, das komplette Neudenken von KI-Prozessen und den Wert des Sozialen Dialogs in der Transformation.

Künstliche Intelligenz als Treiber der Transformation

Die digitale Transformation hat durch Künstliche Intelligenz die Qualität einer Disruption erreicht. „Um die KI so zu nutzen, dass wir von den Chancen profitieren – ohne durch Risiken Schaden zu nehmen – brauchen wir intellektuelle Neugierde und Weisheit“, führte Prof. Dr. Eric Kearney (Universität Potsdam) aus. Dr. Annika von Mutius zeigte die praktischen Chancen von Künstlicher Intelligenz auf, die sie mit ihrem Unternehmen Empion in Personalentwicklung und Talentmanagement nutzt: „Wir sollten KI nicht primär als Bedrohung betrachten, sondern als Werkzeug zur Lösung struktureller Probleme.“

Qualifikation und Verantwortung

Vielen Fach- und Führungskräften ist bereits bewusst, dass sie sich weiterbilden müssen, um in der Transformation mitzuhalten. Aber was heißt das genau? Nach einem Überblick von Dr. Jörg Habich (Liz-Mohn-Stiftung) über die zentrale Rolle von Qualifizierung für eine erfolgreiche Transformation diskutierten vier Führungskräfte aus unterschiedlichen Branchen, wie sie sich ganz konkret auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten: Die grüne Bundestagsabgeordnete Katharina Beck sprach über politische Führung und Vertrauen, während Dr. Anke Henrici (Bayer AG) und Dr. Benjamin Koch auf den Umgang mit Unvorhersehbarkeit in Krisenzeiten und der Relevanz von Menschlichkeit in der Führung eingingen. Jannis Poestges ergänzte, wie wichtig die



CEC Präsident Maxime Legrand würdigte die Arbeit der ULA



Vorbildfunktion von Führungskräften ist – bei Weiterbildung ebenso wie bei demokratischer Haltung.

In jedem Jahr ist es der ULA ein Anliegen, den Deutschen Führungskräfte tag dazu zu nutzen, in den direkten Austausch mit den Teilnehmenden zu treten – dieses Jahr mit Deep Dives zu zentralen Themen aus der Führungspraxis: Sprecherausschussarbeit, neue Führungslust, Mitarbeiterbindung und der Umgang mit KI.

Innovation und Transformation

Wie Transformation und Innovation in unterschiedlichen Branchen gelingen kann – von Chemie und Pharma bis zur Tech-Branche und Startup-Förderung – und welche Rahmenbedingungen es dafür braucht, diskutierten Marc Biadacz MdB (CDU), Dr. Christoph Gürtler (VAA), Oliver Hartmann (Siemens), Denise Helwerth (CURIA) und Franziska Röhr (Gateway Factory). Sie waren sich einig: Innovation braucht Freiraum und Mut, das richtige Maß an Regulierung – und Umsetzung statt Ankündigungen.

Dipl.-Ing. Adrian Willig (Verein Deutscher Ingenieure) warf einen Blick auf die Bedeutung von Führung in Schlüsseltechnologien und die Rolle technischer Innovationen für die Zukunftsfähigkeit des Standorts aus Sicht der Ingenieurinnen und Ingenieure. „Offenheit für Technologien und ein grundlegendes Technologieverständnis werden zur Voraussetzung für Innovation und wirtschaftlichen Erfolg.“

Ralph Brinkhaus, ehemaliger Fraktionsvorsitzender und heutiger Sprecher für Digitales und Staatsmodernisierung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, blickte mit Optimismus auf die Zukunft, mahnte aber auch an: „Es liegt jetzt an uns, was wir aus unseren guten Grundlagen machen!“

75 Jahre ULA

Der Abend des Führungskräfte tags war ganz dem 75-jährigen Jubiläum des Deutschen Führungskräfte verbands ULA gewidmet. In seiner Festrede würdigte ULA-Präsident Roland Angst die Entwicklung des Verbands als Stimme der Führungskräfte und als festen Bestandteil der arbeits- und wirtschaftspolitischen Debatten in Deutschland.

Die Arbeit der ULA wurde auch von ihrem europäischen Dachverband CEC European Managers gewürdigt. CEC-Präsident Maxime Legrand betonte zudem die Wichtigkeit ei-

nes geeinten Europas: „Europa ist nicht schwach. Es ist stark – aber noch immer zu fragmentiert. Unsere Aufgabe besteht jetzt darin, wirtschaftliche Stärke, Talent und Geschichte in eine gemeinsame Richtung zu lenken – und in das Vertrauen, gemeinsam zu handeln.“

Aus der Perspektive des Fußballs blickte der ehemalige Fußballnationalspieler und Kapitän Arne Friedrich auf Teamgeist und Führung. Im Gespräch mit der Moderatorin Dr. Julia Kropf sprach er darüber, wie seine Fußballkarriere sein Verständnis von guter Führung bis heute prägt: „Gewinnen ist für mich keine Frage von Ego, sondern von Vertrauen. Führung heißt nicht, alles zu wissen, sondern Orientierung zu geben und Menschen auch unter Druck miteinander zu verbinden.“

