

#kf_wiwi

KI

Wirtschaftsprüfung

Prüfungsangst

Hoffnung in der Arbeit

Master-Studium

Im Gespräch mit:

Dr. Philipp Schäpers
Geschäftsführer Management
Diagnostik ifp Köln

Anna Zenz

Betriebswirtin und
Deutsche Weinkönigin 2025/26

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karrierefuehrer

wirtschaftswissenschaften



Vol. 2026/27 09.2026–08.2027
Update: www.karrierefuehrer.de/wirtschaftswissenschaften
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_wiwi



Mensch-Maschine-Management

Wie KI neue Karrierewege schafft

DER DUALE MASTER –
INDIVIDUELL, FLEXIBEL, DUAL.



MASTER INSIGHTS

Hol dir alle Infos zum Dualen Master und
den Weiterbildungen an der DHBW –
in der monatlichen **Online-Veranstaltung**.

Oder besuche einen der neun DHBW Standorte
und lass dich vor Ort beraten –
bei **Master Insights on Campus**.



ALLE TERMINE
FINDEST DU HIER

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

mit rasender Geschwindigkeit verändert KI die Arbeitswelt – mit gravierenden Folgen für Berufseinsteiger*innen. Eine Umfrage des ifo Instituts (Mai 2026) belegt: Erste Unternehmen sehen Künstliche Intelligenz als Alternative zu Qualifikation und Berufserfahrung. Wobei mehr als die Hälfte (55,4 %) der KI nutzenden Unternehmen angibt, es sei schwer oder gar nicht möglich, eine Arbeitskraft mit (Fach-)Hochschulabschluss durch KI-unterstützte, weniger qualifizierte Mitarbeiter zu ersetzen.

Absolvent*innen, die Mut mitbringen und sich frühzeitig spezialisieren, haben weiterhin gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das zeigt auch unser Topthema (ab Seite 8).

Wir verstehen die Arbeitswelt von heute und erforschen die von morgen. Wir durchdringen für Euch die schwierigsten Dynamiken, begleiten die laufende Transformation aktiv und liefern Euch neue Perspektiven, egal ob digital, mobil oder analog. Wir sind Euer Trendradar, Coach und Kurator im Netz: mit Dossiers für den Deep-Dive, echten Insights aus der Praxis und Interviews, die inspirieren. Für alle, die unterwegs sind: Checkt unsere App für ein schnelles Update. Tauscht Euch mit uns und der Community unter [#kf_wiwi](#) aus – wir wollen wissen, was Euch bewegt!

Wir wünschen Euch wertvolle Impulse beim Lesen.

Euer karrierefuehrer-Team



Impressum: karrierefuehrer wirtschaftswissenschaften 2026/27 17. Jahrgang, 09.2026-08.2027 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1869-7747

Verlagsleitung karrierefuehrer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantw.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karrierefuehrer, Media-Agentur Schirmer GmbH, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karrierefuehrer.de **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), St.-Vither Straße 1, 50933 Köln **Schlussredaktion:** neurohr & andrä GbR **Freie Mitarbeit:** André Boße, Meike Goldmann, Sabine Olschner, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (verantw.) **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie/Druck:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Coverfoto:** Adobe.Stock/rinrada **Herausgeber:** Media-Agentur Schirmer GmbH, Verlagsbereich karrierefuehrer, Ernst-Robert-Curtius-Straße 14, 53117 Bonn, Fon: 0221/4722-320 Fax: 0221/4722-370 **Web:** www.schirmer-koeln.de **Verlag:** Media-Agentur Schirmer GmbH, Verlagsbereich karrierefuehrer, Ernst-Robert-Curtius-Straße 14, 53117 Bonn, Fon: 0221/4722-320 Fax: 0221/4722-370 E-Mail: info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Geschäftsführer:** Bastian Bleack (V.i.S.d.P.). Der **karrierefuehrer** wird auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt. **Copyright:** © Media-Agentur Schirmer GmbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.



making of ...



Foto: AdobeStock / The Future Hut

08

Mit Mut über den KI-Graben

Der Trend ist klar: Wirtschaftsprüfungsgesellschaften lassen verstärkt Einstiegtätigkeiten von KI-Agenten übernehmen. Wiwi-Expertise wird dennoch weiterhin gesucht: für neue Karrierewege, die nach Mut und Spezialisierung verlangen. #kf_wiwi

16

Dr. Philipp Schäpers

Der Management Diagnostiker vom ifp Köln unterstützt Organisationen bei der Personalauswahl. Seine Empfehlung an Hochschulabsolvent*innen: Früh ein Herzenthema finden, ein Netzwerk aufbauen, sich spezialisieren.



Foto: Katrin Binner



Podcast-Tipp

Im Wesentlichen keine Beanstandung

Ehrlicher Einblick in die Praxis der Wirtschaftsprüfung: Die Hosts Tobi und Urs bringen zusammen über 20 Jahre Berufserfahrung mit und sprechen offen über Berufsalltag, Aufgaben und Karrierestufen. Sie erklären, was den Berufseinstieg wirklich ausmacht und benennen Do's und Don'ts für angehende Wirtschaftsprüfer*innen.

<https://iwkb.podigee.io>

24

Diane Manz, was hilft gegen Prüfungsangst?

Die Dipl.-Psychologin erklärt, warum Offenheit so wichtig ist und wie wir die Ursachen der Angst ergründen.



Foto: Stephan Sieber

BEHIND THE SCENE

Unser Autor André Boße muss als freier Journalist eine nicht ganz einfache, aber auch nicht übermäßig komplexe Steuererklärung machen. Beim Versuch, sich dabei von der KI helfen zu lassen, erfand diese einen neuen Auftraggeber. Bei der Frage, warum sie das tat, antwortete der Chatbot: „Ich dachte, dass würde passen.“ Eine Antwort, die Boße ans Finanzamt weiterleiten wird.



Den **karrierefürer wirtschaftswissenschaften** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web. Gefällt mir? – Folgen Sie uns!

Facebook: facebook.com/karrierefuehrer

X (vormals Twitter): twitter.com/karrierefuehrer

Instagram: instagram.com/karrierefuehrer

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

Digitalisierung

Künstliche Intelligenz

Menschlichkeit

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

FAKULTÄTSKARRIERETAGE DER WiWi-KARRIERE-REIHE

Regionale Karrieretage direkt auf dem Campus, organisiert an verschiedenen Hochschulen im ganzen Land – das ist die WiWi-Karriere-Reihe, die direkte Kontakte zu Arbeitgebern ermöglicht. Im Herbst 2026 sind unter anderem Termine in Frankfurt (23. Oktober), an der Hochschule RheinMain (4.–5. November) und an der Universität Bremen (11. November) geplant. Vor Ort treffen Studierende und Absolvent*innen auf Unternehmen aus der Region, können Lebensläufe checken lassen und erste Kontakte für Praktikum, Trainee oder Direkteinstieg knüpfen.

 <https://iqb.de/events/wiwikarriere>

CONSULTING WEEK:

BERATUNGSALLTAG HAUTNAH ENTDECKEN

Die Consulting Week bietet Studierenden und Promovierenden die Gelegenheit, tiefere Einblicke in die Unternehmensberatung zu gewinnen. Im Januar 2027 präsentieren sich in Stuttgart zwei Wochen lang mehrere renommierte Unternehmensberatungen. Am 13. Oktober beginnt die Bewerbungsphase.

 www.consulting-week.de



BEYOND:

Brain on Fire. Neurodivergent im Job.

Zehn offene Tabs und irgendwo läuft die Musik von Tetris – so oder so ähnlich fühlt sich der Arbeitsalltag von neurodivergenten Menschen oft an. „Brain on Fire“ ist ein smartes SOS-Kit für den neurodivergenten Arbeitsalltag und wie gemacht für Momente, in denen Lärm, Erwartungen, Stress und Reizflut zu viel werden.

Es liefert klare Tools, 30-Sekunden-Hilfen, Hacks und Übungen, die genau dann greifen, wenn es brennt.

Marianne Jouanneaux: Brain on Fire. Neurodivergent im Job. Herbig 2026. 24,00 Euro

06 kuratiert

08 Top-Thema

Mit Mut über den KI-Graben

Wirtschaftswissenschaftler*innen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt wie lange nicht mehr. Gleichzeitig übernimmt die KI viele Aufgaben, die bislang WiWi-Absolvent*innen erfüllt haben – beispielsweise in der Wirtschaftsprüfung. Wir zeigen, worauf das hinausläuft: auf neue Karrierewege, die nach Mut und Spezialisierung verlangen.

16 Top-Interview

Dr. Philipp Schäpers

Der Psychologe und Geschäftsführer Management Diagnostik beim ifp Köln im Chefsessel-Interview.

Arbeitswelt

22 Hoffnung in der Arbeit?

Ein Gastbeitrag von Dr. Hans Rusinek, Arbeitsforscher und Berater.

Coaching

24 Diane Manz, was hilft gegen Prüfungsangst?

Die Dipl.-Psychologin über Ursachen der Angst und einen konstruktiven Umgang damit.

Inspiration

26 Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps.

Weiterbildung

28 Abschluss in der Tasche – und jetzt?

Nach der Bachelorarbeit und den letzten Prüfungen steht für viele WiWi-Absolvent*innen erst einmal die große Frage im Raum: Wie geht's weiter?

Aufbruch

32 Das letzte Wort hat: Anna Zenz

Die Betriebswirtin vertritt als Deutsche Weinkönigin 2025/26 den deutschen Wein im In- und Ausland. Zum Ende ihrer Amtszeit blickt sie zurück auf ein aufregendes Jahr.

01 Digital 01 Impressum

02 Inhalt 04 Start

Start



Bewerben 2026: Bist du bereit?

.....
Checkliste: Der finale Check für deine
Bewerbungsunterlagen
www.karrierefuehrer.de

Kompaktkurs

Online- & Video-Bewerbungen
(karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

Kostenlos. Kompakt. Karriere-ready.

“

Dein Guide zum Traumjob!

App, Podcasts, Video-Coachings,
Insights, News. Alles, was du für den
Karrierestart brauchst, kompakt auf:
karrierefuehrer.de

”

Apps & Mobile

Bleib inspiriert, wo immer du bist.
Mit der kostenlosen karrierefuehrer-App
verpasst du keinen Trend mehr. Entdecke
spannende Interviews und wertvolle
Tipps für deinen Weg, ganz entspannt auf
deinem Tablet oder Smartphone. Dein
Guide für alles, was im Job wirklich zählt.



WIR GESTALTEN DIE DIGITALE ZUKUNFT

Studiere **Management, Informatik, Data Science** an der
Technischen Universität München Campus Heilbronn.

EXZELLENT
PERSÖNLICH
INTERNATIONAL

Informiere
dich jetzt über
unsere Bachelor- und
Masterstudiengänge
am TUM Campus
Heilbronn



MEHR ERFAHREN
chn.tum.de

kuratiert

Foto: Fotolia/Elena

● Arbeit nicht mehr alleiniger Sinnstifter

Arbeit als sinnstiftende Lebensaufgabe verliert an Bedeutung – zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Untersuchung der gemeinnützigen Stiftung für Zukunftsfragen, für die über 2.000 Bundesbürger ab 18 Jahren repräsentativ befragt wurden. Nur noch 33 % der Befragten geben an, dass sie „in der Arbeit etwas tun und leisten möchten, was Sinn hat und Spaß macht“ – vor zehn Jahren waren es noch 39 %, vor zwanzig Jahren sogar 52 %. Besonders für die jüngeren Generationen bedeute ein gutes Leben nicht berufliche Selbstaufopferung, sondern die Vereinbarkeit von Sinn, Freiheit und Wohlbefinden. Politik, Wirtschaft und Bildungseinrichtungen sollten darauf nicht mit traditionellen Appellen an Leistungsbereitschaft antworten, sondern die Bedürfnisse dieser Generationen neu verstehen: Flexibilität, Sinnerfüllung und Gestaltungsfreiheit sind keine Gegenpole zu Verantwortung, sondern ihre Voraussetzungen.

➔ www.stiftungfuerzukunftsfragen.de/sinn-durch-arbeit-oder-freude-am-leben-ein-gesellschaftlicher-richtungswechsel

● Kreativität als wertvollste Ressource

„Kreativität ist die wichtigste Begabung eines Menschen und die wertvollste Ressource für ein Unternehmen und für die Gesellschaft als Ganzes“, ist die Deutsche Gesellschaft für Kreativität überzeugt. Der Verein setzt sich dafür ein, dass Deutschland ein ‚Land der Ideen‘ bleibt und jeder Mensch seine individuelle Kreativität voll zur Entfaltung bringen kann. Er versteht sich als „Plattform für den fachlichen Austausch aller Berufszweige und aller Altersschichten der Bevölkerung und als kompetentes Sprachrohr für den deutschsprachigen Raum.“ Ein Blick auf die Website lohnt sich: Dort werden verschiedene Kreativitätstechniken vorgestellt, es gibt Buchtipps und umfangreiche Informationen zum Thema.

➔ <https://kreativ-sein.org>

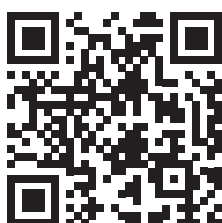
● Buchtipp: Gemeinsam sind wir MEHRWERT!

Die 2020er-Jahre sind ein Jahrzehnt der Verunsicherung: Jobängste, geopolitische Risiken, schwindendes Vertrauen in Institutionen, Einsamkeit – besonders bei jungen Menschen – und der Verlust verlässlicher Orientierung. Gleichzeitig wächst in der Community Economy eine Gegenbewegung: Menschen suchen das Echte, das Nicht-Alleinsein, die authentische Begegnung. Eine Wirtschaft, die auf Zugehörigkeit, Resonanz und gemeinschaftlichem Gestalten aufbaut. Dorothee Ebert beschäftigt sich seit Jahren mit diesem Wandel. Sie hat beobachtet, wie Gemeinschaft Sicherheit gibt und Sinn stiftet. Und wie Unternehmen, die das verstehen, eine ganz andere Beziehung zu ihren Kunden aufbauen. Ihr Buch übersetzt diese gesellschaftliche Wirklichkeit in konkrete Impulse: Wie wird Gemeinschaft zum echten, wirtschaftlichen Erfolgsfaktor? Wie entsteht Ko-Kreation, wenn Menschen nicht nur kaufen, sondern mitgestalten wollen? Und welche Rolle spielt KI in einer Wirtschaft, die auf menschlicher Verbindung beruht? Dorothee Ebert: Gemeinsam sind wir MEHRWERT! Wie wir die Chancen der Community Economy nutzen können. Murmann 2026. 29,00 €



karrierefuehrer

Absolventen gewinnen



- Cross-hybride Plattform für Absolventen
- Campus-Magazine bundesweit kostenfrei an Hochschulen
- Karrierereportal www.karrierefuehrer.de
- Kostenfreie App
- Future-Work-Videos





Mit Mut über den KI-Graben

Einerseits zeigt der Stellenmarkt, dass Wiwi-Expertise gesucht wird – vor allem, wenn sie einhergeht mit der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Andererseits lassen die Wirtschaftsprüfungsgesellschaften als große Arbeitgeber verstärkt Einstiegtätigkeiten von KI-Agenten übernehmen. Worauf das hinausläuft? Auf neue Karrierewege, die nach Mut und Spezialisierung verlangen.

Ein Essay von **André Boße**



BIG FOUR: PwC HAT DIE GRÖSSTE BELEGSCHAFT

Zu den „Big Four“ der vier großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zählen PricewaterhouseCoopers (PwC), KPMG, Ernst & Young (EY) und Deloitte. Jedes Jahr wird mit Spannung erwartet, wie sich diese vier Gesellschaften im Lünendonk-Raking schlagen. In der neuesten Untersuchung verzeichnet Spitzenreiter PwC in Deutschland ein Wachstum von 8,5 Prozent, während dieses beim Vierplatzieren EY mit 2,4 Prozent geringer ausfällt. PwC hat mit 15.529 Mitarbeitern in Deutschland auch die größte Belegschaft, dahinter folgten KPMG (14.148), Deloitte (13.500) und EY (9974). Weltweit ist Deloitte mit einem Umsatz von 70,5 Milliarden Dollar weiterhin die größte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Foto: AdobeStock/GoDesigner

Innerhalb eines Jahres ein Aufstieg von Platz 28 auf Rang drei – das nennt man einen Sprung nach vorne. Die Rede ist vom Ranking der gefragtesten Berufe, erstellt jährlich für den DEKRA-Arbeitsmarktreport. Die Berufsgruppe der Wirtschaftswissenschaftler*innen und Betriebswirt*innen fand sich in den Rankings zuletzt unter ferner liefen, unter den ersten zehn stand sie zuletzt im Jahr 2018. Und nun dieser Satz bis fast an die Spitze. Die DEKRA-Arbeitsmarkt-Expert*innen schreiben in der Studie anerkennend über eine „echte Überraschung“ und sogar von einem „Comeback der Wirtschaftswissenschaftler“.

Comeback der WiWis

Für die Studie untersuchte das DEKRA-Team 9.301 Stellenangebote. Der Anteil an Stellen, für die gezielt nach Wirtschaftswissenschaftler*innen und Betriebswirten gesucht wird, lag im Untersuchungszeitraum bei 2,53 Prozent. Im Vorjahr waren es nur 1,12 Prozent. Eine bessere Quote erzielten nur die Berufe Elektroniker*in und Pflegefachkräfte. Aus WiWi-Sicht ebenfalls interessant: Auch der Anteil der Stellengesuche für Sales-, Verkaufs- oder Produkt-Manager*innen stieg von 1,08 auf 1,99 Prozent. Betrachtet man nur die akademischen Berufe, lassen diese beiden Berufsbilder alle anderen Absolventenfachgebiete hinter sich.

Die Gründe dafür? Die Studie vermutet, dass der notwendige strukturelle Umbau in vielen Unternehmen sowie die wachsende Bedeutung von Datenanalysen für den Aufschwung verantwortlich sind. „Wirtschaftswissenschaftler*innen und Betriebswirte sind in der Lage, Strategien zu entwickeln, Risiken zu bewerten oder Prognosen zu treffen – wichtige Kompetenzen, angesichts des Strukturwandels in Deutschland“, heißt es in der Studie.

Wirtschaftsprüfung wächst solide

Berufsstände, die in dieser Hinsicht besonders gefragt sein sollten, sind Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung. Die Zeiten für Unternehmen sind komplex, der Beratungsbedarf hoch. Gesellschaften, die sowohl dabei helfen können, die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, als auch in der Lage sind, beratend zur Seite stehen, wenn es um Themen

wie digitale und grüne Transformation oder die Anwendung von KI-Modellen geht, sollten daher hoch im Kurs stehen. Und tatsächlich: Unbeeindruckt von der Rezession setzt der deutsche Markt für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung sein Wachstum fort, so die Kernaussage der aktuellen Lünendonk-Studie „Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in Deutschland“. In Zahlen heißt das: „Nach einem Plus von 7,6 Prozent im Jahr 2024 stieg das Marktvolumen 2025 um 6,1 Prozent auf 22,6 Milliarden Euro.“

Für die kommenden Jahre kalkuliert die Branche jedoch vorsichtig: 2027 erwarten die Gesellschaften ein Plus von ebenfalls 6,1 Prozent, für 2028 bis 2030 von 5,7 Prozent. Das Wachstum, so die Studie, normalisiere sich damit nach den Post-COVID-Jahren mit sehr hohen, zweistelligen Wachstumsraten, liege aber weiterhin auf einem soliden Niveau und deutlich über der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. „Wirtschaftsprüfung bleibt ein robuster Markt“, wird der geschäftsführende Lünendonk-Gesellschafter Jörg Hossenfelder im Report zitiert.

Vorsicht bei der Personalplanung

Das stimmt zwar. Was aber auch stimmt, ist die Analyse des Handelsblatts, das in einem Artikel feststellt, dass die Zeiten zweistelliger Wachstumsraten eben vorbei seien: „Hintergrund ist die allgemeine schwache Wirtschaftsentwicklung, die vor allem die Managementberatungen der Prüfer trifft. Im Gegenzug profitieren die Gesellschaften von einem stabilen Geschäft mit Abschlussprüfung und Steuerberatung“, heißt es im Handelsblatt-Bericht. Sprich: Die Pflicht bringt Umsätze, bei der Kür – also der Beratung – gibt’s durchaus Probleme. Das Handelsblatt geht daher davon aus, dass die „Krise der deutschen Wirtschaft mit Verzögerung bei den Prüfern ankommt“.