Zum Abschluss des Abends würdigte auch Gitta Conneemann MdB, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Wirtschaft und Energie, die langjährige Arbeit des Deutschen Führungskräfte verbands: „Die ULA ist zu einer besonderen Organisation gewachsen. Sie baut Brücken zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Zwischen Führung und Menschlichkeit. Zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.“

Ein Blick in die Zukunft

Der Deutsche Führungskräfte tag 2026 zeigte deutlich: Ob wir in Deutschland auch künftig für unseren hohen Standard an Arbeitnehmerrechten und Wirtschaftskraft bekannt sein werden, hängt davon ab, ob es gelingt, Wettbewerbsfähigkeit, gute Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Verantwortung miteinander zu verbinden. Führungskräfte spielen dabei eine zentrale Rolle – als Gestalter, Vermittler und Brückenbauer, die ihre Teams fördern, qualifizieren und in eine wettbewerbsfähige Zukunft führen.

(ULA-Nachrichten Juni 2026)

Alle Höhepunkte des Führungskräfte tags gibt es im Veranstaltungsfilm auf Youtube unter:
<https://www.youtube.com/watch?v=bo5toR8LQ7E>

Weitere Bilder und die wichtigsten Inhalte des Führungskräfte tags gibt es unter:
<https://www.ula.de/fuehrungskraeftetag/>

125 Jahre bdvb in Hannover

Am 17. April feierten die Regionalverbände Bremen/Weser-Ems, Hamburg/Schleswig-Holstein und Niedersachsen im Hotel Mercure in Hannover mit Christian Lips, Chefvolkswirt der NordLB und Prof. Dr. Jens Eschenbächer, Hochschule Bremen den 125. Geburtstag des bdvb.



Sven Kraffzik (l.) und Maike Körlin (r.) bedanken sich beim Chefvolkswirt der Nord/LB, Christian Lips (m.)

Aufgrund der zahlreichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde die Abendveranstaltung kurzfristig vom ursprünglich geplanten historischen Salle Nollet (Historischer denkmalgeschützter Raum aus dem Jahr 1889 mit dem neugotischen Inventar, das ursprünglich für Schloss Marienburg, die Sommerresidenz des letzten Welfenkönigs, bestimmt war) in einen großen Tagungsraum verlegt.

Nach den Grußworten von Beiratsvorsitzendem Sven Kraffzik und der Vorsitzenden des RV Niedersachsen, Maike Körlin, gab Christian Lips, Chefvolkswirt der Nord/LB und zum 4. Mal ausgezeichnete Preisträger „Zinsexperte des Jahres“ der Fachzeitschrift *€uro*, einen markroökonomischen Überblick zur aktuellen Weltlage. Dabei erläuterte er szenarisch unterlegt nicht nur die geopolitischen Risiken, sondern legte auch ausführlich die globalen Implikationen des aktuellen Iran Krieges auf Energiepreise, Handel und Lieferketten dar. Welche Auswirkungen auf die Inflation in den USA und im Euroland entstehen können, wurde mit dem Einfluss auf die Kapitalmarktzinsen und den Zinsausblick im Euroland diskutiert.

Im Anschluss widmete sich Prof. Dr. Jens Eschenbächer, Professor für Internationales Management und Personalwirtschaft an der Hochschule Bremen, dem Thema „Künstliche Intelligenz und die neue Ökonomie der Arbeit“. Er erläuterte ausführlich, warum Struktur wichtiger sei als Motivation – in einem Arbeitsmarkt zwischen KI-Druck und einer demografisch bedingten Arbeitskräfteknappheit. KI sei mehr als ein Strukturthema. Er erläuterte die Auswirkungen von KI auf Prozesse, Entscheidungen und Rollen. KI zwingt uns zu einer unbequemen „neuen Ehrlichkeit“ und führe zu Veränderungen in Bezug auf Führung,



Ein herzlicher Dank ging auch an Professor Eschenbächer, Hochschule Bremen

Karrierpfade und unser Verständnis von Arbeit selbst.

Im Anschluss luden die Regionalverbände zum Abendessen und Netzwerken in das Restaurant im Mercure ein. Einen herzlichen Dank an die Referenten und an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die wertvollen Beiträge und Gedankenaustausch an diesem besonderen Abend.