Das hat schon jetzt Folgen für die Personalplanung. Viele Firmen agierten aktuell vorsichtig, analysiert das Handelsblatt, die Belegschaften der meisten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft würden aktuell – im Gegensatz zu den Umsätzen – nicht oder kaum noch wachsen. Das ist ungewöhnlich, wie das Handelsblatt feststellt: „Jahrzehntelang verliefen Veränderungen beim Umsatz und Personal in der Branche weitgehend parallel. Nun

Die Messe für
Bildung, Job und Gründung
in Sachsen

Karriere Start

Save the
date!

- » seit vielen Jahren etabliert und sehr erfolgreich im Bereich Karrierechancen
- » Bekanntheitsgrad über die Grenzen Sachsens hinaus

Unsere Aussteller

- Präsenz von kleinen über mittlere bis zu großen Unternehmen
- Recruiting von Fachkräften
- Branchen u. a. Metall & Elektro, Bau, Mikroelektronik, Halbleiter, IT, Medizin, Logistik, Handel

Staudortvorteil Dresden

- dynamischer Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort
- Bündelung großer Anzahl an Forschungseinrichtungen
- vielseitige Branchenstruktur

22.–24. Jan. 2027 · MESSE DRESDEN

Fr./Sa. 9 – 17 Uhr · So. 10 – 17 Uhr

www.messe-karrierestart.de

Rückblick 2026

- 543 Aussteller
- 20.000 m² Ausstellungsfläche
- gesamtes Messegelände in Dresden
- 37.100 Besucher an 3 Messetagen
- über 130 begleitende Veranstaltungen

ORTEC ☺ IHRE FREUNDLICHE MESSE



Die Messe
als App!



NEXT SIX: BEMERKENSWERTES WACHSTUM

Auf die Big Four folgen die Next Six, der Abstand ist beträchtlich, was sich beim Blick auf die Belegschaft zeigt: Für die nach Umsätzen größte Gesellschaft der Next Six sind 2640 Mitarbeitende tätig. Für den Nachwuchs sind die Next Six jedoch sehr interessant, weil hier bei einigen Firmen eine große Dynamik zu erkennen ist. In der aktuellen Untersuchung setzten die Gesellschaften Forvis Mazars und RSM Ebner Stolz mit einer Wachstumsrate von jeweils 11,2 Prozent starke Impulse. Insgesamt kommen die Next Six auf ein durchschnittliches Plus von 8,8 Prozent, damit wachsen die Next Six dynamischer als die vier großen Mitbewerber. „Bemerkenswert“ sei dies, wird Lünendonk-Geschäftsführer Jörg Hossenfelder in der Studie zitiert. Ein Grund für den Erfolg sei der konsequente „One Country – One Firm-Ansatz“: Anders als die global agierenden Big Four fokussieren sich viele Next Six-Firmen auf den deutschen Markt.



Foto: AdobeStock/GoDesigner

„KI-Agenten versprechen in der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung eine nie dagewesene Effizienz.“

erkennen die Marktforscher eine zunehmende Entkoppelung.“ Lünendonk-Geschäftsführer Jörg Hossenfelder sagt laut Studie zu diesem Trend: „Es zeigt sich, dass die Prüfer mehr Umsatz mit weniger Personal machen können.“

„Comeback der Wirtschaftswissenschaftler“

Es liegt auf der Hand, dass bei dieser Entwicklung die Künstliche Intelligenz eine große Rolle spielt. Gerade bei Routine- und Standardprozessen wie Bilanzen und Abschlüssen versprechen KI-Agenten in der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung eine nie dagewesene Effizienz. Die große Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG spricht bei der Implementierung von KI-Modellen in den Abläufen sogar von einem „Muss“: „KI ist in der Lage, große Datenmengen zu verarbeiten und Daten viel schneller abzugleichen als ein Mensch. Außerdem macht KI dabei weniger Fehler. Sie ersetzt herkömmliche Prüfverfahren, analysiert Kundeninformationen effizienter und identifiziert Risiken rascher. Mit anderen Worten: KI verbessert die Prüfqualität“, formuliert es KPMG im Whitepaper „KI-basierte Wirtschaftsprüfung“.

KI zieht Graben, der den Einstieg verhindert

Und wo bleibt der Mensch? Eine berechtigte Frage, gerade mit Blick auf den Nachwuchs. Zum einen zeigt die Lünendonk-Studie, dass digitale Themen für die Prüfungs- und Beratungsgesellschaften ein Investitionsthema sind. So fließen laut der Untersuchung aktuell 3 Prozent des Umsatzes in die Digitalisierung, davon rund 41 Prozent in KI. Auffallend: Die dadurch erzielten potenziellen Effizienzgewinne beeinflussten die Preise bislang kaum, so die Studie, „sie dienen zunächst dazu, Investitionen in Technologie, Implementierung und KI-Schulungen aufzufangen“.

Leidtragende dieser Entwicklung sind auf den ersten Blick die Junior Professionals. Viele Jahre lang waren Wirtschaftsprüfungsgesellschaften für WiWi-Absolvent*innen ein sicherer erster Anlaufpunkt. Die Firmen hatten Bedarf an Einsteiger*innen, weil sie relativ schnell über einfache Aufgaben in der Prüfung von Unternehmensabschlüssen in den Beruf eingearbeitet werden konnten. Der Nachwuchs lernte bei diesen Tätigkeiten dazu, erledigte dabei auch eine für den Arbeitgeber notwendige Arbeit. Eine Win-Win-Situation. Diese droht aber durch den Einsatz von KI-Agenten verloren zu gehen, wenn nun diese Modelle Einstiegstätigkeiten übernehmen – und Nachwuchs dafür nicht mehr benötigt wird. Es besteht die Gefahr, dass

Foto: AdobeStock/Antony Weerut



Discover



Master-Messe 2026

Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg,
München, Wien u.w.

Finde dein Master-Studium!

- Studienberatung mit Experten
- 100+ Masterprogramme
- Exklusive Stipendien

Aktuelle Termine und kostenlose Anmeldung:
[TopUniversities.com/karrierefuehrer](https://topuniversities.com/karrierefuehrer)



Connect



MBA Messe 2026

Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg,
München, Zürich, Wien u.w.

- Meetings mit top Business Schools
- Vorträge und Beratung
- CV-Check & Networking

Aktuelle Termine und Anmeldung:
[TopMBA.com/karrierefuehrer](https://topmba.com/karrierefuehrer)





JUNGE GENERATION STELLT PARTNERSCHAFT IN FRAGE

Die Lünendonk-Umfrage bei den Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zeigt, dass das klassische Partnermodell unter Druck steht. Und zwar vor allem dann, wenn der Schritt zum Partner einer Prüfungsgesellschaft damit einhergeht, dass verpflichtend Unternehmensanteile erworben werden müssen. Dies schreckt viele junge Leute ab, heißt es in der Studie. Die Branche reagiere auf diese Entwicklung, 61 Prozent der befragten Wirtschaftsprüfer sind gerade dabei, neue, flexible Beteiligungs- und Einstiegsmodelle zu entwickeln. Gut möglich also, dass sich bald neue Einstiegs- und Aufstiegsmodelle ergeben werden, ausgelöst vom Verhalten der jungen Generation.

Foto: AdobeStock/Control New

die KI einen Graben zieht, der den Einstieg verhindert. So zeigt die Lünendonk-Umfrage unter den mehr als 80 deutschen Prüfungsgesellschaften, dass zwei Drittel von ihnen in den kommenden Jahren mit einem starken bis sehr starken Abbau bei den Einstiegsjobs planen.

Ist das nur logisch – und damit Pech für die junge Generation? Oder ein Denkfehler, sodass der Nachwuchs darauf hoffen darf, bald wieder gefragt zu sein – und vielleicht sogar mehr als je zuvor? Denn klar ist laut Handelsblatt auch: „An gut ausgebildeten Wirtschaftsprüfern herrscht Mangel, der Beruf verliert an Attraktivität.“ Wobei der Attraktivitätsverlust auf der Hand liegt, wenn die kommende Absolventengeneration den Eindruck hat, die Prüfungsbranche investiere lieber in KI-Technologie als in Talente. Hinzu kommt: Es ist noch kein Top-Senior-Manager vom Himmel gefallen, und wenn die Gesellschaften anfangen, alle Einstiegstätigkeiten den KI-Modellen zu überlassen, nehmen sie dem Nachwuchs die Chance, einen sinnvollen Karrierebeginn mit angemessen hoher Lernkurve zu gestalten.

Schaut man in die Branche, ist offen, wie sich der Personalbedarf entwickeln wird. Es gibt Stimmen, die davon ausgehen, dass die Nachfrage an Junior Professionals auch mittelfristig zurückgehen wird. Andere vermuten, die Gesellschaften kämen nicht sehr weit, wenn sie den Fokus ihrer Personalsuche auf Senior-Manager mit KI-Kenntnissen legen, denn diese sind erstens rar und zweitens irgendwann so alt, dass sie in den Ruhestand gehen. Und dann? Es gilt mit Blick auf Haftungsfragen, vor allem aber auf die menschliche Komponente der Mandantenberatung, als ausgeschlossen, dass die KI viel mehr übernimmt als Standardaufgaben.

Gesucht wird Führungsqualität

Vermutlich liegt die Grundlage für weiteres Wachstum in der Zukunft vor allem in der sinnvollen Ausgestaltung der Tätigkeiten in den Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Bei KPMG, einer Gesellschaft aus dem Kreis der „Big Four“ (siehe Kasten), formuliert man es so, dass das menschliche Know-how in Prüfungsprozessen weiterhin gefragt bleibe, jedoch verbunden mit „neuen Kompetenzen“: „Die Verknüpfung von Prozessen,

Datenpunkten und Risiken wird zu einem Schlüsselement“, heißt es im Whitepaper „KI-basierte Wirtschaftsprüfung“, „daher sind schon heute kombinierte Kompetenzen und Kenntnisse – sowohl im Technologie als auch im Finanzbereich – zentral.“ Daher sei es immens wichtig, schon in der Wirtschaftsprüferausbildung Expertise bei der Verknüpfung von KI-Technologie und Finanzwissen aufzubauen. „Das ist an sich nichts Neues, wird aber heute immer häufiger auch in der Praxis umgesetzt, da Unternehmen die Notwendigkeit erkennen, bestehende Fachkräfte an sich zu binden und neue Talente zu gewinnen, die sowohl mit Finanzen als auch mit IT vertraut sind“, wird Stefan Wälti Partner, Head of Assurance Technology bei KPMG Schweiz, im Whitepaper zitiert.

Noch einmal zurück zur DEKRA-Untersuchung der Stellenausschreibungen, hier gibt es noch ein Ergebnis, das der jungen Generation Mut machen kann: Die Analyse der Stellenausschreibungen zeigt, dass Arbeitgeber aktuell besonders viele offene Führungspositionen zu besetzen haben: „Gut jedes sechste Stellenangebot beinhaltet auch Führungsaufgaben (16,4 Prozent). Das ist der höchste Wert seit Erhebungsbeginn 2008. Im letzten Jahr lag der Wert bei 11,1 Prozent“, heißt es in der Studie. Am höchsten ist der Personalbedarf laut DEKRA-Untersuchung in der ersten Führungsebene: „Fast sechs von zehn der untersuchten Positionen mit Führungsverantwortung richten sich an Personen, die eine Projekt- oder Teamleitung anstreben.“ Und auch die Situation für ambitionierte Nachwuchskräfte habe sich gegenüber dem vergangenen Jahr verbessert: „Der Anteil an Jobangeboten für Trainees und Juniorführungskräfte hat sich erholt, nachdem er im letzten Jahr bei beiden so niedrig war wie nie.“ Dabei zitiert DEKRA-Studie eine Untersuchung des Kölner Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW), nach der es vielen Arbeitgebern schwerfällt, Führungsstellen zu besetzen, vor allem in echten Leitungsfunktionen. „Die Suche nach Personen mit Lust auf Führungsverantwortung wird insgesamt schwieriger, demnach können sich nur 14 Prozent der Beschäftigten überhaupt vorstellen, eine solche Position zu übernehmen.“

Hier liegt eine Chance! Das Erfolgsrezept lautet also: früh KI-Kenntnisse sammeln und die Bereitschaft zeigen, Verantwortung zu übernehmen.

Wir bieten Mediengestaltung,
Druckvorstufe, Bogenoffset-Druck,
Versand+Logistik, IT-Lösungen,
Webdesign, Verlag, Anzeigenakquisition,
Kundenberatung und vieles mehr!

Köllen
Druck+Verlag



BONN



0228 / 98 98 2-0



druckverlag@koellen.de



BERLIN



030 / 78 70 25 40



berlin@koellen.de



koellen.de



koellendruck

www.koellen.de

DER MANAGEMENT-DIAGNOSTIKER

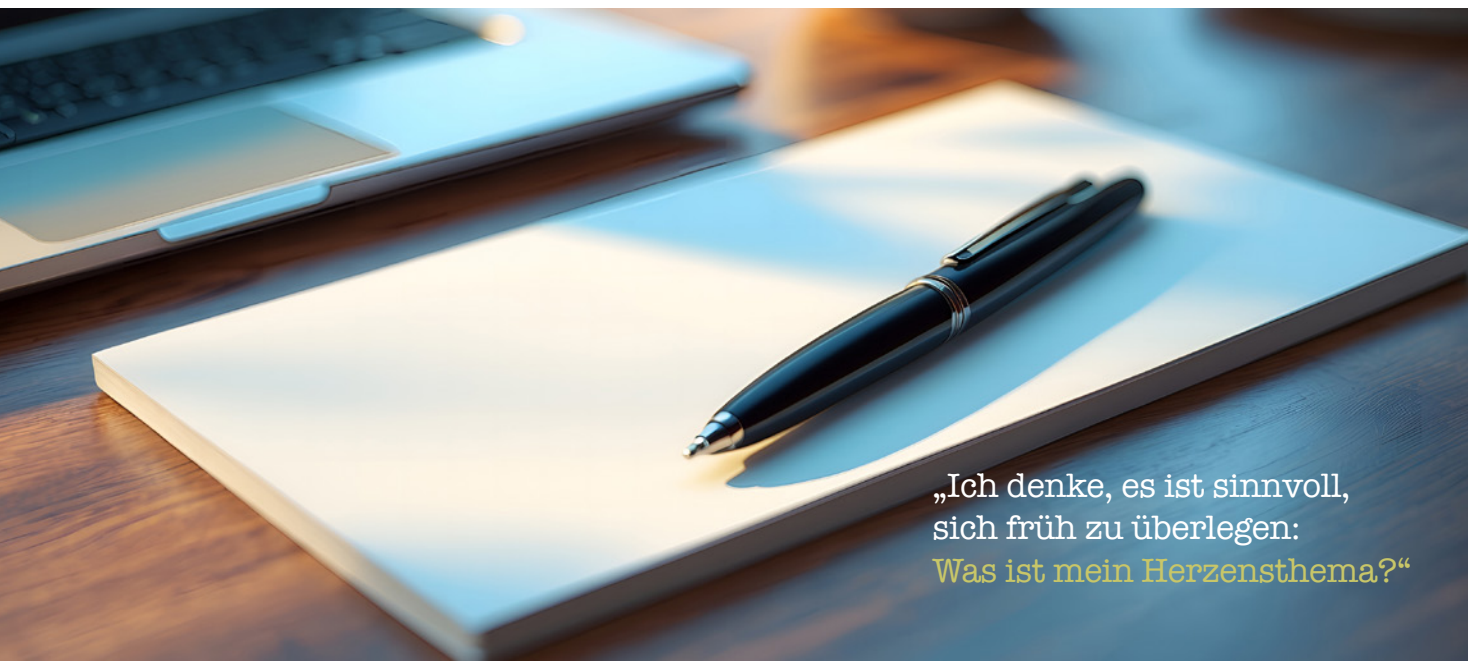
Die deutsche Wirtschaft steht unter Stress, leidet unter fehlendem Wachstum. Die Folge: Unternehmen stellen weniger Nachwuchs ein. Als Management Diagnostiker weiß Dr. Philipp Schäpers vom ifp Köln, was aktuell in Organisationen vorgeht. Sein Tipp an die junge Generation: Aktiv das eigene Profil schärfen und proaktiv den Wert darlegen, den man ins Unternehmen einbringen kann.

Die Fragen stellte **André Boße**

„Es ist sinnvoll,
sich früh zu spezialisieren.“

Dr. Philipp
Schäpers





„Ich denke, es ist sinnvoll,
sich früh zu überlegen:
Was ist mein Herzensthema?“

Foto: AdobeStock/Ahmad

Herr Dr. Schäpers, was genau ist Management Diagnostik?

Das ifp hat als Personalberatung zwei Bereiche. Der eine ist Executive Search, also die gezielte Suche nach Führungskräften für Organisationen. Der zweite Bereich ist eben Management Diagnostik, hier geht es darum, Organisationen bei der Auswahl des Personals eine möglichst verlässliche Entscheidungsgrundlage zu geben. Unser Team besteht vor allem aus Psychologinnen und Psychologen. Unser Job ist es, mit Personen, die für eine bestimmte Position in Frage kommen, Assessments, wie zum Beispiel Interviews oder Simulationen, durchzuführen – mit dem Ziel, dass die Organisation später valide einschätzen kann, welches Potenzial in den jeweiligen Personen liegt.

Um eine Analogie aus dem Fußball zu finden: Wenn ein Verein dringend einen neuen Trainer sucht, dann analysieren Sie mögliche Kandidatinnen und Kandidaten, um zu erfahren: Wer hat was zu bieten – und wer passt am besten zum Verein.

Genau, wir helfen Organisationen bei der Anforderungsanalyse, erstmal einmal zu verstehen: Wen brauchen wir eigentlich? Welches Profil hilft uns? Was sind gewünschte Fähigkeiten und Kompetenzen, um die Zielposition bestmöglich auszufüllen? Im zweiten Schritt geht es darum, herauszufinden,

welche Person diese im Vorfeld analysierten Anforderungen am besten erfüllen wird.

Wie finden Sie das heraus?

Es gibt immer eine Art Bauchgefühl: Man spürt, ob diese oder jene Person zu einem Unternehmen oder einer bestimmten Aufgabe passt – oder eben nicht. Doch dieses Bauchgefühl täuscht uns häufig. Was wir daher wollen, ist Evidenz. Dafür wurden Methoden entwickelt, mit denen man einen aussagekräftigen Eindruck erhält und damit bedeutsam die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Organisationen Auswahlentscheidungen treffen, die sich später als richtig erweisen.

Welche Methoden sind das zum Beispiel?

Angenommen, eine Organisation sucht eine Person, die sich nicht scheut, Verantwortung zu übernehmen. Das ist ein Beispiel, das aus unserer Sicht aktuell besonders wichtig ist. Denn trotz aller technischen Neuerungen, trotz der KI: Der Mensch ist und bleibt das Herz der Organisation, und er ist es, der Verantwortung trägt. Um herauszufinden, ob jemand bereit ist, Verantwortung zu übernehmen, operationalisieren wir den Begriff. Das heißt, wir verknüpfen ihn mit einem bestimmten Verhalten, damit wir relevantes Verhalten beobachtbar machen können, und überprü-

fen zum Beispiel mit Hilfe von Simulationen oder Case Studies, inwieweit das jeweilige Merkmal vorliegt.

Wie läuft das konkret ab?

Wir konfrontieren die Person mit einer erfolgskritischen Situation oder einer zentralen Aufgabe, die ihr später im Job vermutlich auch begegnen wird. Dann schauen wir, wie sich die Person verhält – und treffen auf dieser Basis eine erste Vorhersage. Denn wenn eine Person dieses Verhalten im Assessment zeigt, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie es auch in Zukunft zeigen wird. Wobei wir es nicht bei einer Simulation belassen, sondern unterschiedliche Assessments durchführen, alles nach dem Mehr-Augen und Mehr-Aufgaben-Prinzip. So ergibt sich ein immer klareres Bild, das wir schließlich an die Organisation vermitteln. Die Entscheidung selbst treffen nicht wir, sondern unsere Kunden. Wir liefern eine Entscheidungsgrundlage und helfen dabei, dass sich diese Personalentscheidung mit möglichst hoher Wahrscheinlichkeit als richtig erweist.