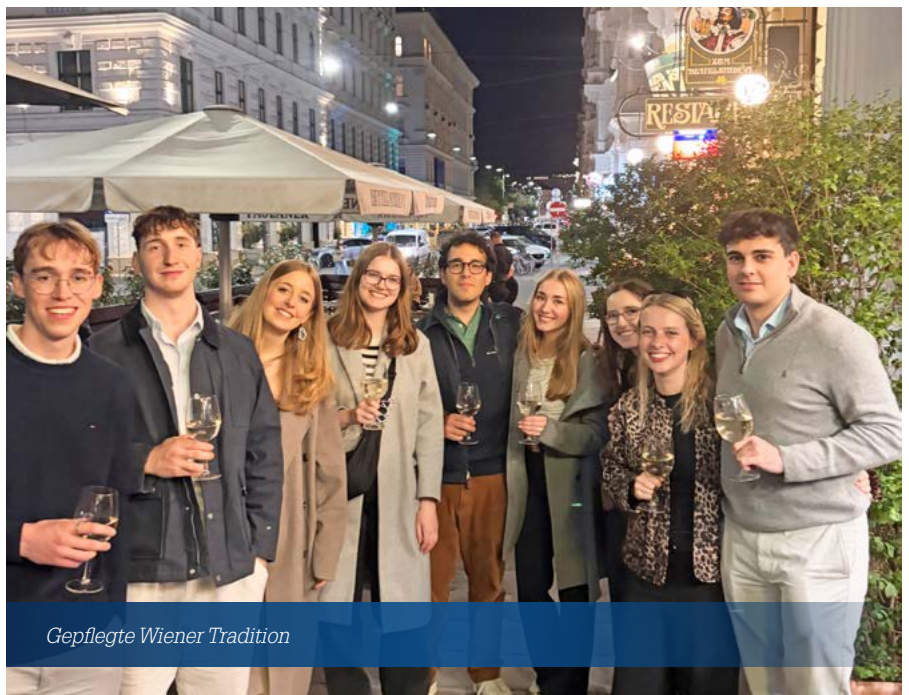
VERBANDSLEBEN

HGLK 2026: Austausch, Verbandsarbeit und Wiener Flair

Für die Hochschulgruppenleiterkonferenz kamen Mitte April 15 Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulgruppen des bdvb sowie der Bundesvorstand der Hochschulgruppen in Wien zusammen. Die Anwesenden trafen sich in der österreichischen Hauptstadt, um über aktuelle Themen, die Arbeit in den Hochschulgruppen (HG) und deren Zukunft zu diskutieren.

Schon am Anreisetag stand neben der inhaltlichen Vorbereitung vor allem das persönliche Kennenlernen im Vordergrund. Nach den ersten Gesprächen führte der Weg zunächst zu typisch österreichischen Spezialitäten – Kaiserschmarrn und Sachertorte durften dabei natürlich nicht fehlen. Den Abend ließ die Gruppe anschließend gemeinsam in einem traditionellen Wiener Wirtshaus und später in einigen Bars ausklingen. Für viele überraschend: In Wien gehört die Weinschorle ganz selbstverständlich zu einem Barabend – deutlich mehr als in Deutschland.

Am folgenden Tag stand die inhaltliche Arbeit im Fokus. Nachdem bdvb Präsident Prof. Dr. Alexander Zureck die Konferenz per Zoom eröffnete, wurde in



Gepflegte Wiener Tradition

offener und gleichzeitig professioneller Atmosphäre über neue Finanzierungsmodelle für Hochschulgruppen, effizientere Abläufe zwischen HGs, Regionalverbänden (RV) und Bundesgeschäftsstelle sowie eine stärkere Vernetzung innerhalb des Verbands gesprochen. Ein zentrales Thema war es, Lösungen zu

entwickeln, wie eine nachhaltige und enge Verbindung zwischen einer HG und deren RV aufgebaut werden kann. Außerdem hat sich die HG Mannheim bereit erklärt, als erste HG das Deutschland-Event Format zu veranstalten, eine Möglichkeit für alle studentischen Mitglieder, sich untereinander zu vernetzen



Intensive Arbeit rund um die Hochschulgruppenentwicklung

und auszutauschen. Besonders positiv fiel auf, dass die Anliegen und Perspektiven der Vorsitzenden im Mittelpunkt der Diskussionen standen und aktiv in die weitere Verbandsarbeit einbezogen wurden. Gerade dieser offene Austausch machte die Sitzung für viele Teilnehmende besonders wertvoll.

Nach dem offiziellen Teil blieb auch Zeit, gemeinsam Wien zu entdecken. Neben einem gemütlichem Burger-Abend besuchten einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer offene Bildungs- und Kulturveranstaltungen der Universität Wien, bevor der Abend erneut in lockerer Runde ausklang.

Mit vielen neuen Eindrücken und frischen Ideen für die zukünftige Zusammenarbeit endete das Wochenende. Die HGLK zeigte einmal mehr, wie wichtig die persönliche Begegnung für eine lebendige und gut vernetzte Hochschulgruppenarbeit innerhalb des bdvb ist.

Regionalverband Rhein-Main

Fotos: Hessischer Landtag



Der Hessische Landtag ist in Hessen und der Rhein-Main-Region das Herz der Demokratie. Er ist jedoch weit mehr als nur ein politischer Entscheidungsort: Er versteht sich zugleich als Ort der Bildung und des Austauschs. Vor diesem Hintergrund nahm der RV Rhein-Main im Mai an einer Führung teil. Inmitten der Wiesbadener Altstadt bildet der Landtag einen Teil des „Historischen Fünfecks“, eines facettenreichen Gebäudeensembles. Das klassizistische Stadtschloss wurde

zwischen 1837 und 1842 als Residenz der Herzöge von Nassau errichtet. Mit dem demokratischen Neubeginn in Hessen nach dem Zweiten Weltkrieg wurde es 1946 zum Sitz des frei gewählten Landesparlaments. Unter dem Leitgedanken „Demokratie braucht Transparenz“ entstand zwischen 2005 und 2008 an gleicher Stelle das heutige Plenargebäude.