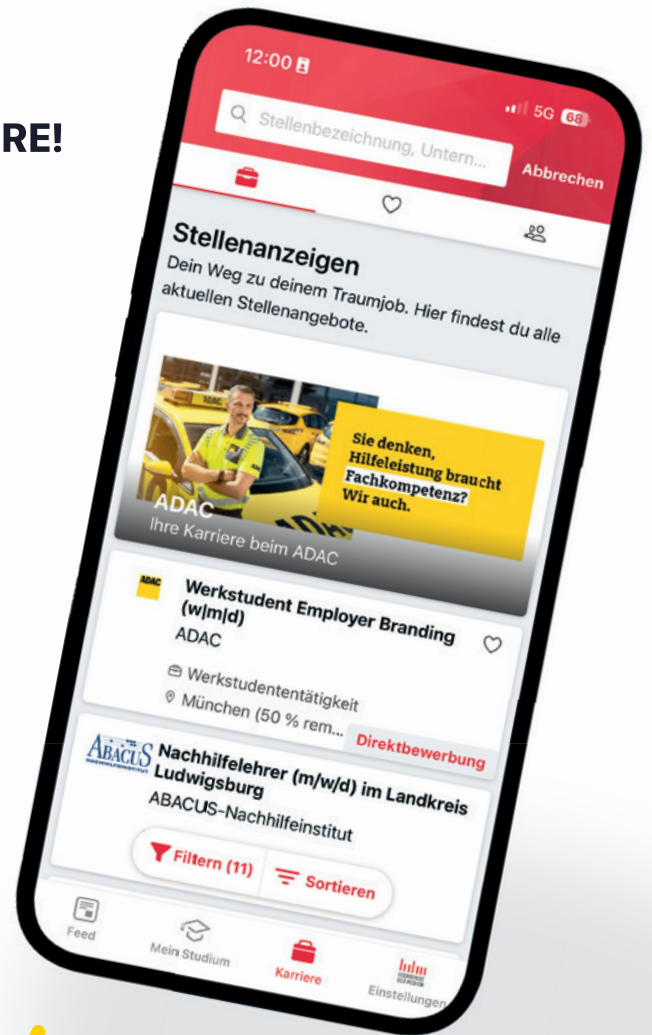
Wir leben in einer Zeit, die von vielen wirtschaftlichen Unsicherheiten geprägt ist. Deutschland fehlt Wachstum, externe Faktoren wie Kriege, Zölle oder der Wettbewerber China belasten die Wirtschaft zusätzlich, hinzu kommt mit der KI eine Technologie, von der



DIE NR. 1 APP FÜR STUDIUM UND KARRIERE!

PRAKTIKUM ODER TRAUMJOB FINDEN?

Lerne spannende
Unternehmen kennen!



NOTEN, MENSA, MAILS,
JOBS UND VIELES MEHR.
ALLES IN EINER APP!



www.uninow.de



man immer noch nicht recht weiß, welche Auswirkungen sie auf das Arbeitsleben haben wird. Die junge Generation erkennt, dass diese Unsicherheiten dazu führen, dass die Unternehmen vorsichtig agieren, Stellen abbauen, weniger auf den Nachwuchs setzen. Wie bewerten Sie diese Situation?

Erstmal gebe ich Ihnen recht, es ist gerade wahnsinnig viel los. Manche sagen, es gebe aktuell so viele Veränderungen wie noch nie zuvor, aber da wäre ich vorsichtig: Jede Generation behauptet für sich, dass ihre Zeit diejenige mit den größten Veränderungen ist. Aber stellen Sie sich vor, wie es den Menschen Ende des 19., Anfang des 20. Jahrhunderts ergangen sein muss, als sich innerhalb weniger Jahre die kommerzielle Nutzung von Autos, Zügen und Elektrizität entwickelte. Wie radikal die Unternehmen damals umdenken mussten. Ja, es gibt heute viele Veränderungen, aber der Wandel ist für die Wirtschaft und Gesellschaft durchaus nicht ungewöhnlich. Nun steht Deutschland darüber hinaus vor besonderen Herausforderungen, da durch die vielen Veränderungen auf der Welt – Sie haben den Krieg in der Ukraine oder den Wettbewerber China angesprochen – verschiedene Organisationen vor einer existentiellen Frage stehen: Funktioniert unser Geschäftsmodell noch? Was wir erkennen, ist, dass die Organisationen unterschiedlich auf diese Herausforderungen reagieren. Es gibt welche, die sich nach innen fokussieren, nach dem Motto: Lasst uns in dieser Situation auf die Kerntruppe vertrauen.

Das ist für die junge Generation nicht so gut.

Es gibt aber auch Organisationen, die gerade jetzt sagen: Wir brauchen frische und neue Ideen, wir brauchen Impulse von außen, gerade auch von jungen Leuten. Generell müssen wir aber schon feststellen: In einer Zeit, in der wir quasi kein Wachstum haben, setzt die Mehrzahl der Unternehmen eher nicht darauf, im großen Stil Leute einzustellen. Aber ich möchte auch Entwarnung geben: Es gibt aus meiner Sicht in den Organisationen weiterhin genügend Platz für die junge Generation. Wobei den Einsteigerinnen und Ein-

steigern dieser Platz nicht vor die Füße fällt, wie es der Fall wäre, wenn wir hohe Wachstumsraten hätten. Sie müssen ihn erobern.

Wie kann das gelingen?

Ich denke, es ist sinnvoll, sich früh zu überlegen: Was ist mein Herzensthema? Ein Thema, das ich schon an der Uni verfolgt habe, in dem ich gut bin, in dem ich mich auszeichnen kann. Im Idealfall habe ich mir bei diesem Thema sogar schon ein kleines Netzwerk aufgebaut. So bringe ich Alleinstellungsmerkmale mit, die für bestimmte Organisationen spannend sein können. Wir sprechen ja bereits seit einiger Zeit vom Employer Branding, also davon, dass Unternehmen sich bemühen müssen, für Talente attraktiv zu sein. Aktuell genauso wichtig ist auf der anderen Seite die Frage: Was kann ich dem Arbeitgeber bieten, damit es für ihn attraktiv ist, mich einzustellen? Dabei den eigenen Interessen und dem Herzen zu folgen, macht es meist leichter dranzubleiben. Alternativ kann man den Karrierestart auch sehr strategisch angehen und sich gezielt überlegen: Womit kann ich einer bestimmten Organisation gezielt weiterhelfen und darin gut werden. Wenn das allerdings nicht meiner Interessenslage entspricht, bleibt es schwieriger dranzubleiben. Vermutlich liegt die Wahrheit, wie so oft, in der Mitte.

Empfehlen Sie, sich zu spezialisieren, statt zu sagen: Ich kann so ziemlich alles?

Ja, es ist sinnvoll, sich bereits früh zu spezialisieren. Zum Beispiel zu sagen: Ich sehe mich als Expertin oder Experte fürs strategische Nachhaltigkeitsmanagement. Oder für die Märkte in China. Nächster Schritt: Ich suche mir Communities und Netzwerke – innerhalb und außerhalb der Organisation – bilde mich weiter und platziere mich dort. Denn klar ist, dass der demografische Wandel weiterhin dafür sorgen wird, dass in den Unternehmen sehr interessante Stellen frei werden. Wobei es heute nicht mehr reicht, zu denken: Ich bin ja da, sollen die mich doch finden. Junge Talente stehen vor der Aufgabe, den Wert ihrer Arbeit zu erhöhen und klug zu präsentieren.

ZUR PERSON

Dr. Philipp Schäpers (Jahrgang 1988) ist promovierter Psychologe und Geschäftsführer Management Diagnostik beim ifp Köln. Zuvor hatte er eine außerplanmäßige Professur für Psychology of Entrepreneurship an der Universität Münster. Philipp Schäpers ist auf evidenzbasierte Personalauswahl und Führungskräfte diagnostik spezialisiert und verbindet internationale Forschung mit der Entwicklung praxisnaher diagnostischer Verfahren. Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Unternehmertum, Personalauswahl und Management Diagnostik. Er studierte Psychologie und Wirtschaftspsychologie in Münster und an der Freien Universität Berlin und war an der Singapore Management University tätig.

ZUM IFP

Das ifp mit Sitz in Köln ist ein unabhängiges Beratungsunternehmen im deutschsprachigen Raum für Fragen der Suche, Auswahl, Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften der mittleren und oberen Führungsebenen. Seit Gründung in den 60er-Jahren arbeitet das ifp – damals als einzige Personalberatung Deutschlands – auf psychologischer Basis. Die Arbeit des ifp ist unterteilt in die Bereiche Executive Search und Management Diagnostik. Zusammen mit dem von Stephan Grünwald gegründeten Rheingold Institut erarbeitete das ifp zuletzt eine qualitative Studie über die Bedeutung des Begriffs „Verantwortung“ in einer Zeit, die von Krisen, Unsicherheit und wachsendem Veränderungsdruck geprägt ist. Die Studie ist über die ifp-Homepage abrufbar.

 www.ifp-online.de

CAREER Venture

Recruiting-Events für Hochschulabsolventen



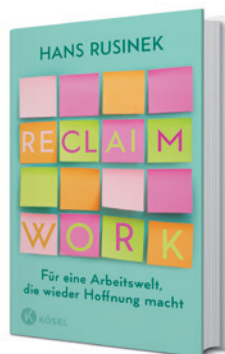
Bewirb Dich fürs Consulting!

Hoffnung in der Arbeit



Foto: Heinrich Holtgreve Photography

Ein Gastbeitrag von Dr. Hans Rusinek, Arbeitsforscher und Berater. In seiner Arbeit beschäftigt er sich mit der Frage, wie Arbeit in Zeiten von Künstlicher Intelligenz, organisationalem Wandel und gesellschaftlicher Unsicherheit wieder zu einem Ort von Sinn und Zukunft werden kann. Er lehrt und forscht an der Universität St. Gallen und der ESMT Berlin. Als Speaker und Berater unterstützt er Unternehmen, Ministerien und NGOs in Transformationsprozessen.



BUCHTIPP:

Hans Rusinek: Reclaim Work. Für eine Arbeitswelt, die wieder Hoffnung macht. Kösel 2026. 20,00 €

Viele Menschen fühlen sich in ihrem Job erschöpft oder sinnentleert. Als Arbeitsforscher sehe ich: Die Verhältnisse prägen das Verhalten. Wir sollten aufhören, Organisationsprobleme auf reine Menschenprobleme zu reduzieren. Wir behandeln Erschöpfung oft wie ein individuelles Gesundheitsproblem, obwohl sie häufig ein Organisationsproblem ist. Wir schicken Menschen ins Resilienztraining und danach zurück in Meetings, die niemand braucht, und in Führung, die kaum Orientierung gibt. Das ist, als würde man Fieber senken, ohne die Infektion zu behandeln. Mein Leitsatz: **Fix the work, not the worker.** Wir sollten uns weniger fragen, wie wir Menschen motivieren – sondern, wie wir aufhören, sie zu demotivieren.

Oft heißt es, die junge Generation sei weniger leistungsbereit. Ich halte das für keine faire Diagnose. Berufseinsteiger sind weniger bereit, sinnlose Leistung zu erbringen – das ist ein Unterschied. Wenn junge Menschen fragen „Warum machen wir das so?“, höre ich darin keinen Vorwurf, sondern eine Führungsfrage. Vielleicht ist die Gen Z nicht das Problem der Arbeitswelt, sondern ihr ehrlichster Spiegel.

Ich spreche oft von „Fake Work“ – Arbeit, die beschäftigt aussieht, aber wenig bewirkt: Präsentationen, die niemand liest, Meetings ohne Entscheidung, E-Mails, die nur Fleiß zeigen sollen. Wir haben Produktivität mit Sichtbarkeit verwechselt. Fake Work kostet nicht nur Zeit, sie raubt das Gefühl, wirklich etwas bewegt zu haben. Genau dieses Gefühl brauchen wir für Hoffnung. Hoffnung ist kein Gefühl, sondern eine Tätigkeit – wie Fahrradfahren: anfangs wackelig, dann stabil, und man kommt voran.

Nicht die Menschen sind das Problem, sondern die Organisation von Arbeit. Wir organisieren sie oft für Kontrolle statt für Können, für Reporting statt für Verantwortung, für Effizienz statt für Wirksamkeit. So verwalten wir den Status quo, statt Zukunft zu gestalten. **Gute Arbeit entsteht, wenn Menschen ihre Fähigkeiten einsetzen können, Gestaltungsspielräume haben und spüren, dass ihr Beitrag zählt.** Niemand beginnt eine Karriere als innerlich Gekündigter – aber viele werden durch organisationale Zumutungen dazu gemacht.

Warum sollten wir Arbeit dann nicht einfach reduzieren? Weil Arbeit mehr ist als Erwerb. In ihr lernen wir, Verantwortung zu übernehmen, Konflikte auszuhalten und gemeinsam Probleme zu lösen. Vorgesetzte haben mehr Einfluss auf die psychische Gesundheit eines Menschen als je ein Therapeut oder eine Therapeutin. Arbeit ist vielleicht der einzige Ort, an dem wir mit Menschen zusammenkommen, auf die wir auch mal keine Lust haben – und genau das hält eine Gesellschaft zusammen. Aus dieser Reibung kann auch Wärme entstehen: Am Arbeitsplatz finden wir mit hoher Wahrscheinlichkeit sogar die Liebe unseres Lebens. Und der erste Job prägt uns mehr als das erste Kind.

Arbeit gibt uns also mehr als Lohn: Sie ist, im Idealfall, der Ort, an dem wir existenzielle Bedrohungen in lösbar Probleme verwandeln, über uns hinauswachsen und uns Hoffnung erarbeiten. Wer die Arbeit aufgibt, gibt auch die Hoffnung auf. Deshalb: Reclaim Work! Das Problem ist nicht, dass wir arbeiten, sondern wie wir Arbeit organisiert haben. Ich plädiere nicht für weniger Arbeit um jeden Preis, sondern für bessere Arbeit. Wir müssen die Arbeit so nehmen, wie sie ist – aber dürfen sie nicht so lassen.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

1

Tag

40+

Familienunternehmen

5000+

Karrierechancen

20.11.2026
Wetter (Ruhr)

karrieretag-familienunternehmen.de

JETZT bis
16.10.2026
bewerben



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Franfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürer

wir
The Magazine for Women and Business

Unter der Schirmherrschaft des



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Diane Manz, was hilft gegen Prüfungsangst?

Was geschieht im Körper und im Kopf, wenn wir unter Prüfungsangst leiden – und warum fühlen sich viele dabei wie „blockiert“?

Prüfungsangst beschreibt einen Zustand intensiver, anhaltender Furcht vor Prüfungen oder während der Vorbereitung, der oft unverhältnismäßig erscheint. Sie gleicht einer starken Stressreaktion auf eine vermeintlich bedrohliche Situation. Obwohl keine reale Gefahr besteht, bewertet das Gehirn die Prüfung als Bedrohung – etwa für den Selbstwert oder die Zukunft. Der Körper schaltet in den „Kampf-oder-Flucht-Modus“. Das Gehirn schränkt den Zugriff auf kognitive Ressourcen ein, da es sich auf Schutz und Reaktion konzentriert. Es priorisiert „Überleben“ vor „Denken“. Dadurch kann das Abrufen von Gelerntem blockiert werden. Diese Erfahrung verstärkt die Angst zusätzlich.

DIANE MANZ

ist Inhaberin von brandung coaching & consulting mit Sitz in Gießen. Als Dipl.-Psychologin, systemischer Business Coach und Beraterin ist sie für Unternehmen und Privatpersonen tätig. Ihr Fokus liegt auf den Bereichen Führung, Karriereentwicklung und Selbstmanagement, insbesondere im Hinblick auf Umgang mit Stress. Diane Manz hat 17 Jahre Erfahrung im Personalwesen gesammelt, darunter 13 Jahre als Personalleiterin einer internationalen Großkanzlei.

Die Fragen stellte **Sonja Theile-Ochel**

 www.brandung-consult.com

Welche Rolle spielt Prüfungs- oder Versagensangst im Berufsleben?

Die Angst zu versagen endet oft nicht mit der Abschlussprüfung. Viele Einstieger*innen tragen sie ins Berufsleben, was den Druck und das Stressempfinden erhöht. Verstärkt wird dies durch das Gefühl, mit diesen Ängsten allein zu sein, und die Überzeugung, Schwäche verbergen zu müssen. Dadurch wird eine wichtige Ressource unterdrückt: der Austausch mit anderen. Denn offene Gespräche zeigen, dass viele ähnliche Ängste haben.

Was raten Sie Studierenden, die sich trotz intensiver Vorbereitung immer wieder selbst sabotieren?

Selbstsabotage ist zunächst ein Schutzmechanismus. Kurzfristig schützt sie vor unangenehmen Gefühlen: Wer nichts tut, kann nichts falsch machen. Wer nicht lernt, muss nicht merken, dass ihm das Lernen schwerfällt. Doch langfristig verstärkt dieses Verhalten die Probleme. Ich rate, die Ursachen der Angst zu ergründen. Nur wer weiß, wovor er sich fürchtet, kann gezielt Strategien entwickeln. Bei Prüfungsangst hilft es, das eigene Leistungsniveau realistisch einzuschätzen: Liegt die Angst am mangelnden Lernen oder an der Furcht vor einem Blackout? Eine strategische, strukturierte Vorbereitung ist entscheidend: Motivation, Lernplan, Zeitmanagement, Gedächtnistechniken und das Üben von Prüfungssituationen helfen, sich an die „Gefahrensituation“ zu gewöhnen. Förderliche Denkmuster stärken Selbstvertrauen und Gelassenheit. Der Austausch mit anderen reduziert Scham und ungesunde Vergleiche. Selbstfürsorge ist essenziell: Batterien sollten aufgeladen werden, bevor sie leer sind. Und es braucht Zeiten, in denen das Studium keine Rolle spielt – für Freude und Entspannung.

Viele Studierende empfinden es als Schwäche, sich Hilfe zu holen. Wann ist es sinnvoll, professionelle Unterstützung – etwa durch Coaching oder psychologische Beratung – in Anspruch zu nehmen?

Hilfe zu suchen ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Stärke. Es zeigt, dass man Verantwortung übernimmt und bereit ist, etwas zu verändern. Wer merkt, dass bewährte Strategien nicht mehr helfen oder chronische Stresssymptome wie Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme oder Grübeln auftreten, sollte Unterstützung in Betracht ziehen. Auch körperliche Beschwerden können ein Warnsignal sein. Coaching hilft, Lerntechniken zu verbessern, förderliche Denkmuster zu entwickeln und den Alltag selbstfürsorglich zu gestalten. Liegen die Ursachen tiefer – etwa bei schwerer Versagensangst oder geringem Selbstwertgefühl – kann psychologische Beratung oder Therapie notwendig sein. Sich der eigenen Verletzlichkeit zu stellen, erfordert Mut und Rückgrat. Es ist ein Zeichen von Stärke, sich selbst besser kennenzulernen und die Kraft für Veränderungen aufzubringen.

Foto: AdobeStock/Erik

Die Jobmesse in der Region Eintritt frei!

Die Karrieretage

Du bist gerade auf Jobsuche, weißt aber nicht so richtig, wo du anfangen sollst? Es gibt so viele Bereiche, die dich interessieren, du weißt aber nicht, wofür du qualifiziert bist?

Auf den Karrieretagen profitieren Besucher von dem direkten Kontakt mit

einer bunten Mischung spannender Arbeitgeber. Interessierte Messebesucher nutzen die Chance, um sich im persönlichen Gespräch mit Personalverantwortlichen namhafter regionaler Unternehmen über Karrierechancen und freie Stellen zu informieren.



HOL DIR
DEINEN
NEUEN
JOB

Auf jedem Karrieretag findet den ganzen Tag ein umfangreiches Rahmenprogramm statt.

Hier können die Besucher wertvolle Tipps rund um die Themen Job, Jobsuche, Bewerbung und Karriere bekommen.