Die Architektur des Gebäudes besticht durch ihre besondere Offenheit: Groß-

zügige Fensterflächen eröffnen den Blick von der Grabenstraße über die Innenhöfe des Landtags bis hin zum Schlossplatz. Damit setzt das Parlament bewusst ein Zeichen der Transparenz. Auch die kreisförmige Anordnung der Sitze im Plenarsaal ist Ausdruck gelebter Demokratie: Sie fördert die Debattenkultur und greift zugleich die Idee des Runden Tisches auf.

Nach einem Vortrag über die Arbeitsweise des Landtags besichtigten die Teilnehmer*innen die Räumlichkeiten des Schlosses, sowie den Plenarsaal. Besonders beeindruckend war das Zusammenspiel von historischer Tradition und moderner Architektur. Bis heute werden in den repräsentativen Räumen des Schlosses Staats- und Ehrengäste empfangen.

Auch beim anschließenden Mittagessen kam der persönliche Austausch nicht zu kurz. So blieb der Besuch im Hessischen Landtag als informativer und bereichernder Tag in lebendiger Erinnerung.

Hochschulgruppe Mannheim:

Drei Tage zwischen Wirtschaft, Künstlicher Intelligenz und europäischer Hauptstadt

Mit dem Zug von Mannheim über Köln nach Brüssel, begann eine Exkursion, die unserer Hochschulgruppe nicht nur exklusive Einblicke in drei renommierte Unternehmen verschaffte, sondern auch den Teamgeist sichtbar stärkte. Trotz heterogener Gruppe herrschte von Anfang an eine ausgezeichnete Stimmung und man freute sich auf die gemeinsamen Tage.

Mittwoch: Microsoft – KI und große Deals am Flughafen

Den Anfang bildete ein Besuch im Brüsseler Microsoft-Büro. Direkt am Flughafen gelegen bietet es einen beeindruckenden Blick auf die Start- und Landebahn. Ein Microsoft-Mitarbeiter begleitete uns durch den Tag, stellte Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Sales, HR und Marketing vor, die allesamt Einblicke in ihren Arbeitsalltag gaben sowie in Werte und Firmenkultur, die Microsoft vertritt. Inhaltlich standen Künstliche Intelligenz und Microsoft Copilot im Mittelpunkt, von der Produktentwicklung bis hin zu Vertriebsstrategien für Unternehmenskunden im Millionenbereich. Nach einem gemeinsamen Networking-Lunch ging es zurück ins Hotel.



Spannender Besuch im Brüsseler Microsoft Büro

Donnerstag: Salesforce – Das Highlight der Reise

Der Besuch bei Salesforce war für viele das absolute Highlight der Exkursion. Nach einem herzlichen Empfang mit einem kleinen Frühstück schlüpfen wir in die Beraterrolle: In einem interaktiven Workshop erarbeiteten wir in Gruppen Lösungsansätze, die wir anschließend präsentierten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigten echtes Interesse an uns und unseren Ideen, alle Fragen fanden ausführliche Antworten – und das abschließende Mittagessen rundete einen gelungenen Vormittag hervorragend ab.

Freitag: KPMG – Gender Pay Transparency und CEO-Empfang

Der letzte Unternehmensbesuch führte uns zu KPMG Belgium, wo wir uns bereits im Vorfeld intensiv mit einem umfangreichen Datensatz auseinandergesetzt hatten. Im Workshop simulierten wir die Beratung eines fiktiven Unternehmens zu den neuen EU-Regelungen zur Gehaltstransparenz, eine anspruchsvolle, aber lehrreiche Aufgabe. Besonderes Highlight: Der CEO von KPMG Belgium, Harry Van Donink persönlich begrüßte uns mit einer Ansprache und hieß uns herzlich willkommen. Den Abschluss bildete ein Rundgang durch das Büro.

Brüssel entdecken – zwischen Parlament und Abendprogramm

Neben den Unternehmensbesuchen blieb genug Zeit, um Brüssel zu erkunden, für einen Museumsbesuch und spannende Abende in der Stadt. Am letzten Abend haben wir die gemeinsame Fahrt gefeiert – passend zu einer Woche, die fachlich wie menschlich bereichert hat.



Brüssel -- immer eine Reise wert.