Wir bieten Bewerbungsfotoshooting, Bewerbungsscheck, Coachings und Vorträge von erfahrenen Experten – **und das komplett kostenfrei für die Besucher.**

Termine 2026

Aachen 03.06. & 26.11.2026

Augsburg 11.06.2026

Berlin 05.03. & 09.12.2026

Bielefeld 10.06.2026

Bonn 19.03. & 26.11.2026

Bremen 09.09.2026

Dortmund 22.04. & 10.12.2026

Dresden 06.11.2026

Duisburg 03.09.2026

Düsseldorf 26.03. & 24.09.2026

Essen 04.03. & 16.09.2026

Frankfurt 07.05. & 12.11.2026

Freiburg 07.10.2026

Hamburg 29.04. & 14.10.2026

Hannover 28.10.2026

Karlsruhe 15.04. & 21.11.2026

Kassel 21.05.2026

Kiel 07.10.2026

Koblenz 28.05. & 19.11.2026

Köln 16.04. & 10.11.2026

Leipzig 23.04.2026

Mainz/Wiesbaden 29.09.2026

Mannheim 24.06.2026

München 19.05. & 18.11.2026

Nürnberg 13.10.2026

Stuttgart 11.11.2026

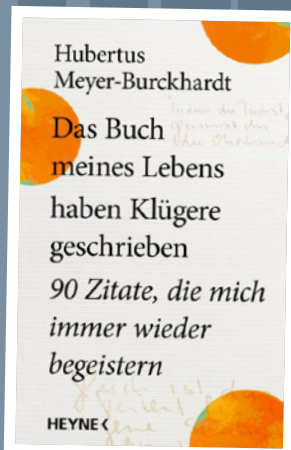
Wuppertal 14.04. & 17.09.2026

www.karrieretag.org

karriere
tag.org

Business-Smoothie

Kultur-, Buch- und Linktipps

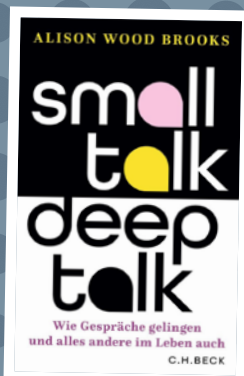


DAS BUCH MEINES LEBENS HABEN KLÜGERE GESCHRIEBEN

Es ist klein, schwarz mit roten Ecken und an den Kanten löst es sich zum Teil schon auf: Ein Notizbuch, das Hubertus Meyer-Burckhardt seit seiner Jugend begleitet – es ist das Buch seines Lebens. Er notiert darin Sätze und Zitate, in die er sich verliebt hat. Gedanken, die ihn inspirierten, ihn durch schwere Zeiten getragen und glücklich gemacht haben. In bibliophiler Ausstattung versammelt das Buch die schönsten und inspirierendsten Zitate aus der Schatzkiste des Gastgebers der „NDR Talk Show“. Zusammen mit persönlichen Kommentaren, Anekdoten und Einordnungen des Autors entsteht so eine einzigartige, ganz besondere autobiografische Collage zu den großen Themen, die jedem von uns irgendwann begegnen: Liebe, Verlust, Freundschaft und die Frage nach dem Sinn unserer Existenz. Hubertus Meyer-Burckhardt: Das Buch meines Lebens haben Klügere geschrieben. 90 Zitate, die mich immer wieder begeistern. Heyne 2026. 20 Euro

CYBERPUNK. DAS NEUE TOTALITÄRE SYSTEM.

Asma Mhalla, die neue intellektuelle Starautorin Frankreichs, widmet sich in ihrem Bestseller Cyberpunk den politischen Entwicklungen unserer Zeit, die sie mit dem Begriff des „Techno“-Faschismus beschreibt. Heraus kommt eine Dystopie, die ihre Anleihen in der Science-Fiction nimmt und die Gegenwart in den dunkelsten Farben ausmalt. „Blade Runner“ und „Matrix“ lassen grüßen! Asma Mhalla: Cyberpunk. Das neue totalitäre System. C.H. Beck 2026. 16 Euro.



SMALL TALK, DEEP TALK

Ob im Bewerbungsgespräch, beim Networking-Event oder im Team-Meeting: Gute Gespräche entscheiden oft über den beruflichen Erfolg – und genau die erklärt Harvard-Professorin Alison Wood Brooks in ihrem neuen Buch. Basierend auf eigener Forschung zu tausenden realen Gesprächen liefert sie praktische Werkzeuge für bessere Kommunikation – vom lockeren Small Talk bis zum bedeutungsvollen Deep Talk. Ein unterhaltsamer, wissenschaftlich fundierter Ratgeber für alle, die im Berufsleben überzeugender auftreten wollen. Alison Wood Brooks: Small Talk, Deep Talk. Wie Gespräche gelingen und alles andere im Leben auch. Aus dem Englischen von Jürgen Neubauer. C.H. Beck 2026. 29,90 Euro



DIE ZUKUNFT DER INTELLIGENZ

Manuel Scheidegger zeigt unterhaltsam und mit philosophischer Tiefe, warum echte Fehlerkultur wichtiger ist als ständige Selbstoptimierung, wieso Unsicherheit eine menschliche Stärke ist – und warum uns ausgerechnet das Nicht-Wissen weiterbringt. Sein Buch bietet Inspiration zu aktuellen Fragestellungen: Was macht uns als Menschen aus? Wie grenzen wir uns von Künstlicher Intelligenz ab? Welche Vorstellung von Bildung, Arbeitsleben und Alltag hilft uns langfristig weiter?

Manuel Scheidegger: Die Zukunft der Intelligenz. Warum wir dümmer klüger wären. Reclam 2026. 24,00 Euro.

EIN BLICK HINTER DIE KULISSEN DES PROMOTION BUSINESS

Mit Dieter Weidenfeld verlor das deutsche und internationale Showgeschäft 2025 seinen „großen stillen Strippenzieher des Pop“ (SZ, 03.11.25). Zunächst studierte er Jura, Soziologie, Psychologie, wechselte dann zur BWL. Wie Berühmtheiten gemacht werden: In seinem Werk hinterlässt der Diplom-Kaufmann exklusive Einblicke in die Unterhaltungsindustrie – von strategischer Imagepflege über Medienarbeit bis hin zur Konzert-Dramaturgie. Diese Expertise dient zugleich als fundierte und kurzweilige Inspiration für modernes Personal Branding. Ein wertvoller Ratgeber für alle, die ihre eigene Marke professionell inszenieren wollen – ob Absolvent*innen oder Führungskräfte. Dieter Weidenfeld, Wie Berühmtheiten gemacht werden, Cuvillier 2025, 44,50 Euro.



MUSEUM DER STILLE, BERLIN

Zwischen Deadlines, WG-Chaos und Prüfungsstress lohnt sich ein Abstecher in das Museum der Stille in Berlin. Das Haus lädt seit 1994 zu Ruhe und Kontemplation ein – meditative Räume mit erdroteten Wänden, großformatige Gemälde von Nikolai Makarov und utopische Architekturmodelle sorgen für eine kleine mentale Auszeit vom Trubel. Der Eintritt ist kostenfrei. www.museum-der-stille.de



ZUHÖREN. EIN PLÄDOYER, SICH DER WELT ZU ÖFFNEN

Bernhard Pörksen, Professor für Medienwissenschaft an der Universität Tübingen, fragt in seinem neuen Buch, warum wir nicht zuhören, unsere eigenen Überzeugungen in Frage stellen, uns der Weltsicht der anderen auszusetzen. Warum hört man so lange nicht auf die Opfer sexuellen Missbrauchs, warum nicht auf die Warnungen vor dem Klimawandel? Pörksen zeigt, welche Mechanismen das Zuhören verhindern – ob im privaten Umgang oder in der Öffentlichkeit. Und er präsentiert Ansätze und Methoden, die eine neue Offenheit, tieferes Verstehen und empathisches Zuhören ermöglichen. Wie erreicht man, so lautet die Schlüsselfrage, diejenigen, die man nicht mehr erreicht?

Bernhard Pörksen: Zuhören. Die Kunst, sich der Welt zu öffnen. Hanser 2026. 24 Euro.



Foto: AdobeStock/panumas

Abschluss in der Tasche – und jetzt?

Nach der Bachelorarbeit und den letzten Prüfungen steht für viele WiWi-Absolvent*innen erst einmal die große Frage im Raum: **Wie geht's weiter?**

Von Stefan Trees

Du hast dein Studium erfolgreich durchgezogen, verfügst über ein breites Fundament in BWL oder VWL – und stehst genau deshalb vor der Qual der Wahl. Der Arbeitsmarkt bietet unzählige Türen, aber du willst deine nächsten Schritte natürlich clever planen, anstatt einfach den erstbesten Job anzunehmen. Es geht genau jetzt darum, zu überlegen, ob der direkte Praxiseinstieg Sinn ergibt oder ob ein Master-Studium und eine gezielte Spezialisierung deinen Marktwert noch einmal ordentlich nach oben treiben.

Die Entscheidung für oder gegen den Master ist meist der erste echte Meilenstein. Wenn du direkt durchstarten willst, sammelst du wertvolle Praxiserfahrung, verdienst eigenes Geld und siehst sofort, wie Unternehmen in der Realität ticken. Viele Arbeitgeber schätzen pragmatische Bachelor-Absolvent*innen, die anpacken können. Auf der anderen Seite ist der Master in Branchen wie der Top-Unternehmensberatung, im Investmentbanking oder in Konzern-Stabsstellen nach wie vor die wichtigste Eintrittskarte für den schnellen Karrieresprung. Hier musst du für dich abwägen, ob du

lieber sofort Praxiserfahrung sammelst oder dein Profil im Hörsaal weiter schärfst.

Wo liegt deine persönliche Nische?

Wenn du dich für einen Master entscheidest, führt kein Weg an der Frage vorbei, wohin die Reise fachlich gehen soll. Generalistische Programme halten zwar alle Optionen für klassische Management-Laufbahnen offen, aber in einer digitalisierten Wirtschaft sind spitzere Profile extrem gefragt.

Wer sich auf Sustainable Management, Green Finance oder Circular Economy spezialisiert, setzt voll auf den Nachhaltigkeits-Megatrend, der in Vorstandsetagen längst Chefsache ist. Neben dem Klassiker der Nachhaltigkeit krempeln aber vor allem zwei weitere Megatrends den Arbeitsmarkt komplett um und schaffen völlig neue, spannende Berufsfelder:

Ein absoluter Gamechanger ist der Bereich **Artificial Intelligence & Automated Business Intelligence**. Unternehmen ertrinken förmlich in Daten, aber es fehlt an Fachleuten, die

WIKWAY®

PASST ZUM STUDIUM!

**Jenny,
BWL Absolventin
aus Leipzig**

glücklich als Produktmanagerin
in einem Leipziger Unternehmen

Gefunden auf WIKWAY.de

Finde jetzt den richtigen
Arbeitgeber in deiner Nähe!



HOL DIR DIE JOBFINDER APP!



JETZT BEI
Google Play



Laden im
App Store



Foto: AdobeStock/kasto

„Wenn du die Chance hast, internationale Luft zu schnuppern, nimm sie mit – es ist einer der stärksten Hebel für deinen Lebenslauf.“

diese Datenflut ökonomisch deuten, automatisierte Entscheidungsprozesse aufbauen und KI-Projekte betriebswirtschaftlich bewerten können. Wer hier als Ökonom das Brückenbauhändchen besitzt – also versteht, wie Algorithmen ticken, aber gleichzeitig den Business Case, das Risiko und den Return on Investment im Blick hat – wird zu einer der begehrtesten Schnittstellenfiguren.

Ein weiterer Zukunftstrend dreht sich um die **Resilienz globaler Lieferketten und Geökonomie**. Die Zeiten, in denen Supply Chains und Produktionsnetzwerke allein nach maximaler Effizienz und Kostensenkung („Just-in-time“) gestrickt waren, sind vorbei. Globale Krisen, Handelskonflikte und geopolitische Spannungen zwingen Konzerne und den Mittelstand zum Umdenken hin zu „Just-in-case“. Gefragt sind strategische Köpfe, die Risikomanagement neu denken, Nearshoring-Strategien entwickeln und komplexe Netzwerke krisenfest aufbauen.

Der Blick über den Tellerrand: Internationalisierung

Dein nächster Schritt muss längst nicht an der Landesgrenze enden. Ob ein Auslandssemester, ein internationaler Double-Degree oder ein komplett auf Englisch gehaltenes Programm: Der Blick über den Tellerrand zeigt potenziellen Arbeitgebern, dass du weltweit mobil und interkulturell fit bist. Globale Konzerne und international agierende Beratungshäuser suchen gezielt nach Absolvierenden, die sich in verschiedenen Märkten und Kulturen sicher bewegen können. Wenn du die Chance hast, internationale Luft zu schnuppern, nimm sie mit – es ist einer der stärksten Hebel für deinen Lebenslauf.

Was kostet das und wer zahlt's? Die Finanzierung

Egal ob Vollzeit-Master, Auslandsjahr oder spezialisiertes Aufbaustudium – das Thema Geld spielt natürlich eine Rolle und will durchdacht sein. Ein Vollzeitstudium bedeutet erst einmal Investition und entgangenes Gehalt, weshalb du die Optionen genau prüfen solltest. Neben klassischen Stipendi-

en und Studienkrediten setzen immer mehr Studierende auf smarte Alternativen wie den berufsbegleitenden oder dualen Master. Hier arbeitest du bereits praxisnah im Unternehmen, sammelst wertvolle Berufserfahrung und finanzierst dein Studium im Idealfall direkt über dein Gehalt oder sogar mit Unterstützung deines Arbeitgebers.

Dein strategischer Ausblick

Am Ende gibt es nicht den einen perfekten Weg nach dem Bachelor, der für alle gilt. Es geht vielmehr darum, deine eigenen Stärken zu kennen, den Markt zu beobachten und den Mut zu haben, deinen ganz eigenen Weg zu gehen. Ob Trainee-Programm, direkter Einstieg, Master an einer Business School oder der Karrierestart im Ausland: Wer seine persönlichen Interessen mit den echten Bedarfen der Wirtschaft verknüpft, legt das perfekte Fundament für eine richtig gute und erfüllende Laufbahn.

Finde deinen Master – die besten Recherche-Plattformen

- **HRK Hochschulkompass:** Das offizielle Portal der Hochschulrektorenkonferenz bietet die vollständigste und offizielle Datenbank für sämtliche Studiengänge an deutschen Hochschulen.
 www.hochschulkompass.de
- **STUDIS / Master-And-More:** Speziell auf Master-Interessierte ausgerichtete Plattform mit detaillierten Infos zu Studiengängen, Fachbereichen und begleitenden Messen
 www.master-and-more.de
- **StudyCheck:** Ideal, um neben harten Fakten auch authentische Erfahrungsberichte, Bewertungen und Tipps von echten Studierenden und Alumni zu lesen.
 www.studycheck.de

Foto: AdobeStock/Bell

BLICKE AUF DEINE ZUKUNFT. ENTDECKE CONSULTING!

In nur wenigen Tagen öffnest Du Türen zu **führenden Beratungen** mit nur **einer Bewerbung**.

Tauche ein in **spannende Fallstudien**, entdecke die **Vielfalt des Consulting** und baue Dir ein **Netzwerk für die Zukunft** auf.

Die **Consulting Week 2027** bietet Dir mehr als Einblicke – sie schafft **echte Chancen für Deine Karriere!**

**WANN?**

11.01.2027 – 15.01.2027

**WO?**

Haus des Tourismus

**WER?**

Studierende &
Promovierende
aller Fachrichtungen



hcw_consultingweek



Consulting Week



CONSULTING WEEK

**BEWIRB DICH
bis zum 22.11.2026**



Gestalte Deine Zukunft:
www.consulting-week.de



Ende September 2026 gibt Anna Zenz die Krone der Deutschen Weinkönigin ab – nach einem Jahr voller interessanter Begegnungen und wertvoller Erfahrungen. Im Gespräch mit dem karrierefürer hat die 25-Jährige, die berufsbegleitend Betriebswirtschaft studiert hat, ein Resümee gezogen: über Auftritte vor tausend Leuten, den Blick fürs Familienunternehmen und den Job-Wechsel, der jetzt ansteht.

Die Fragen stellte **Kerstin Neurohr**

Anna Zenz

Betriebswirtin und Deutsche Weinkönigin 2025/2026

Frau Zenz, Ihr Jahr als Weinkönigin geht zu Ende. Ihre Bilanz – dickes Plus oder ab und zu auch rote Zahlen?

Ganz klar ein Plus. Es war ein sehr bereicherndes Jahr, auch persönlich. In diesem Amt wird man immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert und wächst daran. Vor großen Menschenmengen zu reden, ist ja in meinem Alter nicht unbedingt selbstverständlich. Dazu kamen internationale Reisen nach Tokio, Singapur und Miami, wo ich Masterclasses über deutschen Wein halten durfte – plus jede Menge Termine mit der Politik. Die Vielfalt macht das Ganze total spannend.

Und was war das aufregendste Ereignis?

Oh, aufregend war vieles. Besonders ist mir die Wahl selbst in Erinnerung geblieben. Im Saal sitzen rund tausend Menschen, dazu läuft das Finale live im SWR zur Primetime – da schauen wirklich viele Menschen zu. Wenn man da auf der großen Bühne steht und zeigen will, was man kann, ist das schon aufregend. Aber es hat auch unfassbar viel Spaß gemacht.

Sie haben BWL studiert. Wenn Sie an die Vorlesungen zurückdenken, was hat Ihnen als Weinkönigin am meisten geholfen: Marketing, Rhetorik oder Controlling?

Ganz klar Marketing. Als Deutsche Weinmajestäten sind wir viel auf Social Media unterwegs, und auch im Austausch mit den Winzerinnen und Winzern ging es oft darum, wie man ein Produkt am besten in Szene setzt. Sogar Preiskalkulation bei Wein kam vor – wir hatten Importeure aus den USA dabei, und da wird schnell über Pricing gesprochen.

Sie kommen selbst aus einem Winzerbetrieb. Ist ein Familienunternehmen die beste Case Study fürs BWL-Studium – oder eher das Gegenteil von allem, was im Lehrbuch steht?

Teils, teils. In der Selbstständigkeit macht man vieles selbst, und das ist im Wein gut noch mal intensiver: Man begleitet das Produkt von der Rebe bis zum Endkunden. Da gibt es unglaublich viele Stellschrauben – und mit einem betriebswirtschaftlichen Studium im Rücken lässt sich da tatsächlich einiges optimieren.

Nach der Krone geht's zurück ins Berufsleben – aber nicht mehr in die Versicherungsbranche, aus der Sie eigentlich kommen, sondern in den Wein-Vertrieb. Was nehmen Sie aus dem Amtsjahr mit?

Total viel! Vor allem den Kundenkontakt – wie man am besten mit Menschen ins Gespräch kommt, wie man eine Weinprobe spannend gestaltet, egal ob für Kenner oder Neulinge. Und ganz generell das freie Sprechen und sichere Auftreten. Das baut sich ja nicht von heute auf morgen auf, aber jedes Amt – erst Moselweinkönigin, dann Deutsche Weinkönigin – hat mich noch mal geprägt.

Was werden Sie am meisten vermissen?

Ich will das nicht auf eine Sache reduzieren, sondern es ist das große Ganze: die Möglichkeit, für eine ganze Branche und so viele Winzerinnen und Winzer etwas bewirken zu können – marketingtechnisch, aber auch politisch. Es ist eine große Ehre, dieses Amt ausüben zu dürfen.

Zum Schluss: Was möchten Sie den Studierenden sagen, die, wenn sie Alkohol trinken, immer zum Bier greifen?

Deutschland hat 13 hervorragende Weinanbaugebiete mit richtig spannenden Weinen – ob lieblich oder trocken, da ist für jeden was dabei. Probiert euch einfach mal durch! Und wenn ihr die Chance habt: Fahrt zu einem Winzer vor Ort und lasst euch beraten. Da wird euch gerne weitergeholfen.

her career expo

22.+ 23.10.2026

München



Liz Fendt
Global Chief Sales & Marketing Officer,
TÜV SÜD AG – Managing Director, TÜV
SÜD Customer Engagement and People
GmbH



Dr. rer. pol. Eva Gengler
Wirtschaftsinformatikerin und inter-
sektional-feministische Forscherin zu
Macht und Künstlicher Intelligenz



Kathrin Günther
Chief Transformation Officer (CTO)
TenneT Germany



Dr. Stefanie Hubig, MdB
Bundesministerin, Bundesministerium
der Justiz und für Verbraucherschutz



Julia Japiec
Vorständin Customer Success
Atruvia AG



Dr. Elisabeth Kaneza
Founder der Kaneza Foundation for Dia-
logue and Empowerment und Referentin
für Antirassismus, Geschlechtergerech-
tigkeit und Intersektionalität bei Amnesty
International



Janina Kugel
Aufsichtsrätin, Senior Advisorin, Autorin,
ehem. Arbeitsdirektorin und Mitglied des
Vorstands der Siemens AG



Sofie Lilli Stoffel
Head of Foreign and Security Policy für
die Heinrich-Böll-Stiftung. Sie forschte
zuletzt zu zukunftsfähiger Außen- und
Sicherheitspolitik.

ab 0 €*
Eintritt

Freie Fahrt
mit Flixbus*

300+
Talks und
MeetUps

60+
Vorträge und
Panels

*Anmeldung
und Tickets



her
career  expo

Sponsor:innen

 Deutsche
Hochschulwerbung

 StudySmarter

Hauptmedienpartner:innen

 Frankfurter Allgemeine

 sheconomy

 Startup
Valley

Perspektiven für schlaue Köpfe. Seit 20 Jahren.

**Kompetenzen erweitern.
Berufsbegleitend studieren.**

www.berufsbegleitendstudieren.org



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**