Regionalverbände & Hochschulgruppen

Berg-Mark

Besuch des Wuppertaler Schwebodroms

In diesem Jahr feiert nicht nur der bdvb seinen 125. Geburtstag, sondern auch die Wuppertaler Schwebebahn. Diesen Anlass hat der RV Berg-Mark genutzt, um gemeinsam mit bdvb-Präsident Prof. Dr. Alexander Zureck in Wuppertal das Schwebbahn-Museum „Schwebodrom“ zu besuchen. Das Museum liefert einen Einblick in die Zeit um die Jahrhundertwende. Da der Bau der Schwebebahn eng mit der Industrialisierung in den Wupper-Städten Barmen und Elberfeld verknüpft ist, war diese Zeitreise auch aus wirtschaftlicher Sicht spannend. Experimentierfreude und Innovationsfähigkeit haben diese Zeit geprägt und die Fortschritte in der Mobilität haben Industrie und Handel beflügelt. Höhepunkt des Museumsbesuchs war aber die virtuelle Fahrt mit der Schwebebahn durch das Wuppertal des Jahres 1929. Gerne wird der Besuch auch als touristische Empfehlung an alle bdvb-Mitglieder weitergegeben: <https://schwebodrom.com>



Mitglieder und Freunde im Wuppertaler Schwebodrom

Antrittsvorlesung an der Schumpeter School of Business and Economics

Der bdvb gratuliert Prof. Dr. Thorsten Böth herzlich zur Verleihung der Honorarprofessur durch die Bergische Universität Wuppertal. Seit vielen Jahren engagiert Böth sich an der Schnittstelle von Lehre, Forschung und Wissenschaftstransfer. Mit seiner Antrittsvorlesung an der Schumpeter School of Business and Economics unter dem Titel „Wenn Wirkung mehr zählt als Gewinn – Der gesellschaftliche Mehrwert von Non-Profit-Unternehmen“ thematisierte er die zunehmende Bedeutung gesellschaftlicher Wirkung als Perspektive wirtschaftswissenschaftlicher Betrachtungen. Prof. Dr. Thorsten Böth leitet seit vielen Jahren mit seinem Vorstandsteam den Regionalverband Berg-Mark mit den drei bergischen Großstädten Wuppertal, Solingen und Remscheid und den umgebenden Nachbarstädten im rheinischen und im westfälischen Landesteil.



Dekan der Schumpeter School of Business and Economics, Prof. Dr. Nils Crasselt mit Prof. Dr. Thorsten Böth (l.)

Bremen/Weser-Ems

Unser Wirtschaftsabend in den Räumlichkeiten der Sparkasse Bremen war ein rundum gelungener Abend, der ganz im Zeichen von Austausch, Vernetzung und neuen Impulsen stand. Das Community-Konzept der Sparkasse bot dabei einen inspirierenden Rahmen, der den offenen Dialog und das Miteinander auf besondere Weise gefördert hat.

Unter dem Leitgedanken „Interessiert sein heißt, Leidenschaften zu teilen“ wurde deutlich, wie wertvoll es ist, Ideen und Perspektiven zusammenzubringen und gemeinsam weiterzuentwickeln. Zahlreiche anregende Gespräche haben den Abend bereichert.

Ein besonderes Highlight war der Vortrag von Prof. Dr. Karlheinz Schwuchow zum Thema „Herausforderungen des demografischen Wandels“. Mit fundierten Einblicken und praxisnahen Ansätzen zeigte er auf, welche Veränderungen auf Unternehmen zukommen und welche Chancen sich daraus ergeben können. Die anschließende Diskussion bot viel Raum für Austausch und unterschiedliche Sichtweisen.

Ein herzlicher Dank gilt der Sparkasse Bremen für die Ermöglichung dieser gelungenen Zusammenarbeit sowie Frau Kommnick aus der Stadtteilfiliale Horn für die hervorragende Gestaltung des Rahmens und die Unterstützung vor Ort.

Der Vortrag von Prof. Dr. Karlheinz Schwuchow steht allen Mitgliedern im Downloadportal zur Verfügung – einfach den QR-Code scannen und die Inhalte noch einmal in Ruhe nachlesen.

Niedersachsen

Biogasanlagen - RV Niedersachsen will's wissen

Auf Einladung des RV Niedersachsen besichtigten Mitglieder und Gäste am 21. März die Biogasanlage Lienau in Nienhagen. Alternative Energie ist in aller Munde – nur wie funktioniert dies? Treffpunkt war der Hof Lienau mitten im Dorf, wo uns Ralf Lienau, Chef der Anlage, sein Mitarbeiter Götz Grimm und die Samtgemeindegemeindermeisterin Claudia Sommer begrüßten. Lienaus Aussage: „Eine Biogasanlage ist eine empfindliche Ziege!“, machte uns sehr gespannt. Die Biogasanlage liegt zwar auf freiem Feld, von der Wegseite her ist die Größe der Anlage jedoch nicht auszumachen. Behälter, Gerätehäuser, Mieten stehen zum Teil hintereinander. Nur der hohe Warmwasserbehälter ist von jeder Seite zu erkennen. Die Herren Lienau und Grimm erklärten uns für Laien verständlich die Anlage. Ohne chemische Kenntnisse von biologischen Zusammenhängen, Gärungen und Wasser läuft so eine Anlage nicht. Der erwirtschaftete Strom von ca. 4,5 Mio. kWh jährlich aus ca. 8.500 t Maissilage und ca. 4.500 m³ Gülle werden in das Netz gespeist. Mit der erzeugten Wärme werden die 1,5 km entfernten Gebäude der Gemeinde geheizt: Schwimmbad, Sporthalle, Tennishalle, Kita und das Restaurant Jahnstuben. Im Gerätehaus mit dem 12-Zylinder Gasmotor konnten wir erkennen, welche Chemikerkennnisse, Untersuchungen und Einstellungen notwendig sind, um solch ein großes Kraftwerk zu betreiben.

Im Anschluss ging es zum Essen mit allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in das Restaurant Jahnstuben. Vielen Dank an Hans Windelen, der uns diese interessante Besichtigung ermöglicht hat.



Maike Körlin bedankt sich bei Götz Grimm für die Führung durch die Biogasanlage

Hochschulgruppe Witten

Die Hochschulgruppe Witten ist erfolgreich in ein abwechslungsreiches Sommersemester 2026 gestartet. Wie jedes Semester, fand Mitte April der „Markt der Möglichkeiten“ mit Vorstellungen der Initiativen an der Universität Witten/

Herdecke (UW/H) statt. Auch die Hochschulgruppe war mit einem Stand vertreten und stellte dort den bdvb vor. In den folgenden Wochen fanden gleich drei Events statt, die sehr inspirierend waren.



Ende April besuchte die Hochschulgruppe das Headoffice von Carlsquare in Hamburg. In einem gemeinsamen Workshop mit Carlsquare-Gründer Mark Miller erhielten die Teilnehmer*innen Einblicke in die Arbeit einer M&A Beratung aus erster Hand. In einer kleinen anschließenden Case-Study konnten die Studierenden dieses Wissen direkt anwenden.

Für einen Perspektivwechsel vom M&A Berater zum Gründer sorgte Manuel Ronnefeldt, Mitgründer der App „7Mind“, die er zur größten Meditations-Plattform im DACH-Raum entwickelte und schließlich erfolgreich verkaufte. In seinem sehr persönlichen Vortrag berichtete er über seine eigenen Erfahrung und wichtigsten Learnings — von der Gründung bis zum Exit.

Als Drittes ging es an einen anderen bedeutenden Standort im Ruhrgebiet: Im historischen Werksgasthaus besuchte die Hochschulgruppe die reflect AG in Oberhausen. In einem gemeinsamen Workshop stellte Hartmut Scholl, Gründer, Vorstand und Geschäftsführer, den Teilnehmer*innen die KI-basierten Lernprogramme vor, die reflect für Unternehmen entwickelt und durchführt, und erklärte die SCRUM-Methode in der Softwareentwicklung. Highlight war ein anschließendes World-Cafe, in dem die Studierenden drei Stationen durchliefen. Themen waren neben konkreten Impulsen zur Unternehmensstrategie, Faktoren, die einen Arbeitgeber für junge Menschen wirklich attraktiv machen und agiles Arbeiten in der Praxis. Die angeregten Diskussionen haben bei den Mitgliedern nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Für einen schönen und entspannten Abschluss des Tages sorgte anschließend der gemeinsame Besuch bei Topgolf in Oberhausen.

Ein Netzwerk zeichnet sich vor allem durch diverse Profile aus. Dem Vorstand der Hochschulgruppe ist es wichtig, seinen Mitgliedern Einblicke in diverse Branchen und berufliche Felder zu bieten und dabei nicht nur den fachlichen Austausch, sondern auch durch Social Events Geselligkeit zu ermöglichen. Eine wichtige Leitlinie für die weitere Planung, die durch die Resonanz der Mitglieder aus den vergangenen Events bekräftigt wird.

Laden Sie als bdvb-Mitglied Freunde, Kollegen, Kommilitonen zu einer vorteilhaften Mitgliedschaft ein. Wir belohnen Ihren Einsatz mit einer Prämie.

Hiermit beantrage ich die satzungsmäßige Mitgliedschaft im Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb) als:

- ☐ Studierende und Absolventen unter 30 Jahren - ab 12,50 € pro Halbjahr
- ☐ Personen die das 30. Lebensjahr vollendet haben - 189 € pro Kalenderjahr
- ☐ Förderndes Mitglied (Einzelperson) - 189 € jährlich
- ☐ fördernde Mitglieder (Firmen, Behörden, Verbände und Organisationen) - ab 200 € jährlich

Sind Sie Studierende/r, reichen Sie uns bitte Ihre Studienbescheinigung ein. Einen vergünstigten Beitrag für Studierende erhalten Sie nur, wenn Sie sich im Erststudium befinden. Dies gilt auch für den Masterstudiengang, sofern er sich direkt ohne Unterbrechung an das Bachelorstudium anschließt.

Mit * gekennzeichnete Felder sind Pflichtfelder

Anrede* ☐ Herr ☐ Frau ☐ Firma/Institution

Titel	
Name*	
Vorname*	
Straße*	
PLZ/Ort*	
(Nur bei Firmenmitgliedschaft Ihre Firmenadresse angeben, sonst bitte Privatanschrift)	
Telefon*	
Mobil	
E-Mail*	
Geb.-Datum*	

Angaben zum Studium/Beruf

Akademischer Abschluss
Examensjahrgang
Hochschule u. Ort*
Berufliche Position/Funktionsbereich
Firma/Organisation
Branche
Studiengang u. Semester

SEPA-Lastschriftmandat / Einzugsermächtigung

Ich ermächtige den bdvb (Gläubiger-Identifikationsnr. DE10ZZZ00000017928) ab sofort bis auf Widerruf, meinen Mitgliedsbeitrag jährlich wiederkehrend mittels Lastschrift von meinem Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom bdvb auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Nach § 6 (2) der Satzung ist die Aufnahme ohne Teilnahme am Lastschriftverfahren nicht möglich.

Kontoinhaber*
Geldinstitut*
IBAN*
BIC

Ich habe ein neues Mitglied geworben

Name
Vorname
Mitglieds-Nr.
Straße
PLZ/Ort

Aktuelle Prämien (Auszahlung einmalig)

- 15 €** bei Studierenden mit und ohne Einkommen
- 50 €** bei ordentlichen Mitgliedern / fördernden Mitgliedern (Einzelpersonen)
- 15 %** vom Jahresbeitrag bei Firmenmitgliedschaften

Angebote und Leistungen erfolgen freiwillig und ohne Rechtsanspruch. Art, Umfang und Verfügbarkeit können vom bdvb jederzeit ganz oder teilweise geändert oder eingestellt werden.

Im Rahmen meiner Mitgliedschaft gestatte ich dem bdvb die Verarbeitung, Nutzung und Weitergabe meiner personenbezogenen Daten zu folgenden Zwecken: Eintrag ins verbandsinterne Mitgliederverzeichnis, zweckgebundene Weitergabe an beauftragte Service-Partner des bdvb zur Erbringung der Mitgliederangebote (z.B. Zeitschriften, Versicherungen, Online-Dienste etc.), Veröffentlichung meines Namens im Verbandsmagazin, zur Nutzung der Netzwerkplattform des Verbandes. Alle zuvor genannten Zwecke werden nach DSGVO-Standards geprüft. Nichtgewünschtes bitte streichen. Die Einwilligung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Weitere Informationen finden Sie unter: www.bdvb.de/datenschutz

Datum/Unterschrift*

Bitte zurücksenden an:

Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e. V.
Florastraße 29
40217 Düsseldorf

oder nutzen Sie den Online-Antrag direkt unter www.bdvb.de/mitmachen/mitglied-werden/

Ihre Vorteile als Mitglied

Vernetzen - Inspirieren - Gestalten

- das Netzwerk für Ökonomen und App „bdvb connect“
- arbeitsrechtliche Erstberatung durch einen Fachanwalt im bdvb
- Veranstaltungen der Regionalverbände- und Hochschulgruppen sowie bundesweite Fachtagungen und Weiterbildungsangebote
- Vorträge, Workshops, Unternehmensbesichtigungen
- Fachausschüsse
- Informationen/Tipps/Empfehlungen
- auf Wunsch Focus und Focus Money sowie CAPITAL und Stern als e-Paper

Sie erhalten Vergünstigungen bei:

- Literatur
 - Karriereberatung
 - Weiterbildungsseminaren/Tagungen
-
- bdvb-Vorteilswelt bei Corporate Benefits, exklusive Mitgliederangebote zu Mietwagen, Reisen, Hotels, Sport, Versicherungen u. v. m.

Vergünstigte Doppelmitgliedschaft mit:

- Deutscher Fachjournalisten-Verband (DFJV)
- GABAL
- VFF (Verband Fach- und Führungskräfte)
- VÖWA (Österreichische Ökonomen)

Immer informiert:



„bdvb aktuell“
das Mitglieder-Magazin
(quartalsweise)



„WirtschaftsWoche“
digital als eMagazin und App,
inkl. Newsletter der Börsenwoche
und WirtschaftsWoche Club.
Zusatzoptionen, wie WiWo print
und Handelsblatt zu besonders
günstigen bdvb-Sonder-
konditionen.



CAPITAL - Wirtschaft ist
Gesellschaft, das Monatsma-
gazin als e-Paper



Sixt Platinum Card
und bis zu 20 Prozent
Rabatt auf Mietwagen
und Transporter



STERN – das Reporter Magazin
als e-Paper



Focus und Focus Money,
das zukunftsorientierte
Nachrichtenmagazin als E-Paper
für bdvb-Mitglieder gratis



Verband Fach- und
Führungskräfte

corporatebenefits
Vorteile für Mitglieder

Durch Engagement das Studium selbst gestalten



Friedrich Arndt
studiert Management im Bachelor an der Universität Witten/Herdecke. Er ist Vorsitzender der HG Witten und im Beiratsvorsitz aktiv. Parallel dazu gehört er dem studentischen Vorbereitungsteam an, das aktuell den 29. Kongress für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke organisiert.

Neben den praktischen Erfahrungen, Veranstaltungen zu organisieren und im Team zusammenzuarbeiten, ist die Möglichkeit, das Studium selbst mitzugestalten, für mich eine wertvolle Bereicherung der Initiativarbeit in der bdvb Hochschulgruppe Witten. Unser Ziel als Vorstand der Hochschulgruppe (HG) ist es, ein möglichst abwechslungsreiches Programm für unsere Mitglieder zu organisieren. Das bringt zwei entscheidende Vorteile: Erstens wird so das Netzwerk unserer Mitglieder diverser und zweitens können dadurch Inhalte angesprochen werden, die so praxisnah im Studium meist nicht behandelt werden. Natürlich kommen Workshops in den Bereichen Finance und Consulting immer gut an. Doch darüber hinaus gibt es eine Menge weiterer ökonomischer Themen zu adressieren.

Viele Kommilitonen interessieren sich aktuell sehr für Unternehmertum – nicht zuletzt wegen der Ungewissheit über die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf den Arbeitsmarkt. Auch wenn Vorlesungen zum Thema in BWL-Studiengängen verbreitet sind, lernt man als gründungsinteressierter Student am meisten im direkten Austausch mit echten Gründern. Deshalb haben wir das „bdvb Founders Mentoring“ gestartet: Jedes Semester laden wir spannende Gründerpersönlichkeiten ein, die von ihrer Geschichte und ihren wertvollsten Learnings berichten.

Unternehmertum begegnete uns aber nicht nur in Form von Start-ups, sondern auch im Austausch mit etablierten inhabergeführten Mittelständlern. Erst kürzlich haben wir die reflect AG in Oberhausen für einen Workshop besucht. Dabei setzten wir uns nicht nur mit den Produkten und dem Geschäftsmodell auseinander, sondern diskutierten auch, welche Faktoren solch ein Unternehmen für junge Leute attraktiv machen. Eine zentrale Erkenntnis: Gerade vor dem Hintergrund der anstehenden Nachfolgelücke im deutschen Mittelstand kann Teil-Besitz am Unternehmen ein spannender Anreiz für Berufseinsteiger sein. Durch dieses Modell werden Wertverbundenheit und langfristiges Denken mit der Perspektive verbunden, selbst Ownership zu übernehmen. Dieser Gedanke ist bei vielen meiner Kommilitonen nachhaltig hängen geblieben, und wir sehen, dass es wichtig ist, solche Themen an Universitäten stärker zu fördern.

Ein weiteres Thema, das auf großes Interesse stieß, war Vertrieb. In einem Workshop mit der Allfoye Managementberatung zum Thema „Vom Problem zur Lösung“ stand im Mittelpunkt, warum problemzentrierter Vertrieb heute besonders wichtig ist und wie eine Value Proposition vertrieblisch eingesetzt werden kann. Die entscheidende Frage dabei ist: Was schafft beim Kunden Wert? Das ist nicht nur für alle im Vertrieb relevant – auch als angehende Führungskraft, Gründer oder Unternehmensberater ist es zentral, Lösungen aus der Problemlogik des Kunden heraus zu entwickeln. Da ich mich mit diesem Thema bereits in meinem Praktikum bei der Allfoye beschäftigt hatte, war es mir ein wichtiges Anliegen, einen solchen Workshop an meiner Universität zu organisieren. Die Resonanz war sehr positiv und genau das ist es, wofür sich Engagement lohnt.

Ich freue mich bereits darauf, zusammen mit meinem Vorstand weitere Veranstaltungen an der Universität Witten/Herdecke zu verwirklichen. In meiner neuen Rolle als stellvertretender Beiratsvorsitzender ist es mir zudem wichtig, den Austausch zwischen dem studentischen und dem beruflichen Netzwerk des bdvb auszubauen. Wer ein spannendes Thema hat, das für Wirtschaftsstudierende aktuell relevant sein könnte, oder dazu referieren möchte, kann mich gerne kontaktieren: friedrich.arndt@bdvb.de.



Jetzt Berufsunfähigkeit mit verkürzten Gesund- heitsfragen absichern!

In Kooperation mit



 Einkommensschutz → Berufsunfähigkeitsversicherung

Vor Krankheit oder Unfall können wir Sie nicht bewahren, vor den finanziellen Folgen schon. Mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung von HDI schützen Sie Ihre Existenz. Profitieren Sie von unserer langjährigen Partnerschaft mit dem bdivb.

Ihr besonderer Vorteil: vereinfachte Gesundheitsprüfung!



Service-Stelle für bdivb
HDI Generalvertretung
Dominic Bauch

Tel. 02181 78309-78
Fax 0511 6451153162
bdivb@hdi.de

80 Jahre Handelsblatt

Wir feiern. Ihr Team profitiert.

H+ Premium Business:

Jetzt Teamlizenzen **4 Wochen für 0 € testen.**
Danach bis zu **40% Jubiläumsrabatt.**

Jetzt profitieren unter:

vorteil.handelsblatt.com/jubi-b2b-bdvv

